

Material informativ aferent subiectelor incluse pe ordinea de zi AGOA
PUNCTUL 1 AL ORDINII DE ZI AGOA din data de 25 08. 2021

Aprobarea Politicii de remunerare a conducatorilor societatii (administratori si directori), in conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1, din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata.

In conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1 din *Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piata*, modificată 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*, se supune spre aprobarea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor POLITICA DE REMUNERARE a societății IPROLAM S.A, din prezentului material.

1. ASPECTE GENERALE

IPROLAM S.A este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe BVB, categoria AeRO, actiunile societatii fiind tranzactionabile sub simbolul IPRO.

IPROLAM S.A s-a constituit ca societate pe actiuni, avand un numar total de 1.014.208 acțiuni, la valoarea nominala de 0,10 lei, respectiv un capital social de 101.420,80 lei.

2. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societatii cu privire la *personalul identificat* al societatii, astfel cum acesta este definit in cuprinsul prezentelor politici de remunerare.

Politica de remunerare se aplica conducerii societatii si acelor categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății IPROLAM S.A

Eventualele tarife si/sau onorarii achitate unor terti in temeiul unor contracte incheiate pentru externalizarea unor activitati nu intra sub incidenta prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societatii in interes de serviciu nu se considera remuneratie in sensul prezentelor politici.

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 art. 92, ind. 1 din aceasta lege, articol introdus prin legea nr. 158/2020;
- Orice alt act normativ care reglementeaza activitatea societății IPROLAM S.A;

4. DEFINITII

personal identificat/personalul societatii - categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care isi asuma riscurile, cele cu *functii de control* si orice angajat care primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeaasi *categorie de remunerare* cu persoanele aflate in functii de conducere si persoanele care isi asuma riscurile, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societatii.

functii de control - personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul Societatii (de exemplu, șeful serviciului financiar, in masura in care acesta este responsabil cu intocmirea situatiilor financiare);

categorie de remunerare - intervalul in care se situeaza remuneratia totala a fiecaruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere si categoria persoanelor care isi asuma riscurile - de la persoana cel mai bine remunerata la cea cu cel mai scazut nivel de remunerare din aceste categorii;

instrumente - actiuni ale societatii sau participatii echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente actiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

functie de supraveghere - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere si cu evaluarea si examinarea periodica a adecvarii si eficacitatii procesului de administrare a riscurilor si a politicilor, masurilor si procedurilor instituite in vederea respectarii obligatiilor in temeiul legislatiei. Functia de supraveghere trebuie sa fie inteleasa ca fiind acel membru sau acei membri ai *organului de conducere* responsabili cu aceste functii. in cadrul IPROLAM S.A functia de supraveghere este exercitata de membrii neexecutivi ai consiliului de administratie al societatii.

malus - masura care permite IPROLAM S.A sa impiedice acordarea remuneratiei amanate, in intregime sau partial, in functie de rezultatele in ceea ce priveste riscurile sau performantele IPROLAM S.A in ansamblu, ale unitatii operationale si, daca este posibil, ale membrului personalului. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri.

mecanism de recuperare - acord contractual prin care membrul personalului convine sa returneze o parte din remuneratie in anumite circumstante. Aceasta masura se poate aplica atat remuneratiei initiale, cat si remuneratiei variabile amanate. Atunci cand este asociat rezultatelor in ceea ce priveste riscurile, mecanismul de recuperare este o forma de ajustare ex-post la riscuri.

organ de conducere - organul de guvernanta al societatii, consiliul de administratie al IPROLAM S.A;

perioada de retinere - perioada in care remuneratia variabila care a fost deja acordata si platita sub forma de instrumente nu poate fi vanduta.

perioada de acumulare - perioada in care performanta membrului personalului este evaluata si masurata in scopul stabilirii remuneratiei acestuia.

perioada de amanare - perioada de amanare este perioada in care remuneratia variabila este retinuta dupa incheierea perioadei de acumulare.

punct de acordare - o parte din remuneratie este acordata atunci cand membrul personalului primeste plata si devine detinatorul legal al remuneratiei.

remuneratii - in sensul prezentei politici, remuneratiile constau in toate formele de plati sau indemnizatii, orice suma, inclusiv dobanda aferenta acesteia precum si orice transfer de actiuni ale Societatii, achitate de catre Societate personalului identificat, in schimbul serviciilor profesionale prestate de catre aceste persoane.

