

DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A.

str. Celulozei nr. 15 A, mun. Constanța, jud. Constanța
cod poștal 900155

Tel: 0241-693.523, 0241-630.696; Dispecerat: 0241-693.527, 0735-008.802; E-mail: office@djct.ro



RONRC: J13/115/1991
CUI: RO 2749993

Cod IBAN: RO43BTRL01401202D00671XX
Banca Transilvania sucursala Constanța

Cod IBAN: RO38TREZ2315069XXX002563
Trezoreria Municipiului Constanța

POLITICA DE REMUNERARE ALE ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR SOCIETATII DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA S.A.

Ediție: 1

Revizie: 0

Data: 06.03.2025

Document înlocuit: -

Elaborat: Consiliul de Administratie/Comitetul de nominalizare si remunerare

Urmarire si Implementare: Compartimentul salarizare – Directia economica

Aprobat: Adunarea Generala a Actionarilor

- Florin MITROI - Presedinte

- Elena Lavinia POPA - Secretar

CADRUL LEGAL SPECIFIC:

- 1) Legea nr. 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificari si completari
- 2) Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare (O.U.G. nr. 117/2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, precum și Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice), aprobata prin Legea 111/2016;
- 3) Hotarare 639/2023 privind pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice;
- 4) Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele masuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilitatii financiare a Romaniei pe termen lung;
- 4) Actul Constitutiv al Societatii Drumuri Judetene Constanta SA;
- 5) NORME METODOLOGICE din 27 iulie 2023 pentru stabilirea indicatorilor de performanta financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remuneratiei membrilor consiliilor de administratie/supraveghere ale întreprinderilor publice, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului;

Termeni:

”administrator” – persoană mandatată de Adunarea Generală a Acționarilor să dețină calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei;

”administrator neexecutiv” – persoană care deține calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei și în același timp nu a fost numit și Director al companiei în sensul legii nr.31/1990

”administrator executiv” – persoană care deține calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei și în același timp deține a fost numit și Director al societății în sensul legii nr.31/1990

- ”consiliu de administrație” – structură de conducere a societății formată din 3 membri aleși de Adunarea Generală a Acționarilor, însărcinată cu îndeplinirea tuturor actelor/operațiunilor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru adunarea generală a acționarilor.
- ”director” – persoană căreia i s-a delegat conducerea societății și care este responsabilă cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv consiliului de administrație și adunării generale a acționarilor.
- ”director general adjunct/manager” – persoană care ocupă o poziție cheie în cadrul societății și este responsabilă la cel mai înalt nivel cu îndeplinirea unor operațiuni
- ”remuneratie (componenta) fixă” - forma de plată sau indemnizație achitată de societate fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;
- ”remuneratie (componenta) variabilă” - forma de plată sau indemnizație achitată de societate peste nivelul componentei fixe cu luarea în considerare a unor criterii de performanță;
- ”castigul mediu salarial lunar brut”- reprezintă castigul salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară societatea activitatea conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate (cod CAEN 4211) la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicată de Institutul Național de Statistică, anterior numirii
- ”perioadă de performanță” – perioada în care performanța este evaluată și măsurată în scopul determinării componentei variabile;
- ”plata compensatorie” – plată/plățile legată de încetarea anticipată a unui contract din inițiativa societății fără ca încetarea să fie cauzată de o neexecutare culpabilă a persoanelor mandatate pentru conducerea societății
- ”raportul de remunerare” – documentul care confirmă implementarea politicii de remunerare pentru exercițiul financiar,

1. Necesitatea existentei unei politici de remunerare a administratorilor și directorilor

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a administratorilor și a directorilor executivi (cu contract de mandat) ai societății Drumuri Județene Constanta SA, ce urmează a fi aplicate pe parcursul desfășurării activității acestora, reglementând și modul de acordare a remunerației către aceștia.

Aceasta vine în susținerea strategiei de afaceri a companiei, precum și a sustenabilității afacerii și a intereselor pe termen lung, prin stabilirea unor principii și norme de aplicare ale remunerării administratorilor și a directorilor executivi (conducătorii), care să permită atragerea și retenția de profesioniști și motivarea corespunzătoare a acestora în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice, transpuse în obiective de performanță pe termen lung și scurt.

Necesitatea existentei unor politici de remunerare a administratorilor și directorilor Societății este un obiectiv transpus ca indicator cheie de performanță al administratorilor societății și care deriva din prevederi legislative precum Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare aprobată prin Legea 111/2016 și Hotărârea 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. Societatea trebuie să fie condusă de administratori și directori cu o bună pregătire profesională și un profil etic ireproșabil care trebuie recompensați printr-o politică de remunerare corespunzătoare, compatibilă cu strategia și interesele pe termen lung ale societății. Nivelul de remunerare trebuie să se situeze la nivelul pieței pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul consiliului de administrație și al conducerii executive.

2. Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Obiectivele politicii de remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ format din 3 membri și care are rolul de a asista Consiliul de Administrație în stabilirea/supravegherea politicilor și practicilor de remunerare. Membrii comitetului de nominalizare și remunerare sunt membrii Consiliului de Administrație care nu dețin funcții executive. Comitetul de Nominalizare și Remunerare este responsabil de stabilirea politicii de remunerare, de supravegherea implementării acesteia și va asigura evitarea apariției conflictelor de interese.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) este constituit la nivelul Consiliului de Administrație și are următoarele responsabilități în ceea ce privește remunerația administratorilor, directorului general, directorului economic și directorului tehnic:

- ✓ elaborează politica de remunerare pentru administratori, director general, director economic și directorului tehnic;
- ✓ supune spre aprobarea Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare;
- ✓ informează despre politica de remunerare în Statutul/Regulamentul de Guvernanță Corporativă al companiei;
- ✓ elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor, directorului general și directorului economic în cursul anului financiar, raport ce se prezintă adunării generale a acționarilor și cuprinde informații prevăzute în art. 55 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.
- ✓ Elaborează recomandări privind nivelul componentei variabile a remunerației membrilor Consiliului de Administrație;
- ✓ Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de Administrație;
- ✓ Formulează recomandări Consiliului de Administrație cu privire la politica de remunerare și modificările aduse acesteia;
- ✓ Elaborează recomandări în ceea ce privește verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politica de Remunerare;
- ✓ Formulează propuneri privind evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță (ICP) și calcularea remunerației variabile, inclusiv;
- ✓ Elaborează recomandări privind raportul de remunerare;

Obiectivele principale ale politicii de remunerare sunt:

- ✓ a contribui la sustenabilitatea societății pe termen lung;
- ✓ a menține competitivitatea societății pe piața muncii;
- ✓ a asigura condiții adecvate pentru atragerea de conducători/angajați cu aptitudini necesare și utile îndeplinirii scopului societății.
- ✓ a crea un nivel satisfactor de retenție a conducătorilor/angajaților;
- ✓ a susține/facilita implementarea/dezvoltarea cu succes a strategiei societății pe termen scurt, mediu și lung;
- ✓ a asigura instrumente pentru a recompensa performanța/realizările excepționale.

Politica de remunerare a fost concepută pentru a se alinia cu strategia, obiectivele valorile și interesele societății și pentru a asigura o administrare solida și eficientă atât a riscurilor cât și a oportunităților.

3. Procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare

Potrivit dispozițiilor Legii societăților nr.31/1990, al OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările ulterioare și al Actului Constitutiv al Drumuri Județene Constanta S.A., deciziile privind politica de remunerare a conducătorilor societății sunt adoptate după cum urmează:

a) Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- să monitorizeze și să evalueze performanța consiliului de administrație, pentru a se asigura, în numele statului, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea societății;
- să mandateze reprezentanții săi să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
- să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractul de mandat;
- să aplice criteriile de integritate pentru administratorii și directorii întreprinderilor publice aflate sub controlul său direct sau indirect;

b) Adunarea Generală a Acționarilor are următoarele competențe:

- aproba politica de remunerare în ceea ce privește administratorii și conducătorii societății, precum și modificările semnificative ale acesteia și, în orice caz, anual;
- stabilește nivelul remunerațiilor membrilor Consiliului de Administrație precum și termenii și condițiile contractului de mandat încheiat de societate cu membrii Consiliului de Administrație;
- fixează limitele generale ale remunerațiilor Directorului General și Directorilor;
- supune votului raportul de remunerare aferent fiecărui exercițiu financiar, opinia acționarilor rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Feedback-ul acționarilor în legătură cu Politica de Remunerare va fi preluat fie din întrebările puse de aceștia anterior Adunării Generale a Acționarilor, fie din dezbaterile efective din cadrul Adunării Generale a Acționarilor, astfel cum este reținut în cadrul procesului verbal și va trebui luat în considerare în momentul revizuirii Politicii.

c) Consiliul de Administrație are următoarele competente:

- numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor ;
- aproba contractele de mandat ale Directorului General și ale Directorilor numiți stabilind astfel modul de organizare a activității directorilor;
- revizuieste Politica de remunerare, ca parte a pachetului de documente care urmează a fi supus aprobării acționarilor;

4. Formele de remunerare utilizate de Societate

Conform celor mai bune practici, structura de remunerare este definită separat pentru administratori și pentru directorii executivi.

