

POLITICA DE REMUNERARE a Societății Iprochim S.A.

Cuprins

| | |
|--|----|
| CAPITOLUL I – Despre companie și scopul politicii | 2 |
| I.1. Preambul | 2 |
| I.2. Scopul | 3 |
| CAPITOLUL II – Baza legală | 4 |
| CAPITOLUL III – Definiții | 5 |
| CAPITOLUL IV Principiile de remunerare | 5 |
| CAPITOLUL V Principiul proporționalității | 6 |
| CAPITOLUL VI – Guvernanța | 6 |
| VI.1. Rolul organelor de conducere | 6 |
| VI.2. Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare | 6 |
| VI.3. Rolul funcțiilor de control în politica de remunerare | 7 |
| CAPITOLUL VII – Personalul identificat | 8 |
| CAPITOLUL VIII – Evaluarea performanței și a riscurilor | 8 |
| CAPITOLUL IX – Remunerarea personalului IPOCHIM S.A. | 9 |
| IX.1 Structura remunerației | 9 |
| IX.2. Reguli cu privire la acordarea remunerațiilor | 9 |
| IX.3. <u>Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și limita generală a remunerației fixe lunare a directorilor</u> | 9 |
| IX.4. Contracte de administrare și mandate | 10 |
| IX.5. Remunerația directorilor | 10 |
| IX.6. Remunerarea funcțiilor de control | 10 |
| IX.7. Remunerația salariilor IPOCHIM S.A. | 11 |
| CAPITOLUL X – Roluri și responsabilități | 11 |
| CAPITOLUL XI - Comunicarea remunerațiilor | 12 |
| CAPITOLUL XII. Dispoziții finale | 13 |

CAPITOLUL I – Despre companie și scopul politicii

I.1. Preambul

IPOCHIM S.A. este o societate pe acțiuni cu capital majoritar de stat având ca obiect principal de activitate ” Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea “ (cod CAEN rev. 2 – 7112), care funcționează în temeiul Legii nr. 31 / 1990 privind societățile.

Societatea noastră desfășoară activitățile specifice obiectului său principal de activitate la sediul principal din str. Mihai Eminescu, nr. 19-21, Mun. București, Sector 1., acestea fiind suspendate, datorită dificultăților economice înregistrate după anul 2010, la sediile secundare (puncte de lucru) din:

- str. Calea Plevnei, nr. 137C, București, Sector 6,
- str. Dr. Ion Rațiu, nr. 4, Mun. Sibiu, Jud. Sibiu,
- str. Costache Negri, nr. 48, Mun. Iași, Județul Iași.

IPOCHIM S.A. a fost fondată în anul 1948 ca institut de inginerie tehnologică și proiectare capabil să elaboreze documentații tehnico-economice necesare promovării și dezvoltării industriei chimice din România.

Datorită dezvoltării rapide a industriei chimice românești, cooperării strânse cu institutele de cercetare din domeniu și colaborării cu diverse firme de prestigiu din străinătate, specializate în proiectarea și punerea în funcțiune de instalații chimice, IPOCHIM S.A. și-a dezvoltat potențialul tehnic, mărindu-și numărul angajaților de înaltă calificare, ceea ce a condus ulterior la o scindare în mai multe institute de profil.

Acest gen de structură în sistem subsectorial s-a păstrat până în 1977, când toate institutele de proiectare din domeniul industriei chimice și petrochimice s-au reunificat într-un singur institut - Institutul de Inginerie Tehnologică și Proiectare pentru Industria Chimică (IITPIC), care a grupat toate activitățile de inginerie tehnologică și proiectare din acest domeniu foarte diversificat ca profil.

În 1991, în baza Legii nr.15 / 1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale, prin H.G. nr.156 / 07.03.1991, se înființează societatea comercială IPOCHIM S.A. București, cu sediul social în Municipiul București, prin preluarea integrală a activului și pasivului Institutului de Inginerie Tehnologică și Proiectare pentru Industria Chimică - IITPIC - București, care de la aceeași dată și-a încheiat activitatea.

IPOCHIM S.A. a fost înmatriculată la Oficiul Registrul Comerțului al Mun.București sub nr. J40 / 6485 / 1991 din 15.07.1991.