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 aditionala achitata de societate cu luarea in considerare a unor criterii de performanta si/sau in functie de hotararile Adunarii Generale, fara luarea in considerare a unor criterii de performanta, cum sunt cele financiare;

criterii cantitative - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remuneratia unei persoane relevante (de ex., valoarea instrumentelor vandute, volumele de vanzari, stabilirea tintelor de performanta etc.);

criterii calitative - alte criterii decat cele cantitative. Termenul se poate referi si la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calitatii performantei persoanei relevante, de exemplu, rentabilitatea investitiei, numarul foarte mic de reclamatii intr-un interval lung de timp etc.

5. PRINCIPII GENERALE

a) Politica de remunerare a conducerii si personalului IPROLAM S.A este compatibila cu administrarea solida si eficace a riscurilor si promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv ale societatii;

b) Politica de remunerare se bazeaza pe valorile si convingerile organizatiei, este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele IPROLAM S.A, precum si cu interesele investitorilor si cuprinde masuri pentru evitarea conflictelor de interese;

c) Consiliul de administratie (organul de conducere) al IPROLAM S.A, in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si este responsabil de aplicarea acesteia;

- d) Aplicarea politicii de remunerare este supusa, cel putin o data pe an, unei evaluari interne centrale si independente a respectarii politicilor si procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere in cadrul functiei sale de supraveghere;
- e) Membrii personalului care detin functii de control sunt remunerati in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controleaza;
- f) Remunerarea persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de asigurare a conformitatii este direct supravegheata de catre consiliul de administratie.
- g) Remuneratiile care depind de performanta se calculeaza in functie de o evaluare in care se combina performantele individuale si ale unitatii operationale in cauza si rezultatele globale ale Societatii.
- h) intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procentaj suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei;
- i) Platile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflecta performanta atinsa in timp si sunt concepute astfel incat sa nu recompenseze esecurile;
- j) Remuneratia variabila este platita sau 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 a persoanei in cauza, cu toate acestea Societatea poate acorda remuneratii variabile pentru a asigura continuitatea administrarii Societatii, urmand a se asigura ca remuneratia totala este adecvata in toate situatiile;
- k) Personalul societatii are obligatia de a nu utiliza strategii de acoperire personala sau de asigurare referitoare la remunerare sau raspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevazute in regimurile lor de remunerare;
- l) Remuneratia variabila nu este platita prin intermediul unor instrumente sau metode care sa faciliteze evitarea respectarii cerintelor politicilor de remunerare aplicabile in cadrul IPROLAM S.A.

6. PRINCIPIUL PROPORTIONALITATII

Societatea trebuie sa respecte principiile de remunerare stabilite in reglementarile legale aplicabile tinand cont de si in masura in care sunt adecvate dimensiunii sale, organizarii interne si naturii si complexitatii activitatilor sale.

Aplicarea principiului proportionalitatii poate conduce la neaplicarea unor principii de remunerare a personalului identificat in cazul in care este reconciliabila cu strategia, cu profilul si apetitul de risc al firmei si activele pe care le gestioneaza.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni si este administrata in sistem unitar, de catre un Consiliu de Administratie. Societatea are un singur sediu, central în București str. Negustori nr. 23-25 și un punct de lucru in incinta Combinatului Liberty - Galați iar numarul membrilor personalului este cca. 48 de angajati. Actiunile societatii sunt listate pe piata AeRO a Bursei de Valori Bucuresti.

Fiind o societatea pe actiuni autoadministrata in sistem unitar si un personal redus ca numar, se considera ca structura sa de guvernanta/organizarea interna a societatii nu este una complexa. Luand in considerare toate cele de mai sus, dimensiunea, natura, organizarea interna, sfera si complexitatea activitatilor IPROLAM S.A, Consiliul de administratie al societatii considera ca pot fi exceptate cerintele procesului de plata a remuneratiei variabile in instrumente. Pot fi aplicate cerintele privind retinerea si amanarea, cerintele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remuneratia variabila.

Consiliul de administratie considera ca neaplicarea cerintelor ante mentionate este conciliabila cu profilul de risc, apetitul pentru risc si strategia societatii si a activelor administrate.