Principiile cu privire la structura de remunerare pentru administratori sunt:

- asigurarea unui nivel de remunerare raportat, pe de o parte, la nivelul pieței muncii, și, pe de altă parte, la nivelul de dedicare, calificare și responsabilitate necesar pentru aceste poziții;
- nivelul de remunerare să fie suficient de motivant, într-o manieră care să asigure dedicarea administratorilor spre interesele companiei, dar, în același timp, fără a reprezenta un impediment pentru asigurarea independenței acestora.
- Principiile cu privire la structura de remunerare pentru directorii executivi sunt următoarele:
- asigurarea corelării remunerației de atingerea obiectivelor strategice și livrarea de valoare către acționari, o parte semnificativă a pachetului de remunerare fiind legată de atingerea de obiective de performanță (pe termen scurt și pe termen lung);
- asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, echitabil și nediscriminatoriu (independent de sex, rasă, etnie, religie sau orientare sexuală) pentru a atrage și reține personal de conducere valoros.

4.1 Remunerarea administratorilor

Administratorii neexecutivi beneficiază de o remunerație care este formată dintr-o indemnizație fixa lunară. Indemnizația fixă este stabilită conform negocierilor efectuate cu membrii Adunării Generale a Acționarilor în limitele prevăzute de OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă, cu modificările și completările ulterioare.

Mecanismul de acordare a indemnizației lunare fixe este stabilit de prevederile art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 așa cum a fost modificată și completată prin Legea nr.

296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv:

”(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.”

Mecanismul de acordare a componentei variabile pentru administratorii executivi este stabilit art. 37 alin. (3) – (4) din OUG nr. 109/2011 așa cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv::

“(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;*
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;*
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;*

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;

c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;

e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Componenta variabila pentru administratorii executivi se stabileste la nivelul a maximum 2 indemnizații lunare si se acorda funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanta financiari si nonfinanciari aprobați de către Adunarea Generala a Acționarilor, in procent de 100% sau procentual pentru gradul de realizare sub nivelul de 100%, dar nu mai mic de 90%, începând cu anul 2025.

Alte avantaje nefinanciare:

Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară.

Cuquantumul asigurării de răspundere civilă profesională va fi cuprins între 200.000 lei și 500.000 lei.

4.2 Remunerarea directorilor

Mecanismul de acordare a indemnizației lunare fixe și a celei variabile pentru directori este stabilit de Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung care la art. 38 dispune:

"ART. 38

(1) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

(3) Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății. (la 02-07-2023 Alineatul (3), Articolul 38, Secțiunea a 2-a, Capitolul III a fost modificat de Punctul 59., Articolul I din LEGEA nr. 187 din 28 iunie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 594 din 29 iunie 2023)

(4) Remunerația membrilor directoratului este stabilită de consiliul de supraveghere. Dispozițiile alin. (1) și (2) sunt aplicabile și membrilor directoratului.

(5) Plafoanele prevăzute la alin. (2) pentru indemnizația fixă lunară și, respectiv, pentru indemnizația variabilă pot fi depășite în cazul întreprinderilor publice a căror cifră de afaceri netă depășește în anul anterior selecției administratorului sau majorării remunerației echivalentul în lei al sumei de 50 de milioane euro sau un alt nivel prevăzut de lege pentru întreprinderile mari. Nivelul remunerației care excedează plafoanele prevăzute la alin.(2) va fi propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație al întreprinderilor publice pe baza unui raport justificativ, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat în care activează întreprinderea publică, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de aceasta..”

Astfel, suplimentar indemnizației fixe, Directorul General și ceilalți directori beneficiază de o componentă variabilă a remunerației, care este determinată în funcție de atingerea obiectivelor, respectiv de îndeplinirea nivelului țintă al indicatorilor de performanță stabiliți prin contractul de mandat și aprobați de către Consiliul de Administrație, în procent de 100% sau procentual pentru gradul de realizare sub nivelul de 100%, dar nu mai mic de 90%, începând cu anul 2025.

Aceasta este egală cu 3 remunerații fixe lunare pentru directorul general și cu o remunerație fixă lunară pentru ceilalți directori. Acordarea componentei variabile se face după aprobarea de către Consiliul de Administrație a gradului de îndeplinire a criteriilor și indicatorilor de performanță trimestriali, respectiv anual.

Alte avantaje financiare și nefinanciare:

Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de întreprinderea publică potrivit dispozițiilor din Normele Metodologice aprobate prin H.G. nr. 639/2023. Aceasta nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară similar membrilor consiliului de administrație.

