

POLITICA de REMUNERARE MECON S.A. Braşov

PRINCIPII și OBIECTIVE ale POLITICII de REMUNERARE

Principalul obiectiv al MECON S.A. Braşov (societatea), în ceea ce priveşte remunerarea este acela de a respecta principiul echităţii, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizaţiei, interesele pe termen lung ale societăţii și ale acţionarilor.

Cadrul general de remunerare susţine societatea în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite.

În ceea ce priveşte remunerarea, termenul „Management” se referă la Directorii Executivi ai societăţii.

STRUCTURI INTERNE cu RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

Consiliul de Administraţie este responsabil de adoptarea și menţinerea politicii de remunerare a MECON S.A. și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcţionalităţi.

Compartimentul Resurse Umane deţine atribuţii precum furnizarea resurselor umane necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale societăţii și a unui sistem de remuneraţie și recompensare echitabil și competitiv.

Compartimentul juridic (externalizat) sprijină și consiliază managementul în implementarea acestei politici și are toate responsabilităţile suplimentare în concordanţă cu prevederile acestei politici. De asemenea, analizează modul în care politica de remunerare afectează conformitatea societăţii față de legile și reglementările în vigoare, aprobând această politică și toate documentele emise potrivit acestei politici.

Atribuţiile menţionate mai sus sunt completate de responsabilităţile adiţionale, specifice fiecărei structuri.

REMUNERARE și PERFORMANŢĂ

În conformitate cu legislaţia și cu politicile solide de remunerare, există două tipuri de remuneraţie plătită: fixă și variabilă.

REMUNERAŢIE FIXĂ

Remuneraţia este fixă atunci când condiţiile de acordare a acesteia:

- a) Sunt bazate pe criterii predeterminate;
- b) Sunt nediscreţionare referitor la nivelul de experienţă profesională și vechimea angajaţilor;
- c) Sunt transparente în ceea ce priveşte suma individuală acordată fiecărui angajat;
- d) Sunt permanente; adică menţinute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilităţile organizaţionale;
- e) Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negocieri colective sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislaţia naţională privind stabilirea salariilor;
- f) Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

REMUNERAŢIE VARIABILĂ

Remuneraţia este variabilă când nu întruneşte condiţiile pentru includerea ei în categoria de remuneraţie fixă.

Valoarea remuneraţiei variabile se bazează pe:

- a) Evaluarea performanţei individuale;
- b) Performanţa unităţii operaţionale respective;
- c) Rezultatele generale ale grupului.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum: conformitatea față de sisteme, 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 al grupului și riscurile specifice ale activității entităților sale.

Remunerația membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație este stabilită în sumă fixă și aprobată de Adunarea Generală a acționarilor.

Remunerația angajaților, alții decât cei din Management, este în principiu fixă.

În cazul în care este stabilită componentă variabilă, aceasta va fi corelată cu obiectivele relative la aceste funcții. Remunerația Managementului include o parte fixă și una variabilă.

POLITICA de PLATA AMANATA a BONUSULUI

În condiția îndeplinirii criteriilor de investire, politica de amânare pentru Management este următoarea:

În toate cazurile cel puțin 50% din componenta variabilă este amânată pe o perioadă de 3 ani și este corelată în mod corespunzător cu natura activității, riscurile acesteia și responsabilitățile specifice ale Managerului respectiv. Până la 100% din totalul remunerației variabile poate face obiectul unor acorduri de tip clawback sau bonus malus.

Managerii sunt investiți în ceea ce privește remunerația datorată potrivit acordurilor de amânare în mod proporțional. Managerul este plătit pentru sau este investit în ceea ce privește remunerația variabilă, incluzând partea amânată, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută de situația financiară generală a societății și poate fi justificată pe baza performanței societății, de performanța individuală și cea a structurii operaționale din care face parte.

CRITERII UTILIZATE pentru MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

- Realizarea targetului EBIDTA
- Realizarea obiectivelor individuale și departamentale

Bonusul este acordat la 100% realizare 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 Managementului pentru un nivel de atingere a țintelor stabilite, care nu poate fi mai mic de 85%.

RAPORTUL dintre REMUNERAȚIA FIXĂ și VARIABILĂ

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

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, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia.