7. GUVERNANTA

7.1. ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE

Responsabilitatea stabilirii si supravegherii politicii de remunerare apartine Consiliului de administratie al IPROLAM S.A, prin *functia de supraveghere*, care va tine seama de contributiile tuturor functiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificare strategica etc), functii care au fost implicate in procesul de elaborare a politicii de remunerare si care vor avea o contributie importanta in procesul de monitorizare si supraveghere a aplicarii politicilor de remunerare.

Consiliul de administratie, prin *functia de supraveghere*, se asigura ca politica de remunerare este conforma cu si promoveaza o administrare solida si eficace. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor si intereselor IPROLAM S.A. Punerea in aplicare a politicii de remunerare va fi examinata si verificata (se va aprecia daca sistemul de remunerare functioneaza conform asteptarilor si daca respecta reglementarile, principiile si standardele internationale) cel putin o data pe an de catre consiliul de administratie, prin *functia de supraveghere*, care va asigura remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate si o va supune aprobarii actionarilor in cadrul adunarii generale ordinare anuale a actionarilor, prevazuta la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

7.2. ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE

IPROLAM S.A va constitui in cadrul Consiliului de administratie un Comitet de nominalizare si remunerare (in continuare „**Comitetul de remunerare**”), format din cel putin doi administratori care nu exercita functii de conducere executiva. Scopul constituirii Comitetului de remunerare este acela de a asigura asistenta si consultanta functiei de supraveghere din cadrul consiliului de administratie cu privire la continutul si aplicarea politicii de remunerare din cadrul IPROLAM S.A. Structura Comitetului de remunerare va fi stabilita prin hotararea Consiliului de Administratie, care va stabili perioada care nu poate depasi 4 ani.

Comitetul de remunerare furnizeaza informatii corespunzatoare functiei de supraveghere/consiliului de administratie si, daca este cazul, adunarii generale a actionarilor cu privire la activitatile desfasurate.

Rolul Comitetului de remunerare:

- este responsabil de pregatirea recomandarilor adresate functiei de supraveghere, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere, precum si a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din societate;
- acorda asistenta si consultanta functiei de supraveghere cu privire la elaborarea, punerea in aplicare si efectele regulilor cuprinse in cadrul politicii de remunerare generale a societatii;
- avizeaza, anterior aprobarii de catre consiliul de administratie, si monitorizeaza respectarea politicii de remunerare intocmite si aplicate de conducerea superioara a societatii;
- are acces la consultanta interna si externa independenta si examineaza numirea consultantilor de remunerare externi pe care functia de supraveghere poate decide sa ii angajeze;
- monitorizarea examinarii independente la nivel central a punerii in aplicare a politicilor si practicilor de remunerare;
 - colaboreaza cu alte comitete ale consiliului de administratie, ale caror activitate poate avea
 - un impact asupra elaborarii si functionarii politicilor de remunerare si asigura implicarea corespunzatoare a controlului intern si a altor functii competente din Societate;
 - inainteaza anual consiliului de administratie sau, ori de cate ori este cazul, rapoarte privind
 - activitatea desfasurata

Comitetul de remunerare are acces la datele si informatiile referitoare la procesul decizional al functiei de supraveghere cu privire proiectarea si punerea in aplicare a sistemului de remunerare si la informatiile si datele provenite de la functiile de administrare a riscurilor si de la functiile de control, in asa fel incat sa nu impiedice activitatile uzuale ale societatii.

8. REMUNERAREA PERSONALULUI IPROLAM S.A

8.1. STRUCTURA REMUNERATIILOR

Orice remuneratie se poate imparti in:

- remuneratie fixa (plati sau indemnizatii fara luarea in considerare a unor criterii de performanta);
- remuneratie variabila (plati sau indemnizatii aditionale in functie de performanta sau, in anumite cazuri, de alte criterii).

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces la telefonie mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiei.

In situatiile in care persoanele vizate de prezentele politici detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

8.2. REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREAREMUNERATIILOR

Politica de remunerare a personalului IPROLAM S.A. este aprobată de Consiliul de administrație al societății, supusă aprobării acționarilor Societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Politica de remunerare respectă prevederile legislației muncii și cele agreate prin Regulamentul intern aplicabil la nivel de societate.

IPROLAM S.A. poate propune și acorda personalului societății o remuneratie care să includă atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă (prime, sporuri sau bonusuri), fundamentate pe performanță sau care pot avea la bază criteriile convenite prin Regulamentul intern aplicabil la nivel de Societate sau prin hotărârile Adunării Generale.

