

# Politica de remunerare in cadrul SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani

## *Capitolul I.*

### **DISPOZITII LEGALE**

1. Legea nr. 158/2020;
2. Legea nr. 24/2017;
3. Legea nr. 31/1990;

### **DEFINITII**

**Remuneratie** - inseamna toate formele de remuneratie fixa si variabila si cuprinde platile si beneficiile, monetare sau non-monetare, acordate direct membrilor organului de conducere.

**Personalul identificat** – inseamna personalul ale carui activitati profesionale are un impact semnificativ asupra profilului de risc al institutiei.

**Perioada de acumulare** – perioada pentru care este evaluate si masurata performanta in vederea stabilirii unei acordari de remuneratie variabila.

**Acordarea** – garantarea unei remuneratii variabile pentru o anumita perioada de acumulare.

**Plati in avans** – plati care sunt efectuate imediat dupa perioada de acumulare.

**Perioada de amanare** - perioada dintre acordarea si intrarea in drepturile remuneratiei variabile.

**Organ de conducere** - organul de administrare și de conducere potrivit actelor constitutive, in conformitate cu prevederile Legii societatilor nr. 31/1990, republicata, cu modificarile și completarile ulterioare, care sunt imputernicite sa stabileasca strategia, obiectivele și orientarea generala a SC GIE SA Botosani, care supravegheaza și monitorizeaza procesul decizional de conducere și care include persoanele care conduc in mod efectiv activitatea.

**Organul de conducere** – este format din membri Consiliului de Administratie.

## **Capitolul II.**

### **Obiective generale privind politica de remunerare**

Politica de remunerare stabileste principii generale de remunerare a membrilor organului de conducere, cu respectarea principiilor enuntate in legislatia nationala si europeana aplicabila.

Obiectivul principal al SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani in domeniul remunerarii are in vedere respectarea principiului echitatii, tinand cont de starea actuala a Societatii, strategia viitoare, cultura si valorile corporative, interesele pe termen lung fara a incuraja asumarea de riscuri excesive cu precadere pentru asigurarea unui climat de stabilitate si siguranta a existentei Societatii.

Cadrul intern privind remunerarea sustine institutia in realizarea si mentinerea unei baze de capital viabile si sanatoase, care se aplica remuneratiei variabile a intregului personal, precum si rezultatul procesului de evaluare a adecvarii capitalului intern.

SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani isi actualizeaza si imbunatateste periodic normele si standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

### **Structuri interne cu atributii in domeniul remunerarii**

**ADUNAREA GENERALA A ACTIONARILOR** este raspunzatoare de aprobarea Politicii de remunerare a organului de conducere al SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani. De asemenea, in conformitate cu Legea nr. 31 din 1990, aproba indemnizatiile membrilor consiliului de administratie precum si fixarea limitelor generale ale remuneratiei suplimentare a membrilor consiliului de administratie.

**CONSILIUL DE ADMINISTRATIE** este raspunzator de avizarea si mentinerea politicii de remunerare a organelor de conducere precum si monitorizarea implementarii ei pentru a se asigura ca este pe deplin functionala, in vederea supunerii spre aprobare catre Adunarea Generala a Actionarilor. De asemenea, Consiliul de Administratie aproba orice exceptari semnificative ulterioare acordate unui membru al organului de conducere ale politicii de remunerare si examineaza cu atentie si monitorizeaza efectele acestora stabilind durata derogarii precum si justificarea acestei derogari. Derogarile pot viza atat remuneratia fixa cat si remunerarea variabila, inclusiv in ceea ce priveste tipologia remuneratiilor platite precum si conditiile specifice de performanta, in limitele cadrului legal aferente si pentru a servi pe termen lung interesele si sustenabilitatea Societatii in intregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

**AUDITORII** precum si functia de audit intern, este implicat direct in revizuirea politicii si practicilor de remunerare, in vederea asigurarii, sustinerii si crearii unui politici si practici de remunerare solide, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase.

### **Evaluarea adecvarii sistemului de remunerare**

Evaluarea periodica a politicii de remunerare se va realiza conform cadrului intern de reglementare, cu luarea in considerare a unor indicatori de profitabilitate.

In cadrul analizei efectuate se va avea in vedere ca nici unul dintre indicatori sa nu atinga pragurile de alerta/avertizare definite in reglementarile interne.

De asemenea, anterior efectuării de plati se va intocmi un raport privind indeplinirea criteriilor de performanta stipulate.

