

Politica de remunerare a FAMOS SA este elaborată în interesul respectării cadrului legislativ, iar principalul obiectiv al companiei în ceea ce privește remunerarea este principiul echității. Este aliniată la strategia de afaceri curentă, cu deosebire în ceea ce privește principiile și valorile și respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale conducerii și ale salariaților cu obiectivele de afaceri ale societății. Politica de remunerare este considerată corespunzătoare atât dimensiunii și organizării societății cât și naturii, și complexității activităților de afaceri.

Politica de remunerare este aprobată în AGOA, iar Consiliul de Administrație este responsabil de menținerea politicii de remunerare și supervizează implementarea acesteia.

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat sunt următoarele:

- ❖ Motivarea celor mai competente persoane în conducerea societății
- ❖ Recompensarea îndeplinirii obiectivelor
- ❖ Promovarea transparenței privind remunerarea
- ❖ Păstrarea competitivității

În conformitate cu legislația în vigoare, remunerația membrilor Consiliului de Administrație și a administratorilor neexecutivi, stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor este formată dintr-o indemnizație fixă brută lunară și o componentă variabilă.

REMUNERAȚIA FIXĂ

Remunerația fixă adică salariul de bază, luând în considerare condițiile de pe piața locală, nivelul de experiență, dar și performanța individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă, reprezintă:

- ❖ Sumele permanente menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- ❖ Acestea nu pot fi modificate fără acordul persoanei care exercită responsabilități de conducere a societății, ci doar prin renegocieri ulterioare
- ❖ Sunt nediscreționare referitor la nivelul de experiență profesională și vechime

Remunerația fixă de bază reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea, după cum este prevăzut de contractul de mandat/actele adiționale la acesta.

REMUNERAȚIA VARIABILĂ

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă. Valoarea remunerației variabile este în funcție de performanța individuală, proiectele implementate și performanța societății. Remunerația variabilă reflectă performanțele sustenabile și adaptate la risc, precum și performanțele care depășesc ceea ce este necesar pentru a realiza atribuțiile sale prevăzute în contractul de mandat/actele adiționale la acesta.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum, competențe și abilități personale, cunostințele acumulate, calificările, dezvoltarea personală, implicarea activă în strategiile și în proiectele societății, contribuția la rezultatele echipei, angajamentul demonstrat de a-ți continua activitatea în cadrul companiei.

Remunerația membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație este stabilită în sumă fixă și aprobată de Adunarea Generală a acționarilor. În cazul în care este stabilită o componentă variabilă, aceasta va fi corelată cu obiectivele relative la aceste funcții. Remunerația conducerii include o parte fixă și una variabilă.

Criterii utilizate pentru măsurarea performanței sunt realizarea targetului EBIDTA precum și realizarea obiectivelor individuale și ale companiei.

Bonusul este acordat la realizarea 100% a țintelor stabilite. Consiliul de Administrație poate decide – în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță – să acorde bonusul integral sau parțial tuturor sau unei părți a conducerii pentru un nivel de atingere a țintelor stabilite, care nu poate fi mai mic de 75%.

Structura remunerației acordate conducerii neexecutive:

- Îndemnizația fixă lunară – nu poate să depășească de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate
- Componenta variabilă – conducerea neexecutivă nu beneficiază de indemnizație variabilă

Structura remuneratiei acordate conducerii executive:

- Indemnizația fixă lunară – nu poate să depășească de șase ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate
- Componenta variabilă – conducerea executivă nu beneficiază de indemnizație variabilă

Director al companiei este acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății. Este numit și revocat de Consiliul de Administrație. Directorul general poate fi numit dintre administratorii săi sau din afara Consiliului de Administrație.

Remunerația Directorului General

- Indemnizația fixă lunară – nu poate să depășească de șapte ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate
- Componenta variabilă – Directorului General nu beneficiază de indemnizație variabilă

RAPORTUL DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI VARIABILĂ

- ❖ componenta fixă și variabilă a remunerației totale este echilibrată în mod corespunzător, iar componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia;
- ❖ stabilirea de raporturi adecvate între componentele fixă și variabilă ale remunerației totale, pentru care se aplică principiul potrivit căruia componenta variabilă nu trebuie să depășească 50% din componenta fixă a remunerației totale.

Presedinte CA

Dobay Tiberiu - Emeric