Ca regulă generală, societatea stabilește pachetul total de remunerare al personalului identificat într-un mod în care remunerația fixă rămâne suficient de ridicată. În cazul în care remunerația include o componentă variabilă sau un bonus, pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia în funcție de membrii personalului, de implicarea acestora, în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea.

Societatea recunoaște că, în plus față de remunerația fixă, o componentă variabilă a remunerației poate fi acordată tuturor membrilor personalului, inclusiv Personalului Identificat, ca plată suplimentară sau beneficii în raport cu serviciile furnizate de un astfel de personal identificat. Diferitele componente salariale sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat și echilibrat de remunerare, care să reflecte unitatea afacerii, rangul angajatului în cadrul societății, activitatea sa profesională, precum și practicile din piață.

Componenta fixă: Consiliul de administrație are competența de a stabili grila de salarii (pentru remunerații fixe) la nivelul IPROLAM S.A., aplicabile la nivelul contractelor individuale de muncă încheiate de societate cu angajații săi. Grila de salarizare se construiește în funcție de următoarele criterii:

- nivelul de responsabilități și competențe (nivelul de decizie - adoptare și impact);
- impactul asupra rezultatelor finale, în scopul creșterii eficienței activității societății;
- complexitatea sarcinilor și situațiilor care implică rezolvare sau coordonare de pe poziția respectivă;
- modul în care este remunerată profesia respectivă pe piața muncii;
- intensitatea și varietatea muncii;
- nivelul de judecată analitică, inițiativă, sau inovare/creativitate pe care le implică postul;
- nivelul de specializare necesar;
- gradul de rutină al activităților;

Stabilirea intervalelor de salarizare (minim si maxim) pentru fiecare grupa de competenta din grila de salarizare va asigura un sistem echitabil de salarizare.

Fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a societatii are clar stabilite, prin fisele de post si reglementarile interne, atributii si responsabilitati precum si un set de competente si abilitati necesare ocuparii pozitiei respective.

Drepturile salariale ale angajatilor sunt stabilite prin contractele individuale de munca.

Nivelul remuneratiei fixe de baza a angajatilor poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei si evaluarii performantelor si conditiilor de piata (de ex. inflatie, nivelul salariilor in sectorul de activitate).

Componenta variabila: Consiliul de administratie are competenta de a stabili criteriile generale de acordare a componentei variabile. Remunerarea salariatilor, din perspectiva remuneratiilor variabile, are la baza evaluarea performantelor individuale, raportat la indeplinirea obiectivelor.

Plata unor remuneratii variabile nu este o componenta garantata a remunerarii, ci are un caracter exceptional si are ca scop recompensarea performantei.

Remunerarea bazata pe performanta nu este garantata si niciun angajat nu va avea un drept contractual la o astfel de plata. Societatea adopta o abordare discretionara a remunerarii bazate pe performanta.

Remuneratia bazata pe performanta depinde de decizia consiliului de administratie de alocare de fonduri pentru plata unor asemenea remuneratii, prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli anual aprobat de actionari. Sumele alocate plata remuneratiilor bazate pe performanta pot varia in timp si depind de:

- profitul net al societatii in termeni absoluti, cat si fata de bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- limitele bugetare aprobate de adunarea generala a actionarilor;
- costurile de dezvoltare ale societatii;
- riscurile interne specifice care pot sa afecteze societatea;
- conditiile speciale ale pietei relevante pentru activitatea societatii.

Intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procent suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei.

In vederea diversificarii modalitatilor de stimulare a personalului, componenta variabila a remuneratiei, pentru toate categoriile de personal identificat, poate imbraca urmatoarele forme: - numerar sub forma unor prime (suplimentele fata de salariul de baza determinate prin evaluarea performantei), sporuri, bonusuri (recompense pentru performante deosebite) sau stimulente (recompense acordate in functie de atingerea unor tinte stabilite anterior, menite sa stimuleze personalul sa ajunga la niveluri tot mai inalte de performanta)

- instrumente de capital - actiuni, optiuni, inclusiv in cadrul unor programe de tip *stockoptions plan* aprobate de adunarea generala, care pot cuprinde o anumita perioada de timp de minim un an de zile intre momentul acordarii dreptului si momentul exercitarii acestuia (achizitia efectiva a instrumentelor).

