



 **ROMCARBON**

CUPRINS

Preambul
Obiectivele Politicii de remunerare
Principiile Politicii de remunerare
Structuri Interne cu Responsabilitati Privind Remunerarea
Proceduri privind politica de remunerare

POLITICA PRIVIND REMUNERARE ÎN CADRUL ROMCARBON S.A.

Preambul

Pentru conformarea cu recomandările Codului de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București și cu dispozițiile Art. 92¹. alin.1. din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, modificata și completată prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor 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 și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012, ROMCARBON S.A. în calitate de emitent de instrumente financiare tranzacționate pe piața principală Bursa de Valori București, stabilește politica de remunerare în ceea ce privește, în principal, conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.

Baza legală:

- Dispozițiile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare;
- Prevederile Regulamentului nr.5/2018 al Autorității de Supraveghere Financiară, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Dispozițiile Legii nr.31/1990, privind societățile comerciale;
- Actul constitutiv al ROMCARBON S.A.
- Hotărârea nr.1 din 23.01.2020 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor privind numirea membrilor Consiliului de Administrație al ROMCARBON S.A. pentru un mandat de 4 ani;
- Decizia nr.19 din 24.12.2019 a Consiliului de Administrație al ROMCARBON S.A. privind numirea Directorului General al ROMCARBON S.A. și aprobarea încheierii contractului de mandat;
- Decizia nr.1 din 20.01.2020 a Consiliului de Administrație al ROMCARBON S.A. privind aprobarea Organigramei societății;
- Acte normative incidente;

Termeni:

"administrator" – persoană mandatată de Adunarea Generală a Acționarilor să dețină calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei;

"administrator neexecutiv" – persoană care deține calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei și în același timp nu a fost numit și Director al companiei în sensul legii nr.31/1990

"administrator executiv" – persoană care deține calitatea de membru al Consiliului de Administrație al companiei și în același timp deține a fost numit și Director al societății în sensul legii nr.31/1990

" consiliu de administrație" – structură de conducere a societății formată din 3 membri aleși de Adunarea Generală a Acționarilor, însărcinată cu îndeplinirea tuturor actelor/operațiunilor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru adunarea generală a acționarilor.

"director" – persoană căreia i s-a delegat conducerea societății și care este responsabilă cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv consiliului de administrație și adunării generale a acționarilor.

"director general adjunct/manager" – persoană care ocupă o poziție cheie în cadrul societății și este responsabilă la cel mai înalt nivel cu îndeplinirea unor operațiuni necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății;

" personalul societatii" - angajati ai societății care primesc o remuneratie totala, indiferent de categoria de personal, inclusiv personalul superior cu atribuții de conducere, cele cu functii de control si care le plaseaza in aceeasi categorie de remunerare cu persoanele aflate in functii de conducere, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra Societatii.

"remuneratie (componenta) fixa" - forma de plata sau indemnizatie achitata de societate fara luarea in considerare a unor criterii de performanta;

"remuneratie (componenta) variabila" - forma de plata sau indemnizatie achitata de societate peste nivelul componentei fixe cu luarea in considerare a unor criterii de performanta;

"perioadă de performanță" – perioada în care performanța este evaluate și măsurată în scopul determinării componentei variabile;

"plata compensatorie" – plata/plățile legată de încetarea anticipate a unui contract din inițiativa societății fără ca încetarea să fie cauzată de o neexecutare culpabilă a persoanelor mandate pentru conducerea societății

"raportul de remunerare" – documentul care confirmă implementarea politicii de remunerare pentru exercițiul financiar,

Obiectivele Politicii de remunerare

Obiectivele principale ale politicii de remunerare sunt:

- a) a contribui la sustenabilitatea societății pe termen lung;
- b) a menține competitivitatea societății pe piața muncii;
- c) a asigura condiții adecvate pentru atragerea de conducători/angajați cu aptitudini necesare și utile îndeplinirii scopului societății.
- d) a crea un nivel satisfactor de retenție a conducătorilor/angajaților;
- e) a susține/facilita implementarea/dezvoltarea cu succes a strategiei societății pe termen scurt, mediu și lung;
- f) a asigura instrumente pentru a recompensa performanța/realizările excepționale.

Politica de remunerare a fost concepută pentru a se alinia cu strategia, obiectivele valorile și interesele societății și pentru a asigura o administrare solida și eficientă atât a riscurilor cât și a oportunităților.

Principiile Politicii de remunerare

Principiul adecvării remunerării la profilul de activitate al societății

Politica de remunerare este concepută pentru a corespunde principiilor aplicate în administrarea/conducerea activităților societății, respectiv prudența, diligența, dezvoltare solida/sustenabilă și gestionare eficientă a riscurilor, fără a se încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de activitate, cu regulile interne sau cu actul constitutiv al societății.