Până în anul 2015, acțiunile societății erau tranzacționate pe ” Piața ” Rasdaq care nu era o piață reglementată¹. În raport cu prevederile articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39, o piață de instrumente financiare trebuie să fie autorizată ca pieță reglementată iar funcționarea acesteia în conformitate cu cerințele prevăzute în titlul III din această directivă constituie o condiție esențială pentru obținerea și pentru păstrarea acestei autorizații.

În raport cu prevederile Legii nr. 151 / 2014, privind clarificarea statutului juridic al acțiunilor care se tranzacționează pe Piața RASDAQ sau pe piața valorilor mobiliare necotate, acționarii societății au fost convocați pentru a decide cu privire la tranzacționarea acțiunilor societății.

Urmare a hotărârii acționarilor nr. 1 din 12.02.2015., începând cu data de 02.10.2015, acțiunile societății sunt tranzacționate în cadrul sistemului alternativ de tranzacționare A.T.S. - AeRO administrat de B.V.B., Secțiunea Instrumente Financiare listate pe A.T.S., Sectorul Titluri de Capital, Categoria Acțiuni, și NU pe o piață reglementată (respectiv, pe Bursa de Valori București).

În data de 21 mai 2015, societatea a primit, de la Bursa de Valori București (în baza Deciziei nr. 514 / 19.05.2015.) Acordul de principiu privind admiterea la tranzacționare pe Sistemul Alternativ de Tranzacționare, administrat de Bursa de Valori București S.A., a acțiunilor societății.

¹ Astfel cum sublinia Guvernul Român în fața Curții Europene de Justiție ” acțiunile erau tranzacționate pe piața Rasdaq prin intermediul suportului electronic pus la dispoziție de Bursa de Valori București S.A. și nu poate fi suficient pentru a califica din punct de vedere juridic această piață ca ”piață reglementată”, în lipsa îndeplinirii condițiilor enumerate la punctul 43 din prezenta hotărâre. ”.

Societatea a efectuat și demersurile necesare către A.S.F. pentru obținerea Deciziei de Admitere la tranzacționare pe Sistemul Alternativ de Tranzacționare administrat de Bursa de Valori București S.A., a acțiunilor societății, cererea fiind înregistrată sub nr. 48665 / 22.05.2015.

În data de 10.09.2015, A.S.F. a emis Decizia nr. 2147 / 10.09.2015 privind admiterea la tranzacționare pe Sistemul Alternativ de Tranzacționare administrat de Bursa de Valori București S.A. – A.T.S. – AeRO, a acțiunilor societății.

În baza Deciziei directorului general al B.V.B. nr. 1023 din data de 29 septembrie 2015, a fost aprobată admiterea la tranzacționare a acțiunilor societății IPOCHIM S.A. în cadrul sistemului alternativ de tranzacționare administrat de B.V.B., Secțiunea Instrumente Financiare listate pe A.T.S., Sectorul Titluri de Capital, Categoria Acțiuni.

Începerea tranzacționării s-a făcut începând cu data de 02 octombrie 2015.

Situațiile financiare ale societății sunt supuse auditului financiar extern prin audit statutar, fapt pentru care conducerea societății este delegată de la administratori (Consiliul de Administrație) către Directorii (Directorul General, Directorul General Adjunct și Directorul Economic) – art. 143 alin.(4) din legea nr. 31 / 1990, Consiliul de Administrație pastrând atribuții de reprezentare a societății doar în relația cu directorii.

După anul 1990, societatea și-a desfășurat activitatea în sistem concurențial, clienții săi fiind societățile cu profil chimic, petrochimic sau înrudite cu acesta, din țară și străinătate.

Clienților tradiționali li s-au adăugat, din anii 2000, alți solicitanți pentru noi domenii abordate, reprezentați în special de lucrări de evaluare active și afaceri precum și lucrările de ingineria mediului în scopul respectării legislației de mediu.

I.2. Scopul

Politica de remunerare elaborată de Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. are ca scop principal descrierea principiilor de acordare a remunerației/indemnizației pentru *personalul identificat* al societății, așa cum este definit în cadrul acestui document (*membrii Consiliului de Administrație, membrii conducerii superioare, salariaților cu funcții cheie și celorlalți salariați ai IPOCHIM S.A., ale căror activități profesionale au impact semnificativ asupra profilului de risc al societății*).

