

Iasi, str. Toma Cozma, nr. 13, cod 700554, România
Cod Fiscal: RO 1957570, Nr. Reg. Comertului: J 22-354-1991
Telefon: +40 232-26.20.65, Fax: 0232-26.00.70
E-mail: office@conhidro.ro, Web: www.conhidro.ro



Constructii Hidrotehnice S.A. Iasi

POLITICA DE REMUNERARE SC CONSTRUCTII HIDROTEHNICE SA

PRINCIPII ȘI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Principalul obiectiv al companiei SC CONSTRUCTII HIDROTEHNICE SA în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Cadrul general de remunerare susține Grupul în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite.

În ceea ce privește remunerarea, politica se aplica administratorilor societatii .

STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

Consiliul de Administrație este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a SC CONSTRUCTII HIDROTEHNICE SA și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

Politica de remunerare cuprinde principiile și mecanismele aplicate de societate la stabilirea remuneratiei administratorilor, precum și modul de plata și limitele maximale ale acestora.

Obiectul propus este acela de a stabili un cadru legal și transparent de remunerare conform unor principii clare, menite să imbine interesele administratorilor cu cele ale acționarilor.

POLITICA DE REMUNERARE detaliaza temeiurile legale care stau la baza remunerarii totalitatii elementelor de remunerare, precum și justificarea acordarii acestor remuneratii în raport cu obiectivele pe termen lung ale Societatii.

Cadrul legal:

-Legea nr.31/1990 privind societatile, republicata , cu modificarile și completările ulterioare;

-Legea nr.158/2020 pentru modificarea , completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea de măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului european și al Consiliului din

12.decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea si de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simpla, transparenta si standardizata si de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE si 2011/61/CE, precum si a Regulamentelor (CE) nr.1060/2009 si (UE) nr.648/2012;

-Hotararile Adunarii Generale a Actionarilor;

POLITICA DE REMUNERARE ia in considerare, atat standardele specifice pietei constructiilor in general, cat si cele mai bune practici in domeniu, pentru ca sa:

- mentina competitivitate pe piata muncii;
- creeze cadrul adecvat pentru atragerea de specialisti;
- contribuie la pastrarea specialistilor in firma;
- ofere instrumente pentru a remunera managementul pentru situatii si realizari deosebite.

REMUNERARE ȘI PERFORMANȚĂ

În conformitate cu legislația și cu politicile solide de remunerare, administratorii beneficiaza de două tipuri de remunerație plătită: fixă și variabilă.

REMUNERAȚIE FIXĂ

- Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- 1) Sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - a) Sunt nediscreționare referitor la nivelul de experiență profesională și vechimea angajaților;
 - b) Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat;
 - c) Sunt permanente, adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
 - d) Sunt nerevocabile, suma permanentă este schimbată doar prin negociere colectivă sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
 - e) Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul partilor;
- Se achita lunar. Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită în sumă fixă și aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor.

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;
2. Performanța companiei;
3. Rezultatele companiei.

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

Componenta variabila se acorda in functie de gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si non-financiari.

Se achita anual.

POLITICA DE PLATA AMANATA A COMPONENTEI VARIABILE

În condiția îndeplinirii criteriilor de investiție, politica de amânare pentru administratori 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 administratorului respectiv. Până la 100% din totalul remunerației variabile poate face obiectul unor acorduri de tip clawback sau bonus malus.

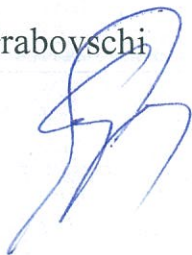
Administratorii sunt investiți în ceea ce privește remunerația datorată potrivit acordurilor de amânare în mod proporțional. Administratorul este plătit pentru sau este investit în ceea ce privește remunerația variabilă, incluzând partea amânată, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută de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

Alte elemente legate de politica de remunerare:

- durata mandatului administratorilor este de 4 ani;
- administratorii incheie contracte de mandat cu societatea;

Vicepresedintele Consiliului de Administratie,

Elena Graboyschi



Director juridic,

Alexandru Fetcu

