



Soseaua Industrială, nr.5, Constanța

CUI:RO1916198, J2003009212407

## **POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR SOCIETATII PREFAB SA**

### **Capitolul 1 Scopul, domeniul, aria de aplicare**

#### **1.1.Scopul**

Compania face toate demersurile necesare pentru a crea și implementa o Politică de Remunerare corectă și consistentă, în acord cu valorile organizației, cu strategia de business și cu obiectivele pe termen lung ale companiei și acționarilor săi.

Totodată, compania își propune ca Politica de remunerare să creeze un echilibru între responsabilitățile acordate administratorilor, autoritatea, performanța și remunerația pe care o primesc.

Compania se așteaptă ca Administratorii să susțină creșterea accelerată a companiei în baza cunoștințelor și experienței lor, astfel că ne vom adapta pieței forței de muncă oferind o politică de remunerare competitivă, în conformitate cu nivelul pieței.

**Obiectivul** implementării Politicii de Remunerare va fi așadar acela de a atrage, reține și motiva persoanele de conducere cu un înalt nivel profesional, educational și moral de a încuraja performanța individuală și colectivă.

**Scopul** prezentei Politici este de a seta o direcție clară cu privire la remunerarea Administratorilor.

#### **1.2.Cadrul de reglementare**

Legea nr.31/1990 privind societățile comerciale;

Recomandările Comisiei Europene în materia remunerării;

Codul de Guvernanta Corporativa a BVB;

Ghidul de bune practici privind politica și raportul de remunerare elaborat de ARIR;

#### **1.3.Categoriile de persoane vizate**

Membrii Consiliului de Administrație;

### **Capitolul 2 Principiile politicii de remunerare**

1. Politica de remunerare este în acord cu strategia pe termen mediu și lung a companiei și cu obiectivele de business și asigură dezvoltarea sustenabilă a companiei;
2. Politica de remunerare promovează corectitudinea privită prin prisma responsabilităților primite și a eficienței demonstrate;
3. Politica de remunerare încurajează meritocrația și performanța analizată pe baza rezultatelor concrete, a comportamentului și a modului în care sunt respectate valorile companiei;
4. Politica face distincție între criteriile financiare și cele nefinanciare și poate lua în considerare cei trei factori care măsoară durabilitatea companiei și impactul asupra Societății (governanța de mediu, socială și corporativă – criteriile ESG);
5. Politica de remunerare se raportează la criterii cantitative (date financiare sau numerice) și calitative definite ca orice alte criterii decât criteriile cantitative care sunt utilizate pentru a stabili remunerația persoanei în cauză.;
6. Politica de remunerare promovează transparența privind remunerarea și asigură un echilibru între remunerația fixă și componenta variabilă;
7. Politica de remunerare asigură alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;

### **Capitolul 3 Structura remunerației**

#### **3.1. Componentele politicii de remunerare**

Corespunzător strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale Societății și acționarilor acesteia, politica de remunerare a Societății prevede 2 tipuri de remunerații, respectiv :

- remunerația fixă;
- remunerația variabilă anuală, denumită Bonus de performanță;

##### **3.1.1. Remunerația fixă**

Remunerația fixă este lunară și cuprinde sumele stabilite în contractele de administrare pentru administratorii societății.

Remunerația fixă se determină prin raportare la experiența profesională a persoanei în cauză, la vechimea acesteia în cadrul Societății și la responsabilitățile care i se acordă, astfel cum aceste elemente sunt identificate în contractul de administrare sau în orice alte documente care le cuprind.

Remunerația fixă se plătește lunar la data efectuării plăților drepturilor salariale către angajați.

### **3.1.2. Remuneratia variabila anuala**

Remuneratia variabila va avea drept scop implementarea cu succes a strategiei companiei și urmărirea intereselor pe termen scurt si lung a societății și actionarilor.

### **3.2. Tipurile de indicatori de performanta (IP) care conditioneaza acordarea remuneratiei variabile**

Sunt stabiliti prin Bugetul de venituri si cheltuieli al societatii aprobat anual de catre Adunarea Generala a Actionarilor si constau in:

**Indicatori financiari anuali (IF):** cifra de afaceri, atingerea planului de producție, profit net, realizarea planului de investitii prin raportare la valorile cuprinse în bugetul anual de venituri și cheltuieli si a bugetului de investitii aprobate de către AGA.

