

EXTRAS din DECIZIA

CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ELECTROPRECIZIA S.A.

Nr. 6. DIN DATA DE 26.03.2021

În temeiul art. 141 și următoarele din Legea nr. 31/1990 privind societățile republicată, modificată și completată, a prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, *precum și a prevederilor art. 16.1 litera c și n din actul constitutiv al Societății Electroprecizia S.A.*, cu sediul în mun. Săcele, str. Electroprecizia nr. 3, jud. Brașov, înregistrată la O.R.C. de pe lângă Tribunalul Brașov sub nr J8/56/1991, având CUI RO 1128645, Consiliul de Administrație:

DECIDE

Art.1. Se aprobă Procedura de remunerare a conducătorilor societății, conform anexă.

PREȘEDINTE C.A.

ADRIAN SECELEAN



Guvernanța corporativă

Politica de remunerare si recompensare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat

I. Dispozitii generale

Conform cerințelor Autoritatii de Supraveghere Financiară în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 24/2017, a fost elaborata politica privind remunerarea administratorilor și directorilor cu contract de mandat în societatea ELECTROPRECIZIA S.A.

Politica privind remunerarea si recompensarea reprezintă setul de linii directoare stabilite de Adunarea generală a acționarilor, prin care Societatea pune în aplicare modul de aplicare si remunerare a Administratorilor și Directorilor cu contract de mandat.

Politica de remunerare si recompensare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat are în vedere următoarele aspecte:

- Motivarea membrilor Consiliului de Administrație și Directorilor cu contract de mandat să continue dezvoltarea pe termen lung și succesul Societății;
- Existența unei relații bine definite între performanță și remunerare;
- Stabilirea indemnizației fixe ținând cont de condițiile pieței muncii;
- Stabilirea componentei variabile pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de Adunarea generală a acționarilor, în cazul administratorilor, și de către Consiliul de administrație, în cazul directorilor cu contract de mandat.

II. Obiective si principii generale

Principalul obiectiv al societatii Electroprecizia S.A. în ceea ce privește remunerarea si recompensarea este acela de a respecta principiul echității si nediscriminarii, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale Societății și ale acționarilor.

Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență managerială semnificativă pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății.

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

- Atragerea, păstrarea și motivarea celor mai potrivite persoane în conducerea administrativă și de top management a Societății;
- Asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- Recompensarea îndeplinirii obiectivelor prevazute in indicatorii de performanta anuali;
- Păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- Păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

III. Definiții și termeni

În înțelesul prezentei Politici privind Remunerarea si recompensarea, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

- a) „Administrator” – membru în Consiliul de Administrație în societatea ELECTROPRECIZIA S.A.;
- b) „Consiliul” sau „C.A.” – Consiliul de Administrație al ELECTROPRECIZIA S.A.;
- c) „Administrator neexecutiv” – membrii în Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de director al societății;
- d) „Administrator executiv” – membrii în Consiliului de Administrație care sunt în același timp și directori;
- e) „Director” – persoana către care a fost delegată de conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care are încheiat cu Societatea un contract de mandat, denumit și director cu contract de mandat;
- f) „Pagina de internet a Societății” – www.Electroprecizia.ro;
- g) „Președintele C.A.” – Președintele Consiliului de Administrație al ELECTROPRECIZIA S.A.;
- h) „A.G.A.” – Adunarea Generală a Acționarilor ELECTROPRECIZIA;
- i) „Prevedere/ reglementare legală” – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României - Partea a I-a;
- j) „Reglementare internă” – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un membru de conducere al ELECTROPRECIZIA S.A.;
- k) Remunerația membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat este formată dintr-o componentă fixă lunară și o componentă variabilă;
- l) „ICP” – Indicatori cheie de performanță, reprezintă indicatorii de performanță prevăzuți în anexă la contractul de mandat;
- m) „CP” – Calificativ de performanță
- n) „BVC” - Bugetului de Venituri și Cheltuieli

