



POLITICA DE REMUNERARE

În cadrul VRANCART S.A.

1. SCOP

Politica de remunerare a VRANCART S.A. (persoană juridică română, cu sediul social în Mun. Adjud, Str. Ecaterina Teodoroiu nr. 17, Jud. Vrancea, înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Vrancea sub nr. de ordine J39/239/1991, cod unic de înregistrare RO1454846) descrie cadrul general privind stabilirea remunerației în cadrul managementului societății și stabilește principii clare, menite să demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate (e.g. angajați sau publicul în general).

Prin aplicarea Politicii de remunerare, societatea urmărește asigurarea coerenței între remunerațiile oferite și strategia sa de afaceri, politicile de risc, valorile și obiectivele de diferitele paliere de timp, complexitatea operațiunilor derulate, dimensiunile și structurile organizaționale interne sau ale Grupului de afiliați pe care le controlează.

O Politică de Remunerare care ia în considerare atât standardele specifice pieței în care activează societatea, dar și cele mai bune practici în domeniul remunerării este de natură să:

- Mențină competitivitatea societății pe piața muncii;
- Creeze cadrul adecvat pentru atragerea talentelor și cultivarea aptitudinilor necesare scopului societății;
- Contribuie la implementarea cu succes a strategiei societății pe termen scurt, mediu și lung;
- Contribuie la creșterea nivelului de retenție a talentelor;
- Ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera managementul inclusiv pentru situații și realizări excepționale;
- Ofere mecanisme adecvate gestionării problematicei conflictelor de interese.



2. PRINCIPII

Principiile esențiale ce stau la baza Politicii de remunerare sunt:

- Evitarea asumării de către management de riscuri neconforme din punct de vedere legal și statutar;
- Remunerarea persoanelor în funcții de management și control raportat la îndeplinirea obiectivelor și a sarcinilor trasate și asumate;
- Remunerarea performanței calculată prin raportate la indicii individuali de performanță și indicii globali, pe societate;
- Remunerarea combină componenta fixă cu cea variabilă într-un algoritm adecvat stimulării performanței și asigurării, totodată, a unui echilibru financiar adecvat;
- Asigurarea remunerării pe criterii clare de sustenabilitate a societății, fără acțiuni de natură a submina strategia sau politica de risc ale societății;
- Continua adaptare a principiilor Politicii de remunerare la activitatea societății și a mediului economic în care aceasta se desfășoară.

3. REGULILE ȘI STRUCTURA REMUNERAȚIILOR

Politica de remunerare se aplică managementului societății și altor structuri de personal care au o influență determinantă asupra activității societății, și încurajează politicile inovative și eficiente de management, cu accent pe performanța individuală, colectivă și a societății în sine.

Remunerațiile membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General sunt stabilite, în mod statutar, de către Adunarea Generală a Acționarilor, fără depășirea limitelor maxime anual aprobate. În mod uzual, există o componentă fixă și una variabilă, în funcție de performanța dovedită la nivel individual și a societății în sine.

Remunerațiile Directorilor sunt stabilite de către Consiliul de Administrație, prin încadrare în Bugetele anterior aprobate și, în mod uzual, constau într-o componentă fixă și una variabilă, în funcție de performanța dovedită la nivel individual și a societății în sine.

Remunerațiile angajaților sunt stabilite prin negociere între societate și aceștia, pe baza grilelor intern agreeate, a prevederilor documentelor statutare interne, cu aliniere la piața muncii de profil, avându-se în vedere principiile atragerii de personal calificat și cu experiență corespunzătoare, precum și principiile retenției adecvate. Aceste remunerații au în principal o componentă fixă dar, în funcție de criteriul muncii și a performanțelor dovedite, se poate institui și o componentă variabilă.

Componenta fixă cuprinde salariile de bază, indemnizațiile, sporurile aferente acestora, tichetele de masă, precum și orice alte valori financiare pe care societatea le poate acorda dar care nu sunt în relația directă cu evaluarea criteriilor de performanță (monetare sau nemonetare, cum ar fi, dar fără a se limita la: asigurări medicale, de pensii și de viață, autoturism de serviciu, diverse alte abonamente).

Componenta variabilă se acordă doar în relație directă cu evaluarea criteriilor de performanță, pe diverse paliere de management. Componenta variabilă este exprimată în



general sub formă de numerar, fie prime (pentru rezultate remarcabile în activitatea depusă într-o anumită perioadă de referință sau pentru anumite aspecte punctuale pozitive) sau bonusuri (pentru atingerea anumitor indicatori de performanță sau obiective anterior stabilite, în special pe segmentul de vânzări din organizație).

Pe lângă aspectele clar stipulate în documentele statutare, în funcție de anumite premise punctuale, societatea poate acorda pachete compensatorii la încetarea activității în organizație, cu aprobarea Consiliului de Administrație sau Directorului General, după caz.

4. EVALUAREA PERFORMANȚELOR PERSONALULUI

Pentru o temeinică punere în aplicare a celor de mai sus, societatea organizează periodic, momentan cu frecvență anuală, demersuri de evaluare a performanței salariaților, după proceduri reglementate statutar, în Contractul colectiv de muncă și Regulamentul intern, îndeplinindu-se astfel criteriile de transparență și obiectivitate esențiale în speță.

Scopul acestor demersuri este ca, prin analizarea și măsurarea atât a aspectelor personale calitative, cât și a celor financiare obiective, să existe pentru toți cei implicați un tablou cât mai clar, transparent și veridic a modului în care este adus și utilizat în mod real, în cadrul organizației, aportul fiecărui membru al acesteia.

5. DIVERSE

Implementarea prezentei Politici de remunerare în cadrul VRANCART S.A. se va face prin grija managementului superior al societății, iar eventualele sale revizii vor răspunde nevoilor societății de adaptare la contextul economic mutabil, la piața muncii, la obiectivele strategice pe termen mediu și lung și, în general, la oricare factori de impact semnificativi pentru societate în sine.

Notă:

Prezenta Politica de remunerare a fost aprobată de Consiliul de Administrație al VRANCART S.A., în data de 26 martie 2021 și de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor VRANCART S.A., în data de 27 aprilie 2021 și intră în vigoare cu data de 01 mai 2021.