### **Capitolul III.**

#### **Principii privind remunerarea**

In conformitate cu prevederile legislative in vigoare privind politicile solide de remunerare, exista doua tipuri de remuneratie acordata, fixa si variabila. Componentele de remuneratie se incadreaza conform urmatoarelor criterii:

- Remuneratia este fixa atunci când condițiile pentru acordarea ei si valoarea ei sunt bazate pe criterii predeterminate; sunt non-discretionare, reflectând nivelul de experienta profesionala si vechimea personalului; sunt transparente cu privire la valoarea individuala acordata; sunt permanente, adica sunt mentinute pe o perioada legata de rolul specific si de responsabilitatile organizationale; sunt non-revocabile; valoarea permanenta nu este schimbata decât prin negociere colectiva sau in urma unei renegocieri in conformitate cu criteriile nationale privind stabilirea salariilor; nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de institutie; nu prevad stimulente pentru asumarea riscurilor; nu depind de performanta.

- Remuneratia este variabila cand aceasta nu indeplineste conditiile mentionate mai sus privind incadrarea in categoria remuneratiei fixe.

#### **Principii generale privind remunerarea**

Politica privind remunerarea organului de conducere este orientata spre generarea de progress, stabilitate si profit pentru SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani, asigura alinierea cu interesele actionarilor luand in considerare remuneratiile si conditiile de angajare ale salariatilor si se bazeaza pe urmatoarele principii:

- Stabilitatea si dezvoltarea societatii;
- Generare de performanta pe termen lung;
- Realizarea de profit;
- Atragerea si mentinerea celor mai buni profesionisti;
- Recompensarea nivelului de responsabilitate si a istoricului profesional;
- Asigurarea transparentei in ceea ce priveste politica de remunerare;
- Obiectivele pe termen scurt si lung (inclusiv prin plata unei componente a remuneratiei in actiuni);

Principiile politici generale de remunerare ale SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani sunt avizate de catre Consiliului de Administratie, fiind apoi supuse aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor.

Sistemul de remunerare al SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani are in vedere o administrare viabila astfel incat sa fie asigurata o legatura puternica intre remuneratie si performanta, in conditiile respectarii intereselor Societatii.

Acordarea partii variabile se va face cu respectarea urmatoarelor principii:

Pentru masurarea performantei indicatorilor financiari si non-financiari in vederea stabilirii remuneratiei, se vor lua in considerare atat aspecte manageriale individuale, cat si obiectivele SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani.

Componenta variabila nu poate depasi 100% din componenta fixa a remuneratiei totale anuale;

Pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase Consiliul de Administratie va verifica daca stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau in considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum si probabilitatea si calendarul profiturilor;

Evaluarea performantei va fi realizata intr-un cadru multianual, pentru a se asigura ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta pe termen lung si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei bazate pe performanta se intinde pe o perioada care tine cont de ciclul de afaceri si de riscurile specifice activitatii acestei

Remuneratia variabila totala nu trebuie sa limiteze capacitatea SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani de a-si mentine o baza de capital solida;

Componentele fixa si variabila ale remuneratiei totale trebuie sa fie echilibrate in mod corespunzator;

Remuneratia variabila garantata are caracter exceptional si apare numai in contextul angajarii de personal nou fiind limitata la primul an de angajare;

Pachetele de remunerare care sunt legate de compensarea sau preluarea drepturilor cuvenite in temeiul contractelor incheiate pentru perioade de angajare precedente trebuie sa fie aliniate la interesele pe termen lung ale SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani;

Masurarea performantei trebuie sa includa si o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente si viitoare, trebuie sa ia in considerare inclusiv lichiditatea necesara;

Politica de pensionare este aliniata la strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani;

Tratamentul fiscal aplicabil remuneratiei va fi conform reglementarilor legale in vigoare la data platii acestora.

### **Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administratie**

Nivelul remuneratiei fixe in numerar a membrilor Consiliului de Administratie este stabilit prin Hotararea Adunarii Generale a Actionarilor, respectand prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotararilor AGA.

Reglementarile legale aplicabile remuneratilor fixe se aplica in mod corespunzator si administratorilor.

In aplicarea rolului sau, Adunarea Generala aproba la propunerea Consiliului de Administratie toate reglementarile in ceea ce priveste remuneratia membrilor organului de conducere respectand atat prevederile legale aplicabile cat si normele interne si hotararile SC Grupul Industrial Electrocontact Botosani.