**Indicatorii financiari vor reprezenta 80% din valoarea indicatorului (procentul total de realizare a indicatorilor de performanta PTR - IP).**

**TABEL 1 Calculul procentului total de realizare a indicatorilor financiari (PTR -IF)**

<b>Indicatori financiar I (1)</b>	<b>Grad pondera re (2)</b>	<b>Bugetat (3)</b>	<b>Realizat (4)</b>	<b>Indice (Realizat/Bugeta t) (5)</b>	<b>Procent realizare IF (grad ponderareX Indice) (6)</b>
<b>Cifra de afaceri</b>	<b>20%</b>				
<b>Atingerea planului de productie</b>	<b>20%</b>				
<b>Profit net</b>	<b>20%</b>				
<b>Realizarea planului de investitii</b>	<b>20%</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>80%</b>				<b>PTR-IF= Total rd din col 6</b>

Indicator nefinanciari (1)	Grad ponderare (2)	Autoevaluare (10%) (3)	Evaluarea Celorlalti administratori (30%) (4)	Evaluarea actionarilor (60%) (5)	Planificat (6)	Realizat (A*10%+E A*30%+A GA*60%) (7)	Indice (Realizat/Bugetat) (8)	Procent Realizare IN (grad ponderare X Indice) (9)
Inovare si învățare	5%				5			
Managementul capitalului uman	10%				5			
Managementul proiectelor	5 %				5			
<b>TOTAL</b>	<b>20%</b>				<b>15</b>			<b>PTR- IN= Total rd.col9</b>

**Indicatorii nefinanciari (IN) ai Societatii- vor reprezenta 20% din valoarea indicatorului.**

**Tabel 2- Calculul procentului total de realizare a indicatorilor nefinanciari (PTR-IN)**

La evaluarea indicatorului de **Inovare si invatare** se va tine cont de orele de pregatire profesionala realizate, participarea la seminarii, conferinte, webinarii pe teme de interes pentru societate dar si de ideile generate si implementate in cadrul companiei.

La evaluarea indicatorului **Managementul capitalului uman** se va tine seama de pregatirea profesionala a capitalului uman, motivarea, numarul de accidente de munca, fluctuatie.

La evaluarea indicatorului **Managementul proiectelor** se va evalua gradul de implicare in realizarea diferitelor proiecte ale societatii.

Pentru **calculul procentului total de realizare a indicatorilor de performanta (PTR-IP)** se vor cumula procentul total de realizare a indicatorilor financiari calculat conform formulei din **TABELUL 1 Calculul procentului total de realizare a indicatorilor financiari (randul 6 coloana 6)** cu procentul total de realizare a indicatorilor nefinanciari calculat conform formulei din **TABELUL 2 Calculul procentului total de realizare a indicatorilor nefinanciari astfel (randul 9 coloana 5):**

$$\text{PTR-IP} = \text{PTR -IF} + \text{PTR- IN}$$

### **Modul de calcul si criteriile de acordare a remuneratiei variabile anuale (RVA):**

**100% < PTR-IP <= 110%      RVA = 20% \* remuneratia fixa bruta anuala administrator**

**110% < PTR-IP <= 120%      RVA = 30%\* remuneratia fixa bruta anuala administrator**

**120% < PTR-IP <= 150%      RVA = 45% \* remuneratia fixa bruta anuala administrator**

**90% <= PTR-IP <=100%      RVA= 10% \* remuneratia fixa bruta anuala administrator**

**80% <= PTR-IP < 90%      RVA= 5% \* remuneratia fixa bruta anuala administrator**

**Remuneratia variabila anuala (RVA) se va acorda cu conditia ca, dupa acordarea remuneratiei variabile anuale, societatea sa inregistreze profit.**

În situația neîndeplinirii criteriilor de acordare a remuneratiei variabile anuale de către Administratori acestia trebuie să documenteze lipsa de performanță și să o comunice AGA. În acest caz, componenta variabilă a remunerației poate fi plătită parțial sau nu va fi plătită deloc, în funcție de gradul de atingere al criteriilor de performanță.

### **3.3. Procedura si periodicitatea evaluarii**

Evaluarea realizarii indicatorilor financiari si nefinanciari de performanta pentru stabilirea remuneratiei variabile se realizeaza de AGA societatii pe baza rezultatelor anuale cuprinse in situatiile financiare anuale auditate dupa aprobarea acestora de catre AGA.

Evaluarea performantei se face prin raportarea al activitatea administratorilor pe durata unui an financiar.

Plata remuneratiei variabile se va efectua anual in termen de 10 zile de la data sedintei AGA prin care s-a stabilit dreptul la bonusul de performanta si suma convenita fiecarui administrator.

#### **Capitolul 4 Conditii in care se declanseaza recuperarea remunerarii prin ajustare (malus) si/sau restituire (claw-back)**

Societatea isi va putea exercita dreptul la recuperarea remuneratiei variabile prin intermediul ajustarii de tip malus respectiv va apela la restituirea de tip claw-back in situatia in care se poate dovedi contributia administratorilor la aparitia evenimentului care a creat nevoia de recuperare.

1.ajustarea de tip malus – aplicabila dupa acordarea dreptului de a primi remuneratia variabila dar inainte de plata efectiva a acesteia;

2.restituire (claw-back) – dupa plata remuneratiei variabile sub rezerva respectarii legislatiei aplicabile.

#### **Capitolul 5 Conditii de revizuire a politicii de remunerare**

Politica de remunerare se revizuieste anual corelat cu feed-backul actionarilor si cu obiectivele strategice ale companiei.Modificarile in politica de remunerare vor fi supuse aprobarii de catre AGA.

**Presedinte Consiliu de Administratie**

**Secareanu Ion**