Politica de remunerare vizează crearea condițiilor de implementare a unui sistem de remunerare care să conducă la o activitate de administrare eficientă, în vederea creșterii valorii companiei pe termen lung, în condiții de asumare de riscuri conforme profilului de risc al IPOCHIM S.A. și al reglementărilor legale incidente.

Nu intră sub incidența Politicii de remunerare eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea de activități, necesare bunei funcționări a societății. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu este considerată a fi remunerație, conform Politicii de remunerare.

La nivelul IPOCHIM S.A., este elaborată și implementată o Politică de remunerare care este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri neconforme cu profilul de risc, regulile sau Actul constitutiv al societății.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă a personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale din cadrul societății. Prin Politică de remunerare, se urmărește ca nivelul și componența remunerației să corespundă obiectivelor și strategiei pe termen lung, iar legătura cu performanța este determinantă în stabilirea remunerației.

Politica de remunerare este astfel concepută încât nivelul de remunerare din cadrul IPOCHIM S.A. să fie bine dimensionat, pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul Consiliului de Administrație, al conducerii superioare, precum și în rândurile salariaților societății. În același timp, Politică de remunerare nu introduce stimulente care ar putea determina favorizarea interesului propriu în detrimentul intereselor societății.

Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, cu obiectivele, valorile și interesele societății, precum și cu interesele investitorilor.

Adunarea Generală a Acționarilor aprobă reperatele remunerării pentru administratorii și directorii societății, conform prevederilor incluse în Actul constitutiv al societății. IPOCHIM S.A. stabilește Politica de remunerare, ce este supusă votului acționarilor, în cadrul Adunărilor Generale Ordinare a Acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani. Societatea plătește remunerația membrilor structurii de conducere numai în conformitate cu Politica de remunerare aprobată în cadrul Adunării Generale a Acționarilor.

În cazul în care nu există o Politică de remunerare aprobată, iar Adunarea Generală a Acționarilor nu aprobă politica propusă și înscrisă pe ordinea de zi, IPOCHIM S.A. va continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu practicile existente și va prezenta o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei Adunări Generale Ordinare a Acționarilor IPOCHIM S.A. (chiar dacă aceasta nu este Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor anuală).

În cazul în care există o Politică de remunerare aprobată, iar Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor nu aprobă forma propusă a Politicii de remunerare în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, IPOCHIM S.A. va continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă. În acest caz, IPOCHIM S.A. prezintă o Politică de remunerare revizuită spre aprobare în cadrul următoarei Adunări Generale Ordinare a Acționarilor.

Prevederile legislative în vigoare în materia remunerării permit derogări temporare de la aplicarea Politicii de remunerare, cu obligația menționării clauzelor de procedură care permit derogarea, în scopul asigurării intereselor și sustenabilității societății pe termen lung.

După votarea în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, Politica de remunerare și informațiile privind rezultatele votului se publică fără întârziere pe website-ul IPOCHIM S.A. și rămân la dispoziția publicului, cel puțin atâta timp cât sunt aplicabile.

CAPITOLUL II – Baza legală

Principalele reglementări care guvernează activitatea de remunerare de la nivelul IPOCHIM S.A. sunt:

- Legea nr. 31/1990 R, a societăților, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
- 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 precum și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr.648/2012;
- Regulamentul A.S.F. nr.2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară;
- alte acte normative care reglementează funcționarea și activitatea IPOCHIM S.A.;
- Actul constitutiv al IPOCHIM S.A.;
- Reglementările interne ale IPOCHIM S.A.;
- Hotărârile organelor statutare ale IPOCHIM S.A. (Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație, conducerea superioară);
- Contractul Colectiv de Muncă de la nivelul IPOCHIM S.A., după caz.

