

POLITICA DE REMUNERARE CEMACON SA

1. PRINCIPII ȘI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Prin aplicarea politicii de remunerare, compania are în vedere retenția și stimularea dezvoltării salariaților cu nivel profesional, educațional și moral adecvate profilului și strategiei acesteia, cu respectarea principiului echității și luând în considerare obiectivele pe termen lung ale societății și ale acționarilor.

Politica de remunerare are ca principal scop motivarea și încurajarea personalului propriu, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea echitabilă și justă a performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale companiei.

Politica de remunerare este aliniată la strategia de afaceri, inclusiv pe termen lung, prin evaluarea performanței pe o perioadă mai mare de timp, susținând societatea în atingerea obiectivelor propuse.

Politica de remunerare se aplică personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale.

2. STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

Consiliul de Administrație este responsabil de aprobarea politicii de remunerare a societății și supervizează implementarea acesteia prin Comitetul de Remunerare.

Departamentul Resurse Umane deține atribuții precum furnizarea resurselor umane necesare pentru implementarea a unui sistem de remunerație și recompensare echitabil și competitiv.

3. REMUNERARE ȘI PERFORMANȚĂ

Remunerarea are următoarele componente:

- remunerația fixă, adică salariul de bază/indemnizația, luând în considerare condițiile de pe piața locală, nivelul de expertiză și experiență, dar și performanța individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă și
- Remunerația variabilă, reprezentată de bonusul anual, care depinde de realizarea obiectivelor companiei și se acorda pe baza evaluării unui set de criterii financiare și nefinanciare de performanță.

REMUNERAȚIE FIXĂ - condițiile de acordare a acesteia:

- i) Sunt bazate pe criterii predeterminate;
- ii) Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat;
- iii) Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- iv) Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere ulterioară în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- v) Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

REMUNERAȚIE VARIABILĂ - Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă. Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

1. Evaluarea performanței individuale cantitative și calitative;
2. Rezultatele generale ale companiei.

Nivelul părții variabile a remunerației personalului este stabilit în raport cu nivelul remunerației totale anuale, în funcție de performanța și rezultatele obținute în realizarea obiectivelor asumate și de bunele practici în domeniu.

Bonusurile anuale se acordă personalului în funcție de rezultatele obținute la evaluarea anuală a performanței profesionale.

Membrii personalului sunt remunerați sau primesc drepturi aferente remunerației variabile doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a companiei în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța companiei și a performanței individuale a salariatului respectiv.

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

Criteriile de evaluare se referă atât la performanța individuală cât și la cea colectivă, în mod specific pentru o durată de timp suficient de mare încât să indice o performanță reală, ca și la evaluarea performanței individuale în perioada respectivă, nu numai din punct de vedere al criteriilor financiare măsurabile dar și prin prisma criteriilor calitative, incluzând, dar fără a se limita la, abilitățile manageriale, eficiența și atitudinea profesională generală, nivelul de angajament și contribuția la munca desfășurată, ș.a.m.d.

Evaluarea de performanță se realizează pe baza unei proceduri de evaluare a performanței care asigură că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung.

În cazul în care pentru anumite departamente din companie este stabilită și o componentă variabilă, aceasta este corelată cu obiectivele relative la aceste funcții.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și componenta variabilă a acesteia sunt stabilite și aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor. Remunerația se acordă pe perioada valabilității mandatului de administrator. Perioada mandatului administratorilor este stabilită de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

În ceea ce privește remunerarea, termenul „Management” se referă la Directorul General și la Directorul Financiar al companiei.

Remunerația Managementului include o parte fixă și una variabilă. Remunerația se acordă pe perioada valabilității mandatului directorilor. Perioada mandatului directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație.

CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

- Realizarea targetului EBIDTA și profit net
- Realizarea obiectivelor individuale
- Realizarea obiectivelor departamentale
- Proiectele de dezvoltare și evoluție a companiei

RAPORTUL DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI VARIABILĂ

Remunerația totală anuală a managerilor constă într-o componentă fixă și una variabilă. Componenta fixă și variabilă a remunerației sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o cotă suficient de mare din totalul remunerației, astfel încât să se permită o politică complet flexibilă în ceea ce privește componentele remunerației variabile.