Administratorii beneficiaza de asigurare medicala precum si de raspundere civila, conform prevederilor legale.

Durata unui mandat acordat administratorului este de 4 ani conform prevederilor Legii nr. 31 din 1990.

Prin aplicarea politicii de remunerare, SC Grupul Industrial Electrocontact SA are in vedere retentia si dezvoltarea unui organ de conducere cu cel mai inalt nivel profesional, educational si moral - calitati care genereaza valoare adaugata.

Motivarea si incurajarea conducerii astfel incat sa optimizeze performanta in munca, individuala si colectiva, sa consolideze o cultura bazata pe evaluarea obiectiva a contributiei fiecaruia si pe

recompensarea performantei, asigurand coerenta intre remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale SC Grupul Industrial Electrocontact SA.

Conducatorii primesc o remuneratie fixa lunara aprobata in conformitate cu regulile societare si legale detaliate anterior. Tot ca parte a remuneratiei fixe, conducatorii SC Grupul Industrial Electrocontact SA beneficiaza de o prima de vacanta, echivalentul unui salariu de baza brut impozabil (din luna solicitarii), o singura data pe an.

Remuneratia variabila a membrilor Consiliului de Administratie va fi stabilita si aprobata de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

Performantele anuale individuale ale membrilor Consiliului de Administratie si Conducerii Executive sunt determinate in conformitate cu reguli stabilite in metodologia interna. Criteriile de evaluare a performantei iau in considerare o perioada suficienta de timp pentru a masura o performanta reala, utilizand criteriile care pot fi cuantificate, atat calitativ, cat si cantitativ.

Criterii generale de performanta pe care se bazeaza dreptul la actiuni sau alte componente variabile ale remuneratiei (cumulativ):

Atingerea tinte de profit brut in anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) si/sau pentru anul precedent.

Mentinerea unei lichiditati optime.

Mentinerea unui nivel optim al solvabilitatii.

Indeplinirea criteriilor indicate mai sus (in mod cumulativ) este obligatorie pentru acordarea remuneratiei variabile.

Criteriile amintite mai sus poate fi modificate in orice forma de catre Consiliul de Administratie cu ratificarea in Adunarea Generala a Actionarilor.

Alte elemente, tipuri sau conditii specifice ale remuneratiei acestora (dupa caz) vor fi stabilite de catre Consiliul de Administratie iar deciziile vor fi ratificate de catre Adunarea Generala a Actionarilor

Conducerea Societatii poate sa beneficieze de asigurare medicala precum si de raspundere profesionala civila, conform prevederilor legale.

Durata unui contract de management este de pana la 4 ani. Consiliul de Administratie poate decide o durata mai lunga sau mai scurta a contractului precum si prelungirea contractului pe alte durate, dupa caz.

In cazul incetarii contractului din culpa unei parti, partea in culpa datoreaza celeilalte parti daune-interese corespunzatoare prejudiciului cauzat, conform prevederilor stabilite in contractul de management. Alte plati compensatorii pot sa fie aprobate de catre Consiliul de Administratie.

Remuneratia variabila este stabilita pe baza unei evaluari de performanta de catre Societate, conform normelor interne.

## ***Capitolul IV***

### ***Revizuirea politicii privind remunerarea.***

Prezenta politica reprezinta principiile generale de remunerare a membrilor organului de conducere, reprezentând norma generala in domeniul remunerarii. Aceasta se completeaza cu legislatia in vigoare precum si alte norme interne referitoare la practicile si principiile de remunerare. In caz de contradictie intre norma generala si cea speciala, va prevala norma generala, in masura in care nu intra in contradictie cu prevederile legale aplicabile. In cazul in care normele interne vor suferi modificari intre doua etape de revizuire si re aprobare a politicii de remunerare, prevederile noi introduse in norme vor avea prioritate si vor produce efecte, in linie cu evolutia cadrului legal aplicabil.

Prezenta politica trebuie sa fie supusa unui proces de revizuire si actualizare ori de cate ori situatia ori conjuncturile externe o impun, precum si in situatiile indicate in normele interne sau in conformitate cu cadrul legal aplicabil.

Prezenta politica intra in vigoare de la momentul aprobarii acesteia de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

Aceasta va produce efecte asupra remuneratiei fixe platite de la momentul aprobarii ei. In ceea ce priveste remuneratia variabila, prezenta politica se aplica remuneratiei variabile aferente performantei obtinute de la data intrarii in vigoare a politicii.