CAPITOLUL III – Definiții

- personal identificat/personalul societății: categoriile de personal, inclusiv membrii Consiliului de Administrație și ai conducerii superioare (directorul general și directorul general adjunct), persoanele care își asumă riscuri, cele cu funcții de control și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile (director care are competențe de conducere a activității zilnice a IPOCHIM S.A., în conformitate cu organizarea și normele aplicabile), ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al IPOCHIM S.A.;

- remunerare: acțiunea de a remunera și rezultatul ei; remunerație; a retribui un serviciu, o muncă prestată; salariu, plată, remunerare;

- salariul: contraprestația muncii depuse de un salariat în baza contractului individual de muncă;

- indemnizație: suma de bani care se acordă uneia dintre persoanele identificate în afara salariului;

- funcții-cheie: persoane ale căror atribuții au o influență semnificativă asupra realizării obiectivelor strategice ale entității reglementate, care nu fac parte din structura de conducere, îndeplinind în cadrul entității reglementate, conform legislației specifice sectorului de supraveghere financiară după caz, atribuțiile de evaluare și administrare a riscurilor (managementul riscurilor), control intern/conformitate și audit intern;

- funcție de supraveghere: persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale societății și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul legislației aplicabile.

CAPITOLUL IV Principiile de remunerare

Principiile generale ale Politicii de remunerare de la nivelul IPOCHIM S.A. sunt cele specifice emitenților:

a) este aliniată strategiei de afaceri, valorilor și obiectivelor pe termen lung, în acord cu interesele investitorilor societății și nu generează conflicte de interese;

b) favorizează generarea de performanță pe termen lung și crearea unui cadru pentru dezvoltarea sustenabilă a societății;

c) asigură respectarea principiilor de guvernare corporativă în scopul menținerii transparenței pentru investitori;

d) este realizată recompensarea corectă și responsabilă a activității membrilor Consiliului de Administrație, a membrilor Conducerii superioare, a persoanelor cu funcții-cheie și salariaților societății, corespunzător sarcinilor, prerogativelor, competențelor și responsabilităților lor;

e) se utilizează recompensarea diferențiată, în raport de complexitatea funcției deținute în cadrul societății și gradul de implicare în activitatea IPOCHIM S.A.;

f) recompensarea se realizează în strânsă legătură cu îndeplinirea obiectivelor de performanță, cu luarea în considerare a riscurilor potențiale asociate cu normele de conduită, precum și a evaluării în care se combină performanțele individuale, ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale societății, utilizând atât criteriile financiare, cât și nefinanciare;

g) în cadrul funcției sale de supraveghere, Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale Politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;

h) remunerarea conducătorilor și angajaților societății este formată dintr-o componentă fixă;

i) remunerarea personalului care deține funcții de control este realizată în funcție de îndeplinirea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele departamentelor pe care le controlează;

j) remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A.;

k) remunerația variabilă se acordă în funcție de atingerea obiectivelor de performanță colective și individuale, implementarea de către societate a proiectelor;

Prin implementarea Politicii de remunerare la nivelul IPOCHIM S.A., este asigurată o armonizare a intereselor acționarilor cu ale conducerii și personalului IPOCHIM S.A., care să conducă la performanța actului managerial și creșterea valorii companiei pe termen lung.

CAPITOLUL V Principiul proporționalității

În elaborarea și implementarea Politicii de remunerare, IPOCHIM S.A. respectă prevederile legale incidente ce sunt aplicabile, respectiv ținând cont de dimensiunea societății, de organizarea internă, precum și de natura și complexitatea activităților derulate.

Pentru evaluarea dimensiunii IPOCHIM S.A., este utilizat criteriul dimensiunii, care se referă la: (i) valoarea capitalului și valoarea activelor; (ii) pasivele; (iii) numărul de membri ai personalului.

În acest context, la data de 31.01.2021, valoarea totală a activelor IPOCHIM S.A. era de 100.622.212 lei (20,6 mil euro), iar numărul de angajați era sub 50 (numărul efectiv de salariați la 31.12.2020).

În ceea ce privește organizarea internă a societății, IPOCHIM S.A. este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni, administrată în sistem unitar, de către un Consiliu de Administrație. Având în vedere forma de administrare și numărul redus de angajați, Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. opinează că structura de guvernare/organizarea internă a IPOCHIM S.A. nu este una complexă (*chiar dacă acțiunile IPOCHIM S.A. sunt tranzacționate pe un sistem alternativ de tranzacționare administrat de Bursa de Valori București*).

