

## POLITICA PRIVIND REMUNERAREA SOCEP SA

### 1. Introducere:

Având în vedere obiectivul companiei de a coopta, dezvolta și motiva persoane cu o bună cunoaștere și performanță în cadrul conducerii sale, prin asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, s-a elaborat prezenta politică de remunerare.

Politica de remunerare are în vedere strategia de afaceri, cultura și valorile companiei, interesele pe termen lung ale acționarilor.

Scopul acestei politici este de a stabili cadrul ce trebuie aplicat în ceea ce privește remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere și a Directorilor, în vederea atingerii obiectivelor de afaceri.

### 2. Remunerare.

Politica de remunerare este bazată pe performanța și prevede două tipuri de remunerație plătită:

- fixă;
- variabilă.
  - **Indemnizația fixă** este caracterizată de următoarele:
    - este lunară, fiind plafonată și are la bază criterii prestabilite;
    - are în vedere nivelul de experiență profesională și vechimea în cadrul companiei;
    - este echitabilă, clară în ceea ce privește remunerația individuală;
    - este permanentă atâta timp cât condițiile de acordare se mențin;
    - este intangibilă, cu excepția negocierilor purtate în conformitate cu legislația în domeniu;
  - **Indemnizația variabilă:**
    - stabilită în funcție de îndeplinirea indicatorilor și criteriilor de performanță din contractele de mandat.
    - tipuri de indemnizație:
      - de performanță, anuală stabilită și acordată în funcție de indicatori de performanță individuali și globali.
      - de succes al proiectelor speciale, acordată pentru implementarea proiectelor cu impact major în activitatea companiei.
      - ocazională, sume acordate cu în cadrul unor evenimente speciale, cum ar fi aniversarea companiei, sărbători religioase importante.

## **2.1 Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere.**

Este stabilită de către Adunarea Generală a Acționarilor sub forma unei componente fixe și a uneia variabile.

Componenta fixă este stabilită sub forma unei remunerații fixe lunare brute.

Componenta variabilă se acordă având în vedere numărul de participări la ședințele Consiliului.

## **2.2. Remunerarea Directorilor.**

Remunerația Directorilor este stabilită de către Consiliul de Supraveghere, cuprinzând o componentă fixă și una variabilă.

Componenta fixă este stabilită sub forma unei remunerații fixe lunare brute.

Componenta variabilă se acordă în baza criteriilor de performanță stabilite prin managementul performanței.

## **3. Criterii de măsurare a performanței.**

- realizarea indicatorilor de performanță la nivelul companiei (CIFRA DE AFACERI, PROFIT BRUT, EBITDA).

- realizarea indicatorilor specifici domeniul aflat în coordonare directă.

Consiliul de Supraveghere decide acordarea indemnizației variabile integral sau parțial, tuturor sau unei părți a Directorilor, în baza evaluării anuale a indicatorilor stabiliți, la propunerea Președintelui Directoratului.

## **4. Politica de plată amânată a bonusului.**

Managerul este plătit în ceea ce privește remunerația variabilă, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută de situația financiară a companiei.

## **5. Raportări privind remunerarea**

Informațiile privind remunerarea se realizează bianual prin intermediul situațiilor financiare semestriale și anuale.

Director General

Dorinel Cazacu