Politica de remunerare se aliază valorilor și convingerilor societății și este o componentă importantă a strategiei de afaceri, servind atingerii obiectivelor și realizării intereselor societății, precum și ale acționarilor, investitorilor, urmărind totodată și evitarea conflictelor de interese;

Principiul proporționalității remunerării

Politica de remunerare elaborată de Consiliul de administrație respectă prevederile legislației muncii și cele agreeate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.

Societatea va respecta, asadar, întotdeauna principiile de remunerare stabilite prin reglementările legale aplicabile în materia recompensării muncii, într-un mod adecvat dimensiunii sale, organizării interne, respectiv naturii și complexității activităților sale.

Prin urmare, principiul proporționalității poate conduce, la neaplicarea unor principii de remunerare a personalului identificat, în măsura în care acest mod de acțiune al societății este compatibil cu strategia sa pe termen scurt, mediu și lung, cu profilul sau de activitate și/sau cu apetitul pentru risc al societății, respectiv cu nivelul resurselor pe care aceasta le gestionează.

Principiile privind recuperarea remunerației (componentei) variabile de tip ajustare (malus) și de tip restituire (claw – back)

Având în vedere faptul că ROMCARBON SA, în calitate de emitent are dreptul, și nu obligația, ca în anumite situații să poată recupera remunerația (componenta) variabilă, deja atribuită și având în vedere că remunerația variabilă se acordă numai după verificarea prealabilă și riguroasă a îndeplinirii condițiilor enunțate în cuprinsul prezentei politici, Consiliul de administrație apreciază că nu se impune necesitatea reglementării recuperării remunerației prin oricare din modalitățile prevăzute (malus sau claw – back)

În privința aplicării principiilor privind recuperarea remunerației variabile, Consiliul de administrație își rezervă dreptul ca, cu ocazia reevaluării politicii de remunerare, a revizuirii și/sau adecvării acesteia, să stabilească în mod clar în cuprinsul politicii, procedura privind recuperarea remunerației variabile, perioada afectată evenimentului care determină recuperarea și/sau tipul de restituire, etc.

Remunerarea Administratorilor

Membrii Consiliului de Administrație, în funcție pentru un mandat de 4 ani, începând cu 04.02.2020, exercită acest mandat fără a fi remunerați, conform celor decise de Adunarea Generală a Acționarilor, în considerarea principiului de aliniere a intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate.

Remunerarea Directorului General

Directorul general este îndreptățit să primească o indemnizație fixă lunară având încheiat cu societatea un contract de mandat pentru exercitarea calității Director în sensul art.143 din legea 31/1990 ("Director")

Fiind și administrator executiv, Directorul este îndreptățit doar la plata remunerației conform contractului de mandate în calitate sa de Director General, mandatul de membru al Consiliului de Administrație fiind unul neremunerat, conform celor decise de Adunarea Generală a Acționarilor.

De asemenea remunerația Directorului include și alte forme de remunerare, respectiv asigurare de sănătate, asigurare de răspundere civilă (Profesională), autoturism de serviciu, dotări și echipamente, fonduri pentru deplasarea în interes de serviciu,

De asemenea Directorul poate beneficia și de o remunerare (componenta) variabilă care, însă poate acorda doar cu aprobarea prealabilă a Consiliului de Administrație.

Remunerarea directorilor generali adjuncți/manageri

Remunerarea personalului care ocupă poziții cheie în cadrul societății și sunt responsabili la cel mai înalt nivel pentru îndeplinirea unor operațiuni necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, include componenta fixă și componenta variabilă, în acest caz principiul fiind acela de a menține un echilibru adecvat între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale.

Componenta fixă reprezintă în totalul remunerației proporția cea mai semnificativă, fapt ce permite aplicarea unei politici flexibile privind componentele variabile ale remunerației, asigurând inclusiv posibilitatea de a nu plăti componenta variabilă a remunerației;

Componentele variabile sunt cele care depind de performanta si se calculeaza in functie de o evaluare periodica a performantelor unitatii operationale (centru de profit), lunara/trimestriala/semestriala/anuala, in care se combina performantele individuale si ale unitatii operationale (centru de profit) si dupa caz, performantele globale ale Societatii.

Remunerarea personalului societății

Remunerarea angajatilor societății care primesc o remuneratie totala, indiferent de categoria de personal, inclusiv personalul superior cu atribuții de conducere, cel cu functii de control si care le plaseaza in aceeasi categorie de remunerare cu persoanele aflate in functii de conducere, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra Societatii, include in principiu doar componenta fixa si doar pentru performante deosebite se poate acorda, in urma unei analize a performantelor individuale, o componenta variabila.