În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

5. Principiile avute in vedere la stabilirea categoriilor de remunerații

Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiilor administratorilor sunt urmatoarele:

- 1) Limitele maximale sunt date de prevederile legale in materie, respectiv OUG 109/2011 modificata de Legea 187/2023 si de Legea 296/2023, acestea fiind stabilite de Adunarea Generala a Actionarilor sub nivelul maxim, data fiind performanta financiara buna a societatii precum si perspectivele indicate prin planul de administrare;
- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, s-a avut in vedere aplicarea principiului remunerarii dupa munca depusa in favoarea si interesul societatii. Aceasta a fost stabilita nediferentiat in raport cu activitatea suplimentara desfasurata de membrii consiliului de administratie.
- 3) In ceea ce priveste componenta variabila, aceasta a fost stabilita la capitolul 4. Probabilitatea acordarii acesteia in proportie de 100% este mica deoarece depasirile ce pot fi inregistrate pe anumiti indicatori de performanta nu compenseaza nerealizarile altor indicatori astfel ca depasirile sunt plafonate la un grad de indeplinire de 100% in timp ce nerealizarile sunt evaluate cu procentul de indeplinire.

Acordarea componentei variabile are un dublu rol: pe de o parte are rolul de a suplimenta indemnizatia fixa care nu este stabilita pe baza de "comparabile de piata", ci pe baza de prevedere legislativa, iar pe de alta parte are rolul de stimulent pentru urmarirea cu consecventa a obiectivului de dezvoltare sustenabila a societatii pe termen mediu si lung. Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiei directorului general sunt urmatoarele:

- 1) Incadrarea in limitele maximale stabilite de Adunarea Generala a Actionarilor;
- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, aceasta s-a stabilit sub nivelul maxim prevazut de OUG 109/2011 cu modificarile ulterioare, deoarece nivelul astfel obtinut se situeaza la nivelul pietei pentru o societate cu dimensiunea si complexitatea activitatii societatii Drumuri Judetene Constanta SA (cifra de afaceri si numar de angajati);
- 3) Luand in considerare cele de mai sus, pentru a ameliora efectele negative ale unui nivel relativ redus al indemnizatiei fixe, componenta variabila a fost structurata avand ca scop repositionarea salariala la un nivel competitiv in piata, dar si in raport cu grila salariala aplicabila personalului societatii. Aceasta se acorda anual functie de nivelul de realizare al profitului aplicand principiul stimulării performantei financiare de rezultat. Astfel, in

situatia nerealizarii de profit nu se acorda componenta variabila anuala, iar in situatia inregistrarii de profit si a indeplinirii indicatorilor de performanta, componenta se acorda conform limitelor mai sus mentionate.

Componenta variabila a administratorilor executivi si a directorilor cu contract de mandat se acorda pentru fiecare exercitiu financiar din cadrul duratei mandatului de 4 ani sau provizoriu, in anul urmator, dupa aprobarea de catre A.G.A. a situatiilor financiare anuale auditate pentru anul precedent, in functie de indeplinirea obiectivelor cuprinse in Planul de administrare si a indicatorilor cheie de performanta.

6. Alte elemente legate de politica de remunerare

Durata mandatului consiliului de administratie este de 4 ani. Administratorii incheie cu Societatea un contract de mandat si sunt indreptatiti sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza conform prevederilor contractului.

Durata mandatului directorului general si a celorlalti directori este de 4 ani. Acestia incheie cu Societatea un contract de mandat si sunt indreptatiti sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza conform prevederilor contractului.

- Indicatorii cheie de performanta sunt stabiliti pentru fiecare an din cadrul mandatului si reprezinta anexa la contractul de mandat. Acestia prezinta urmatoarele caracteristici:
- Indicatorii financiari sunt exprimati ca raport intre doua marimi;
- Indicatorii non-financiari sunt, in general, indicatori de proiect care presupun parcurgerea unui calendar sau sunt indicatori de tip "activitate/progress activitate" sau de rezultat.
- Nivelul minim al indicatorilor este avizat de AMEPIP

Politica de Remunerare este aprobată și revizuită în cadrul AGOA, cu ocazia fiecărei modificari semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 2 ani.

Societatea poate, în circumstanțe excepționale, să deroge temporar de la politica de remunerare în ceea ce privește condițiile și modalitatea de acordare a remunerației și a celorlalte beneficii, cu condiția ca orice astfel de derogare să fie aprobată de către Consiliul de Administrație.

Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea societății în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

După votarea în cadrul AGOA, Politica de Remunerare se publică pe website-ul societatii, conform legislației în vigoare, și va rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât este aplicabilă.

Consiliul de Administrație,



Comitetul de nominalizare și remunerare