IV. Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat

4.1. Politica de remunerare are în vedere următoarele prevederi legale:

- Legea 24/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor din ELECTROPRECIZIA S.A. privind aprobarea remunerației membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor cu contract de mandate;
- Deciziile Consiliului de Administrație prin care s-au aprobat contractele de mandat și remunerația directorilor cu contract de mandat;
- Contractele de administrare ale administratorilor neexecutivi și Contractele de mandat ale directorilor cu contract de mandat, precum și actele adiționale aprobate, anexe la acestea;
- Componenta de management a directorilor cu contract de mandat aprobată de Consiliul de Administrație care dezvoltă și completează componenta de administrare formând Planul de administrare care include și indicatorii și criteriile de performanță;
- Planul de administrare al Consiliului de Administrație care include indicatorii și criteriile de performanță ale Consiliului de Administrație aprobați prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor;

4.2. Criteriile de remunerare:

În conformitate cu legislația în vigoare, administratorii neexecutivi și directorii cu contract de mandat primesc pentru activitatea desfășurată o remunerație formată din două tipuri de componente remunerative platite: fixă și variabilă.

Componenta fixă pentru membrii Consiliului de Administrație/ directorii cu contract de mandat sunt aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor ELECTROPRECIZIA/ Consiliul de Administrație, după caz, și sunt cuprinse în clauzele contractelor de mandat.

Componenta remunerare variabilă a administratorilor neexecutivi și a directorilor cu contract de mandat se

va aplica de la data intrării în vigoare a prezentei politici și se va acorda pentru fiecare exercițiu financiar din cadrul duratei mandatului, respectiv se acordă în anul următor după aprobarea de către A.G.A. a situațiilor financiare anuale auditate pentru anul precedent, în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari aprobați de A.G.A.

Componenta remunerare variabilă se bazează pe evaluarea anuală a performanței individuale în performanța unității operaționale respective.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum: conformitatea față de sisteme și politici, proiectele implementate, dezvoltarea echipei, etc.

Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multi-anual, pentru a ne asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe performanță este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri și riscul specific ale activității societății.

4.3. Raportul dintre componenta fixă și variabilă

Remunerația totală constă într-o componentă fixă și una variabilă, care nu poate depăși 50% din componenta fixă anuală totală.

Componenta fixă și variabilă a remunerației sunt echilibrate în mod corespunzător din totalul anual al remunerației, astfel încât să se permită o politică flexibilă în ceea ce privește componentele remunerației variabile.

V. Remunerația Administratorilor neexecutivi

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație, respectiv, administratori neexecutivi, este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor, și va fi formată dintr-o indemnizație fixă brută lunară și o componentă brută variabilă.

Remunerația și beneficiile acordate administratorilor neexecutivi conform prevederilor contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate.

Cuantumul componentei variabile a administratorilor neexecutivi nu poate depăși 4 indemnizații fixe brute lunare.

Plata asigurării de răspundere profesională este suportată de către societate, conform prevederilor contractului de mandat și Hotărârii A.G.A. și nu face parte din remunerație.

5.1. Indemnizația fixă brută lunară

Indemnizația fixă brută este egală cu 1 salariu brut pentru activitatea desfășurată.

Perioadă de acordare și plata indemnizației fixe brute se acordă fără o corelare cu rezultatele obținute pentru indicatorii cheie de performanță stipulați în contractul de mandat.

5.2. Componenta variabilă

Cuantumul brut este de maxim 4 indemnizații fixe brute, care se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari

aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, cu încadrare în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilite.

Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 30 (treizeci) de zile de la data aprobării în cadrul A.G.A. a situațiilor financiare anuale auditate și după raportul anual privind gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aprobați prin Hotărâre A.G.A.

5.3. Modalitate de calcul:

Componenta variabilă = Valoarea indemnizației fixe bruta lunară stabilită în contractul de mandat x număr sedințe din anul calendaristic X % CP, conform schemei de bonus aferente calificativului final de performanță managerială corelat cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță (ICP).

5.4. Calificativ de performanță și potențial de câștig (%)

- CP 3, cu performanță de 100%, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 4 indemnizații fixe brute lunare
- CP 2, cu performanță < 100%, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional
- CP 1, cu performanță < 80%, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.