Remunerația (componenta) fixă este supusă următoarelor condiții:

- a) acordarea este bazată pe criterii predeterminate, in functie de nivelul de responsabilitati si competente (nivelul de decizie - adoptare si impact), complexitatea sarcinilor si situatiilor care implica rezolvare sau coordonare de pe pozitia respective, intensitatea si varietatea muncii, nivelul de judecata analitica, initiativa, sau inovare/creativitate pe care le implica postul, nivelul de specializare necesar, gradul de rutina al activitatilor, etc;
- b) se acordă nediscreționar raportat la nivelul de experiență profesională și vechimea angajaților;
- c) se acordă în mod transparent în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat;
- d) este permanentă/menținută pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- e) este irevocabilă;
- f) este permanentă și se poate schimba doar prin negociere colectivă, renegociere individuală sau ca efect al modificării legislației in domeniul salarizării;
- g) nu poate fi redusă, suspendata sau anulată de societate decât în condițiile legii

Remunerația (componenta) variabilă este supusă următoarelor condiții:

- a) nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă;
- b) valoarea sa se bazează pe evaluarea performanței individuale, a performantelor unitatii operationale si, dupa caz coroborat cu aceea a performantelor globale ale Societatii;
- c) pentru acordare se iau in calcul atat aspecte financiare, cât și nefinanciare precum conformitatea față de sisteme, proiectele implementate, dezvoltarea/conduita echipei, staisfactia clientilor, etc.
- d) se acorda in functie de realizarea indicatorilor cheie de performanta (KPI) pe unitate operationala;

- e) se acorda in functie de nivelul/gradul de realizare a obiectivelor individuale/bugetate și/sau departamentale si de conditiile speciale ale pietei relevante pentru activitatea societatii;
- f) se acorda numai daca este sustenabila in functie de situatia financiara a Societatii, in ansamblu, si este justificata de performanta unitatii operationale din cadrul societatii si/sau a persoanei vizate.

In ce priveste remuneratia (componenta) variabila, Consiliul de administratie, luand in considerare structura organizationala a societatii, adecvarea politicii de remunerare pentru a corespunde si a asigurarea sustenabilitatea pe termen lung a societății considera ca pot fi exceptate de la aplicare cerintele procesului de plata a remuneratiei variabile in instrumente financiare, cerintele privind retinerea si amanarea, cerintele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remuneratia variabila. În acest sens Consiliul de administratie considera ca neaplicarea cerintelor susmentionate corespunde strategiei societatii in privinta remunerarii si in privinta managementului prudent si diligent al propriilor resurse umane si materiale.

Structuri Interne cu Responsabilitati Privind Remunerarea

În ceea ce priveste remunerarea la nivelul ROMCARBON S.A. următoarele structuri au competente:

Consiliul de administratie care are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- a) avizează si supune aprobarii Adunarii generale a actionarilor politica de remunerare a Societatii, conform legii, si supravegheaza punerea in aplicare a acesteia;
- b) aproba orice modificari ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobarii actionarilor Societatii, examineaza si monitorizeaza efectele acestora;
- c) ia in calcul contributiile compartimentelor competente, precum productie, achizitii, vanzari, economic, resurse umane, etc.
- d) stabileste si monitorizeaza remunerarea membrilor conducerii executive;

La data elaborarii prezentei politici Consiliul de administratie

Conducerea executiva (directori adjuncti/manageri) are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- a) revizuieste si propune spre aprobare Consiliului de Administratie politicile de remunerare a angajatilor;
- b) monitorizeaza implementarea eficienta a principiilor si politicilor cu privire la evaluarea performantei si remunerarea angajatilor;
- c) analizeaza si propun acordarea de prime salariatilor in limita bugetelor stabilite de Adunarea generala a actionarilor, pe baza evaluarii anuale a salariatilor;

Serviciul de Resurse Umane are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- a) furnizează resurselor umane necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale societatii in materie de recrutare si aplicare a politicilor de remunerare
- b) monitorizeaza implementarea eficienta a procesului de remunerare;
- c) aplica procedurile in materia salarizarii si remunerarii, pentru garantarea unui sistem de remuneratie și recompensare echitabil și competitiv.
- d) ofera consultanta si se asigura de corectitudine si obiectivitate in procesul de evaluare.

Proceduri privind politica de remunerare

Politica de remunerare se intocmeste de catre Consiliul de administratie si se supune votului Adunarea Generala Orduinare a Actionarilor prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Implementarea si urmarirea aplicarii politicii de remunerare se asigura prin grija Consiliului de administratie prin mijlocirea structurilor interne ale societatii cu responsabilitati in privinta remunerarii.

Comunicarile privind politica de remunerare se fac prin utilizarea unor date agregate, anonimizate pertinente referitoare la politica de remunerare, prezentate intr-un mod clar si usor de inteles.

Modificarea/actualizarea politicii de remunerare va fi facuta atunci cand este necesar sau cel putin odata la 4 ani, cu ocazia revizuirii, cu respectarea nivelurilor de aprobare, prevazute de lege.

Societate intocmeste un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, in care prezinta imaginea de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar catre persoanele cu atributii de conducere, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare.

Presedintele Consiliului de Administratie

Huang Liang Neng

ROMCARBON SA | Thinking forward
Buzau, Str. Transilvaniei, nr.132
Cod postal 120012
Tel.0238.711.155
Fax.0238.710.697
www.romcarbon.com
investor.relations@romcarbon.com