

Politica de remunerare

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă și legătura cu performanța este clar determinată.

Principii:

- politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung;
- politica de remunerare nu încurajează asumarea unor riscuri care depășesc nivelul de risc tolerat de societate;
- politica de remunerare urmărește asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piață și include măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- Consiliul de Administrație adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare a Conducerii Executive;

Aplicarea acestor principii generale se face fără discriminare pe diverse criterii (de exemplu vârsta, apartenența națională, sex, religie, opțiune politică etc)

Cadrul legal

- prevederile Codului de guvernanta corporativa a Bursei de valori Bucuresti , cu aplicabilitate din 04 ianuarie 2016 ,
- hotararea A.G.O.A din data de 15.04.2019 privind aprobarea remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie si pentru Directorul General;
- Contractele de administrare ale Administratorilor si contractul de mandat al Directorului General.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație

Nivelul remunerației lunare a membrilor Consiliului de Administrație, organul de conducere a societății este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor.

Indemnizația lunară netă poate fi supusă indexarilor stabilite și aprobate prin hotărâre a adunării generale a acționarilor, considerată parte fixă a politicii de remunerare.

Membrii Consiliului de Administrație au dreptul și la o parte variabilă, sub formă de bonus, după stabilirea profitului net al societății comerciale, în funcție de realizarea criteriilor de performanță stabilite.

Președintele Consiliului de Administrație și ceilalți administratori vor beneficia de decontarea, pe baza de documente justificative, a cheltuielilor de cazare, diurna,

transport si alte cheltuieli pentru deplasarea in interes de serviciu, in tara si strainatate. Criteriile de performanta la a caror realizare se obliga administratorii se negociaza anual si se aproba de catre AGA

Pe parcursul executarii contractului, partile pot sa modifice, de comun acord, criteriile de performanta si ponderea acestora in scopul de a le adapta evolutiei situatiei conjuncturale.

Beneficii in natura: nu este cazul.

Durata contractelor de administrare: 15.09.2019-15.09.2022

Remunerația Conducerii Executive

Directorul general are contract de management, iar evaluarea activitatii sale se face anual pe baza criteriilor de performanta stabilite de catre Consiliul de Administratie.

- Directorul general are dreptul la:
 - a) o parte fixa a remuneratiei lunare in suma neta;
 - b) o parte variabila, formata din:
 - bonus anual aprobat de CA, stabilita in functie de gradul de realizare a criteriilor de performanta negociate anual.
 - prima de sarbatori, stabilita de consiliul de administratie.
- Remuneratia Directorului General este asimilata veniturilor din salarii din punct de vedere fiscal, al obligatiilor decurgand din legislatia privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, inclusiv dreptul de asigurare pentru accidente de munca si boli profesionale, precum si din legislatia privind sistemul asigurarilor pentru somaj si asigurarile de sanatate.
- Remuneratia poate fi supusa indexarilor aprobate prin hotarare CA/AGA, urmand sa se incheie act aditional la prezentul contract.
- Prima anuala va fi acordata pe baza situatiilor financiare anuale si va fi aprobata de CA/AGA.
- Prima de sarbatori va fi stabilita de consiliul de administratie, in conditiile stabilite pentru salariatii societatii si va fi platita odata cu plata primelor catre salariati.
- Plata remuneratiei lunare a directorului general se face la termenele si in conditii similare salariatilor societatii.
- Pe perioada vacantei, directorul general va beneficia de o suma egala cu nivelul indemnizatiei lunare nete stabilita prin prezentul contract.
- Nu se pot efectua nici un fel de plati cu titlu de salarii sau alte drepturi decurgand dintr-un contract individual de munca cu societatea in perioada in care contractul de mandat este in vigoare.

Remunerația lunara: reprezintă elementul fix al remunerării și reflectă experiența profesională, cerințele funcției, prevăzute în Contractele de mandat, ca parte a condițiilor de angajare .

Remunerația variabila: este opțională și include schemele anuale de bonusare functie de performanta financiara a societatii față de obiectivele asumate și aprobate de AGA. Performanta financiara a societatii este evaluata functie de urmatoarele criterii:

- Cifra de afaceri
- Profit net
- Alte criterii specifice

Drepturile aferente remunerației variabile sunt acordate doar dacă aceasta poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a societății și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța.

Nivelul părții variabile a remunerației este stabilit de către CA/AGA.

Partea variabilă se achită anual, în anul următor celui pentru care se acordă, după aprobarea Situațiilor financiare anuale ale Companiei, după aprobarea în AGA.

Beneficii în natură: nu este cazul.

Acțiuni și schemă de pensii – În măsura posibilităților, în vederea fidelizării personalului, compania poate acorda, stimulente în acțiuni. REGAL SA nu are o schemă de pensii pentru personal.

Durata contractului de management: 15.09.2019-15.09.2022

Perioada de preaviz : 60 zile calendaristice în cazul demisiei

Sume compensatorii : despăgubire în cuantumul a 6 remunerații lunare în cazul încetării mandatului din motive neimputabile Directorului General și nu i se poate asigura un loc de muncă corespunzător pregătirii sale profesionale.

PRESEDINTE CA
Esanu Romeo Vasile

