

“POLITICA DE REMUNERARE ICMA SA”

PRINCIPII SI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Scopul prezentei Politici de remunerare consta in stabilirea unui set de reguli clare si transparente pe care ICMA SA. (Societatea) le va respecta, in ceea ce priveste modul de remunerare a conducerii executive si neexecutive.

Prin aplicarea politicii de remunerare se urmareste motivarea și incurajarea conducerii neexecutive si executive, precum si a angajatilor de la toate nivelurile, astfel incat sa asigure existenta unei legaturi bine definite intre performanta si remunerare, sa consolideze o cultura bazata pe evaluarea obiectiva a performantei si pe recompensarea echitabila si justa a acestora, corelata cu strategia de afaceri, valorile si obiectivele pe termen lung ale Societatii.

Politica de remunerare se aplica membrilor Consiliului de Administratie, conducerii executive si personalului de la toate nivelurile structurii organizationale.

ROLURI

Adunarea Generala a Actionarilor ("AGA"):

fixeaza limitele generale ale remuneratiilor si beneficiilor acordate membrilor conducerii executive si neexecutive (Consiliul de Administratie), decide participarea la profitul Societatii a membrilor conducerii executive si neexecutive, stabilind si cota din profitul net afectata in acest scop;

Consiliul de Administratie :

-aproba Politica de Remunerare si o modifica atunci cand considera necesar, pentru a se asigura ca aceasta este in conformitate cu regulile de guvernanta corporativa, cu cele mai bune practici de pe piata si este aliniata cu strategia Societatii, obiectivele, valorile, interesele actionarilor pe termen lung si supravegheaza respectarea acestei politici;

-stabileste remuneratia efectiva a membrilor Consiliului de Administratie, in limitele stabilite prin Hotararea AGA si a membrilor conducerii executive;

-stabileste remunerarea (indemnizatia) membrilor Comitetelor consultative/Comisiilor speciale, daca acestea au fost infiintate;

-aproba politica de remunerare a personalului de la toate nivelurile structurii organizationale si urmareste implementarea acesteia de conducerea executiva si de departamentul de resurse umane.

PRINCIPII

Principiile cheie care stau la baza politicii de remunerare a Societatii sunt urmatoarele:

-competitivitatea pe piata si aplicarea celor mai bune practici privind remunerarea;

-corectitudine in luarea deciziilor privind remunerarea;

-plata pentru responsabilitati, competente si performanta; -motivare si recompensare cu privire la realizarea contributiei individuale, in conformitate cu strategia Societatii, valorile si performanta societatii, pe termen scurt si lung;

-prevenirea conflictului de interese.

POLITICA DE REMUNERARE

La stabilirea remuneratiilor si a altor beneficii, AGA, respectiv Consiliul de Administratie, se asigura ca acestea sunt justificate in raport cu indatoririle specifice ale persoanelor respective si cu situatia

economica a Societatii, conform legii.

Remuneratia are urmatoarele componente:

Remuneratia fixa, adica salariul de baza/indemnizatia, care este stabilita pentru fiecare persoana luand in considerare conditiile de pe piata locala, nivelul de expertiza si experienta, dar si performanta individuala in cazul in care a avut loc o evaluare relevanta

si

Remuneratia variabila, reprezentata de bonusul anual, care depinde de realizarea obiectivelor companiei si se acorda fiecarei persoane pe baza evaluarii realizate aplicand un set de criterii financiare si nefinanciare de performanta.

Limitele pentru remuneratia fixa si remuneratia variabila ale membrilor Consiliului de Administratie sunt stabilite si aprobate anual de Adunarea Generala a Actionarilor. Remuneratia se acorda pe perioada valabilitatii mandatului de administrator. Durata mandatului administratorilor este stabilita de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor.

Remuneratia conducerii executive include o parte fixa si una variabila. Remuneratia se acorda pe perioada valabilitatii mandatului acesteia. Perioada mandatului conducerii executive este stabilita de Consiliul de Administratie.

REMUNERATIA FIXA

Conditiiile de acordare a acesteia:

-Este strans legata de rolul specific si de responsabilitatile organizationale;

-Este transparenta in ceea ce priveste suma individuala acordata fiecarui angajat, cu respectarea confidentialitatii conform legii;

-Este permanenta; adica mentinuta fara intrerupere pe o perioada de timp bine determinata, stabilita contractual;

-Nu poate fi redusa, suspendata sau anulata de companie fara acordul angajatului, decat in situatii speciale, in conformitate cu legislatia nationala aplicabila;

REMUNERATIA VARIABILA

Remuneratia este variabila cand nu intruneste conditiile pentru includerea ei in categoria de remuneratie fixa.

Valoarea remuneratiei variabile se bazeaza pe:

-Evaluarea performantei individuale cantitative si calitative;

-Rezultatele generale ale companiei.

-Conditiiile de acordare a acesteia:

-Nivelul partii variabile a remuneratiei personalului este stabilit in raport cu nivelul remuneratiei totale anuale, in functie de performanta si rezultatele obtinute in realizarea obiectivelor asumate si de bunele practici in domeniu. Remuneratia variabila se acorda personalului in functie de rezultatele obtinute la evaluarea anuala a performantei profesionale.

Membrii personalului sunt remunerati sau primesc drepturi aferente remuneratiei variabile doar daca remuneratia variabila poate fi sustinuta in conformitate cu situatia financiara a companiei in ansamblu si daca poate fi justificata in conformitate cu performanta companiei si a performantei individuale a

salariatului respectiv.

Criterii utilizate pentru masurarea performantei:

Evaluarea de performanta se realizeaza pe baza unei proceduri de evaluare a performantei I care asigura ca procesul de evaluare este bazat pe performanta pe termen lung.

Criteriile de evaluare se refera atat la performanta individuala cat si la cea colectiva, in mod specific pentru o durata de timp suficient de mare incat sa indice o performanta reala, ca si la evaluarea performantei individuale in perioada respectiva.

Evaluarea performantei individuale ia in considerare atat criteriile financiare, cat si nefinanciare precum: conformitatea fata de regulamentele si procedurile interne, eficienta si atitudinea profesionala generala, proiecte implementate, abilitatile manageriale, nivelul de angajament si contributia la munca desfasurata, etc.

Criterii avute in vedere (cumulat):

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

RAPORTUL DINTRE REMUNERATIA FIXA SI VARIABILA

Componenta fixa si cea variabila ale remuneratiei sunt echilibrate in mod corespunzator si componenta fixa reprezinta o cota suficient de mare din totalul remuneratiei, astfel incat sa se permita o politica flexibila in ceea ce priveste acordarea remuneratiei variabile.

ALTE PREVEDERI

Plata asigurarii de raspundere profesionala este suportata de catre Societate si nu face parte din remuneratie.

Administratorii si managerii societatii beneficiaza de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea in interesul Societatii, precum, dar fara a se limita la acestea: transport, diurna, cheltuieli de cazare, atat in tara cat si in strainatate in baza unor documente justificative.

**Administrator
Mircea POPA**