Pe de altă parte, în evaluarea incidenței principiului proporționalității, Consiliul de Administrație a luat în considerare faptul că activitatea IPOCHIM S.A. este strict reglementată de lege în ceea ce privește obiectul de activitate. Prin urmare, activitățile derulate de IPOCHIM S.A. nu îmbracă un grad de complexitate ridicat, acestea fiind încadrate strict în alternativele prevăzute de lege.

CAPITOLUL VI – Guvernanța

VI.1. Rolul organelor de conducere

Elaborarea și implementarea Politicii de remunerare sunt rezultatul exercitării de către Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. a atribuțiilor funcției de supraveghere. Elaborarea Politicii de remunerare este – la rândul său – suma contribuțiilor funcțiilor cheie implicate, alături de conducerea superioară, în acest proces (precum funcțiile de administrare a riscurilor, conformitate, audit intern). Prin exercitarea funcției sale de supraveghere, Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. se asigură că Politica de remunerare promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politica de investiții a societății. Implementarea Politicii de remunerare va fi evaluată cel puțin o dată pe an de către Consiliul de Administrație și, în situația apariției unor modificări semnificative, o va supune analizei și votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

VI.2. Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet independent, cu rol consultativ, înființat pentru a asista Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A. în îndeplinirea rolurilor și atribuțiilor sale cu privire la nominalizarea și evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul societății, respectiv remunerarea directorilor executivi și salariaților societății.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare își desfășoară activitatea în conformitate cu regulamentul de organizare și funcționare propriu, precum și cu reglementările interne ale IPOCHIM S.A.

În îndeplinirea rolului său de a sprijini organul de conducere în exercitarea funcției de supraveghere, Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- a) este responsabil cu pregătirea recomandărilor adresate funcției de supraveghere, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere, precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din societate;
- b) acordă asistență și consultanță organului de conducere cu privire la elaborarea politicii de remunerare generală a societății;
- c) are acces la consultanța internă și externă, independentă de consultanța asigurată de către cadrele superioare de conducere ale societății;
- d) examinează numirea consultanților de remunerare externi pe care organul de conducere poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;
- e) monitorizează proiectarea și funcționarea sistemului de remunerare în numele funcției de supraveghere;
- f) evaluează mecanismele adoptate de organul de conducere al societății pentru a se asigura că:
 - sistemul de remunerare adoptat ține seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități și active;
 - politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale societății și ale investitorilor săi;
- g) examinează formal un număr de scenarii posibile, pentru a testa modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne viitoare și să îl testeze retroactiv;
- h) analizează și formulează propuneri în atenția Consiliului de Administrație cu privire la pachetul anual total de remunerație variabilă ce se acordă în cadrul societății;
- i) analizează și formulează propuneri în atenția Consiliului de Administrație (*și, prin intermediul Consiliului de Administrație, în atenția adunării generale a acționarilor, după caz*) cu privire la programele de acordare a opțiunilor de cumpărare de acțiuni către administratorii și angajații societății;
- j) prezintă un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Administrație și conducerii superioare, inclusiv a personalului ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al societății, în decursul unui exercițiu financiar, document ce va fi inclus în Raportul anual al Consiliului de Administrație;
- k) revizuieste anual Politica privind remunerarea din cadrul IPOCHIM S.A.;
- l) monitorizează respectarea cerințelor și obligațiilor de transparență, informare și raportare a informațiilor specifice activității de remunerare;
- m) avizează, anterior aprobării de către Consiliul de Administrație și monitorizează respectarea politicii de remunerare întocmite și aplicate de conducerea superioară;
- n) sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare la nivelul societății, prin comunicarea imediată către conducerea superioară, în scris, a situațiilor constatate și urmărește îndreptarea celor sesizate, informând în consecință Consiliul de Administrație.

VI.3. Rolul funcțiilor de control în politica de remunerare

Funcțiile de control au un rol activ în elaborarea, monitorizarea continuă și examinarea politicilor de remunerare. Colaborând cu organul de conducere, funcțiile de control contribuie la stabilirea strategiei generale de remunerare aplicată în societate, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor, respectiv:

- a) funcția de administrare a riscului evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății;
- b) funcția de conformitate analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.
- c) funcția de audit intern realizează periodic un audit independent privind elaborarea, punerea în aplicare și efectele politicii de remunerare asupra societății.