8.3. STRUCTURA REMUNERATIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Remuneratia administratorilor este fixata de adunarea generala a actionarilor IPROLAM S.A., in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 si a actului constitutiv al societatii. Remuneratiile suplimentare ale administratorilor sunt fixate in limite generale prin hotarare a adunarii generale a actionarilor sau sunt prevazute in actul constitutiv al societatii. Remuneratiile suplimentare sunt stabilite conform dispozitiilor art. 153, ind. 18, alin. 2 din legea nr. 31/1990, in limitele stabilite de adunarea generala. Valoarea totala anuala a remuneratiilor suplimentare platite administratorilor nu va depasi limitele fixate prin hotararea adunarii generale a actionarilor/prin actul constitutiv.

Structura remuneratiei membrilor consiliului de administratie consta intr-o remuneratie fixa si intr-o remuneratie suplimentara astfel cum remuneratia suplimentara este definita de art. 153, ind. 18, alin. 2 din legea nr. 31/1990.

Remuneratiile suplimentare au un caracter fix si sunt bazate exclusiv pe factori precum timpul dedicat indeplinirii atributiilor functiei, participarile la sedintele consiliului de administratie, responsabilitatile asumate in cadrul consiliului de administratie, participarea la activitatile unor comitete speciale constituite la nivelul consiliului de administratie, si alti asemenea factori care nu depind de si nu au in vedere rezultatele si performantele societatii. Remuneratiile suplimentare pot fi platite in bani sau in instrumente.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate si efectuate de administratori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de administrator.

8.4. STRUCTURA REMUNERATIEI DIRECTORILOR

Remuneratiile directorilor sunt aprobate de consiliul de administratie al societatii. Limitele generale ale remuneratiei directorilor carora li s-a delegat de catre Consiliul de administratie o parte dintre puterile sale, in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, sunt aprobate de adunarea generala a actionarilor.

Consiliul de administratie va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitatile specifice functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adecvata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii, in beneficiul actionarilor sai.

Totodata, nivelul remuneratiilor trebuie sa promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societatii, in concordanta cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale societatii. La stabilirea remuneratiilor se poate tine seama si de nivelul remuneratiilor practicate in domeniul similar de activitate, pentru a se asigura competitivitatea pe piata muncii si pentru a se putea atrage si mentine personal de o inalta pregatire profesionala.

Remuneratia directorilor poate consta dintr-o componenta fixa si, in mod exceptional, o componenta variabila.

Componenta fixa a remuneratiei este stabilita tinand cont de principii economice solide, cu luarea in considerare a naturii si a complexitatii activitatilor desfasurate de persoanele respective precum si a competentelor si responsabilitatilor asumate prin ocuparea respectivelor functii de conducere.

Componenta variabila a remuneratiei poate avea la baza o evaluare care combina evaluarea performantelor individuale cu rezultate generale ale IPROLAM S.A. Evaluarea performantelor individuale se fundamenteaza pe o analiza/examinare a indeplinirii obiectivelor de performanta

asumate. Obiectivele anuale sunt asumate in baza deciziilor Consiliului de administratie si ale Adunarilor generale ale actionarilor.

Componenta variabila poate fi achitata in bani si/sau in instrumente. Toate remuneratiile directorilor trebuie sa se incadreze in limitele generale ale remuneratiilor si ale bugetului aprobate de catre adunarea generala ordinara a actionarilor IPROLAM S.A.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate si efectuate de directori in interesul si in scopul exercitarii functiilor acestora in cadrul societatii.

8.5. STRUCTURA REMUNERATIEI FUNCTIILOR DE CONTROL

IPROLAM S.A. are in vedere remunerarea functiilor de control din cadrul societatii la un nivel care sa permita societatii angajarea si/sau mentinerea in aceste functii a unor persoane calificate si cu experienta suficienta pentru exercitarea acestor functii. Remunerarea personalului responsabil cu conducerea functiilor de control este direct supravegheata de consiliul de administratie al societatii, prin functia de supraveghere.

Remuneratia personalului care exercita functiile de control poate avea atat o componenta fixa cat si o componenta variabila.

Remuneratiile variabile acordate personalului care exercita functiile de control se vor baza pe indeplinirea de obiective specifice functiei acestor persoane (criterii calitative - de exemplu, calitatea, eficienta si livrarea la timp a masurilor/rapoartelor de control) si nu pe criterii de performanta la nivelul intregii societati (criterii cantitative).

Componenta variabila poate fi achitata in bani si/sau in instrumente.

