

ADMET S.A. GALATI

Cu sediul social in Galati, judetul Galati, str.Alexandru Moruzzi nr.130, cod postal 800223
Inregistrata la ORC Galati sub nr. J17/18/1991 ; cod inregistrare fiscala 1628551, E.U.I.D.-ROONRC.J17/18/1991
Telefon/fax : 0374 99 63 24 / 0374 09 64 10 ; adresa e-mail : admet.galati@gmail.com

POLITICA DE REMUNERARE A S.C. ADMET S.A.

1. ASPECTE GENERALE

S.C. ADMET S.A. Galati, societate cu capital privat, a fost infiintata in baza Legii 15/1990 si a H.G. nr. 29/1991, este inregistrata la Registrul Comertului sub nr. J17/18/1991, cod fiscal RO1628551, avand ca obiect de activitate urmatoarele:

- Preluarea, depozitarea si conservarea de produse metalurgice, materii prime si alte materiale, in vederea desfacerii in tara sau la export;
- Efectuarea de prestari servicii privind operatiile de descarcare-incarcare, sortare, transbordare, transvazare si gestionarea de diverse marfuri in regim de custodie;
- Inchirierea si subinchirierea bunurilor proprii sau inchiriate;

2. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Consiliul de Administratie a aprobat politica de remunerare pentru a se asigura ca remunerarea personalului societatii este in consonanta cu si promoveaza un management al riscului solid si efficient si nu incurajeaza asumarea de riscuri care vin in contadictie cu profilul de risc si cu actele constitutive ale societatii.

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societatii cu privire la personalul identificat al societatii.

3. DOCUMENTE DE REFERINTA

- Legea 31/1990 privind societatile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, in special cele introduse prin Legea nr.158/2020
- Regulamentul ASF nr. 2/2016 privind aplicarea principillor de guvernanta corporative de catre entitatile autorizate, reglementate si supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiara;

4. PRINCIPII SI 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.

5. STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

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

6. 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 acordă 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.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație 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.

CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

- Realizarea targetului EBIDTA si profit net
- Realizarea obiectivelor individuale
- Realizarea obiectivelor departamentale
- Proiectele de dezvoltare si evolutie a companiei

REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Membrii Consiliului de Administratie care sunt numiti dintre angajati ai grupului Liberty nu primesc remuneratie pentru functia detinuta in cadrul Consiliului de Administratie .

7. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizarii si supravegherii organelor de conducere ale societatii, precum si a functiilor de control (cel putin anual), care vor face demersurile necesare pentru remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate in procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

Modificarile care vor fi aduse politicilor de remunerare vor tine cont de contextual economic, de activitatea societatii, precum si de strategia si de obiectivele sale si vor fi aprobate de catre consiliul de administratie al societatii.

Politica de remunerare se supune votului in cadrul adunarii genreale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecarie modificari semnificative.

Presedintele Consiliului de Administratie,

Robert Petrini