VI. Remunerația directorilor cu contract de mandat

Remunerația directorilor cu contract de mandat este stabilită de Consiliul de administrație și se compune dintr-o indemnizație fixă brută lunară.

6.1. Limitele generale ale indemnizației fixe lunare brută

Limitele generale ale indemnizației fixe lunare brute a directorilor cu contract de mandat sunt aprobate prin Decizie C.A.

În baza acestor limite generale, Consiliul de Administrație fixează cuantumul remunerației directorilor cu contract de mandat.

6.2. Indemnizația fixă lunară brută a Directorului General

Cuantumul brut este egal cu 1 salariu brut lunar pentru activitatea desfășurată.

Perioadă de acordare și plata indemnizației fixe brute se acordă lunar, fără o corelare cu rezultatele obținute pentru indicatorii cheie de performanță stipulați în contractul de mandat.

Remunerația și beneficiile acordate directorilor cu contract de mandat conform prevederilor contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate.

Plata asigurării de răspundere profesională pentru directorii cu contract de mandat se suportă de către societate și nu face parte din remunerație.

6.3. Componenta variabilă

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directoriul Societății.

Componentă variabilă a remunerației, pentru fiecare an de administrare, se va acorda pro-rata cu perioada lucrată din an, de la data numirii în funcția de Director de către Consiliul de Administrație. Aceasta va fi cuprinsă în B.V.C. al fiecărui an financiar și se va plăti în raport cu gradul de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță.

Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 30 (treizeci) de zile de la data aprobării în cadrul A.G.A. a situațiilor financiare anuale auditate și a raportului anual privind gradul total de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru administratorul societății, aprobați prin Decizie C.A.

Cuantumul componentei variabile a remunerației, modalitatea de calcul și condițiile de acordare a acesteia în funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, în corelare cu limitele generale ale componentei variabile a remunerației aprobate prin Hotărârea A.G.A.

Limita maximă a componentei variabile este de 4 indemnizații fixe brute.

6.4. Modalitate de calcul:

Componenta variabilă = Valoarea componentei fixe bruta lunara stabilită în contractul de mandat x 12 luni X % CP, conform schemei de bonus aferenta calificativului final de performanta manageriala corelat cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță (ICP).

6.5. Calificativ de performanta si potential de castig (%)

- CP 3, cu performanta de 100%, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 4 indemnizații fixe brute lunare.
- CP 2, cu performanta < 100%, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional
- CP 1, cu performanta < 80%, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.

VII. Alte beneficii

Administratorii societății și directorii cu contract de mandat beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul Societății, precum, dar fără a se limita la acestea: abonament medical, transport, diurnă, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, în baza unor documente justificative, precum și de asigurare de răspundere profesională, pe întreaga perioadă a mandatului, contravaloarea acesteia fiind suportată de ELECTROPRECIZIA S.A.

Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere civilă legală a administratorilor în agregat sunt suportate de către societate.

Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere civilă legală în agregat pentru directorii cu contract de mandat sunt suportate de către societate.

VIII. Nota finala

Departamentul Resurse umane detine atributii precum furnizarea resurselor umane necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale societatii și elaborarea unui sistem de remunerare și recompensare echitabil și competitiv.

De asemenea, analizează modul în care politica de remunerare și recompensare este aplicată în cadrul societatii și analizează gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

Departamentul Juridic sprijină și consiliază managementul în implementarea acestei politici și analizează modul în care politica de remunerare afectează conformitatea companiei față de legile și reglementările în vigoare, aprobând această politică și toate documentele emise potrivit acestei politici.

Politica de remunerare si recompensare poate fi revizuită și/ sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale aplicabile.

Orice revizuire se va supune aprobarii A.G.A.

Politica de remunerare si recompensare a administratorilor si directorilor cu contract de mandat va fi publicata pe pagina de internet a Societății prin grija Președintelui Consiliului de Administrație.

Consiliu de administratie, reprezentat prin

Presedinte_Adrian Secelean

Administrator_Laurentiu Ciocirlan

Administrator_Dragos Zavarache