Activitatea persoanelor care exercita functiile de control nu este corelata in mod direct cu majorarea sau reducerea remuneratiei functiilor de control, pe baza performantei. Personalul din functiile de control va fi remunerat in functie de realizarea obiectivelor specifice legate de functia lor, independent de performanta zonei de business pe care o controleaza.

Plecand de la regulile de mai sus, societatea se asigura ca structura de remunerare a personalului cu functii de control nu poate aduce atingere independentei acestor functii si nu poate genera situatii de conflicte de interese la nivelul acestora.

Remunerarea personalului cu functii de control va fi supravegheata de catre Comitetul de Nominalizare si Remunerare din cadrul Consiliului de administratie.

8.6. STRUCTURA REMUNERATIEI ANGAJATILOR

Remuneratiile angajatilor societatii sunt stabilite in urma negocierilor dintre societate, in calitate de angajator si personalul angajat, la momentul incheierii contractelor individuale de munca si, eventual, pe parcursul executarii acestora.

Remuneratiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide si sunt stabilite in functie de competentele, responsabilitatile si complexitatea activitatilor desfasurate de personalul angajat.

Remuneratia personalului angajat poate avea atat o componenta fixa cat si, in mod exceptional, o componenta variabila.

Componenta fixa a remuneratiilor este reprezentata de salariul convenit prin contractul individual de munca, la stabilirea caruia nu sunt avute in vedere criterii de performanta.

Componenta variabila a remuneratiilor poate depinde de performanta si se stabileste in functie de evaluarea personalului angajat, evaluare in cadrul careia se combina performantele individuale si, eventual, ale unitatii operationale in cauza (compartiment, activitate specifica) si

rezultatele globale ale Societatii, iar la evaluarea performantelor individuale se tine seama de criteriile atat financiare, cat si nefinanciare. Evaluarea personalului societatii se face in conformitate cu procedura interna de evaluare aprobata de catre consiliul de administratie al societatii sau de organul competent.

Componenta variabila poate fi achitata in bani si/sau in instrumente.

9. ROLURI SI RESPONSABILITATI

In procesul de remunerare, Consiliul de administratie, are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- Supune aprobarii adunarii generale a actionarilor politica de remunerare a Societatii, conform legii, si supravegheaza punerea in aplicare a acesteia;
- aproba orice modificari ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobarii actionarilor Societatii, examineaza si monitorizeaza efectele acestora;
- ia in calcul contributiile compartimentelor competente, precum productie, achizitii, vanzari, economic, resurse umane, etc.
- stabileste si monitorizeaza remunerarea membrilor conducerii executive;
- monitorizeaza consultantii de remunerare externi pe care poate decide sa ii angajeze pentru consultanta sau asistenta;

Conducerea executiva (conducerea superioara)

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Conducerea executiva are urmatoarele roluri si responsabilitati:

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

Compartimentul de Resurse Umane

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Compartimentul de Resurse Umane are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- monitorizeaza implementarea eficienta a procesului de remunerare;
- ofera consultanta si se asigura de corectitudine si obiectivitate in procesul de evaluare.

10. COMUNICAREA INTERNA SI DIVULGAREA EXTERNA

Prevederile politicii de remunerare, precum si eventualele modificari aduse acestora, vor fi aduse la cunostinta personalului angajat prin grija compartimentului Resurse Umane, sau de catre orice alta persoana nominalizata in acest sens de catre Societate prin Consiliul de administratie.

Societatea va furniza, prin grija persoanelor aratate la paragraful precedent, intregului personal al societatii, informatii generale despre caracteristicile de baza ale politicilor si practicilor de remunerare ale IPROLAM S.A.

Fara a aduce atingere confidentialitatii si legislatiei referitoare la protectia datelor, societatea va prezenta factorilor interesati, intr-un mod clar si usor de inteles, informatiile pertinente referitoare

la politica de remunerare aplicabila la nivelul IPROLAM S.A., precum si orice actualizari realizate in urma schimbarilor intervenite. Informatiile pot fi prezentate sub forma unei declaratii independente privind politica de remunerare, a unei informari periodice in cadrul situatiilor financiare anuale sau sub oricare alta forma.

11. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizarii si supravegherii organelor de conducere ale societatii, precum si al 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 contextul 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 generale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecărei modificari semnificative si, in orice caz, cel putin o data la patru ani.

Președintele Consiliului de Administrație,

Dr. ing. Andrei Mauthner