CAPITOLUL VII – Personalul identificat

În conformitate cu prevederile legale incidente, IPOCHIM S.A. evaluează, cel puțin o dată pe an, categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, folosind drept criterii:

- impactul activității membrilor personalului asupra rezultatelor societății și/sau bilanțului contabil și/sau a performanțelor societății;
- nivelul remunerației totale a membrilor personalului (*urmând a fi incluși în categoria personalului identificat acei angajați ale căror remunerații totale se încadrează în aceeași categorie de remunerație cu cea a administratorilor și personalului care își asumă riscuri*).

În categoria personalului identificat sunt incluse următoarele persoane (cu excepția situațiilor în care activitatea derulată de aceste persoane nu are un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății):

- membrii Consiliului de Administrație;
- cadrele superioare de conducere, respectiv directorii și orice alte persoane care au competențe de conducere a activității zilnice a IPOCHIM S.A., în conformitate cu normele aplicabile;
- personalul funcțiilor de control auditorul intern etc.;
- alte persoane care își asumă riscuri: membrii personalului ale căror activități profesionale – separat sau împreună, ca membri ai unei structuri a societății – pot avea o influență considerabilă asupra societății, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/poziții și lua decizii care afectează în mod semnificativ riscul la care este supusă societatea;
- alte persoane ale căror remunerații totale se încadrează în aceeași categorie de remunerație cu cea a persoanelor cu funcții de conducere și a persoanelor care își asumă riscurile.

CAPITOLUL VIII – Evaluarea performanței și a riscurilor

Evaluarea performanței la nivelul IPOCHIM S.A. are ca scop alinierea sistemului de remunerare la performanțele înregistrate de personalul identificat, ținând cont de riscurile induse de activitatea specifică a societății. În acest sens, este utilizat un mix de criterii de natură cantitativă (financiară) și calitativă (non-financiară), care are în vedere performanța globală a IPOCHIM S.A., performanțele structurii din care face parte persoana evaluată și legătura acestora cu riscurile activității derulate de persoana evaluată.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se face în baza unor proceduri interne scrise, care conține prevederi exprese referitoare la principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță și a modului de evaluare a îndeplinirii acestora. Printre elementele luate în considerare pentru evaluarea performanțelor individuale se regăsesc:

- sarcinile și responsabilitățile personalului identificat;
- performanța globală a societății și performanța structurii operaționale în care activează persoana evaluată;
- realizarea obiectivelor individuale, raportată la cerințele funcției respective;
- modul de respectare a obligațiilor personalului identificat față de societate, în special de a acționa în mod loial, onest, corect și profesionist, în interesul IPOCHIM S.A.

În vederea alinierii intereselor personalului identificat cu cele ale IPOCHIM S.A. pe termen mediu și lung, procesul de evaluare a personalului identificat este multianual și ține cont de profilul de risc al societății.

În cazul funcțiilor de control, evaluarea performanței se face ținând cont de modul în care aceste persoane și-au îndeplinit atribuțiile specifice fiecărei funcții, precum și în funcție de modul de îndeplinire a obiectivelor punctuale stabilite de Consiliul de Administrație. Evaluarea persoanelor care exercită funcții de control nu este legată de performanța structurilor pe care le controlează.

CAPITOLUL IX – Remunerarea personalului IPOCHIM S.A.

IX.1 Structura remunerației

Componentele de bază ale remunerației ce se acordă în cadrul IPOCHIM S.A. sunt:

- remunerația fixă: plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;
- remunerația variabilă: plăți sau indemnizații adiționale acordate în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale.

Componenta fixă și variabilă a remunerației administratorilor este stabilită prin actul constitutiv sau prin alte hotărâri ale acționarilor IPOCHIM S.A., potrivit legii.

IX.2. Reguli cu privire la acordarea remunerațiilor

Politica de remunerare a IPOCHIM S.A. este elaborată de Consiliul de Administrație și supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, cu scopul de a asigura o bună funcționare a mecanismelor de guvernare corporativă de la nivelul societății, în beneficiul acționarilor și al creșterii valorii companiei pe termen lung.

Conform Actului constitutiv al IPOCHIM S.A., Consiliul de Administrație delegă conducerea societății către doi directori, numind pe unul director general (care poate deține și funcția de administrator, membru al Consiliului de Administrație) și pe unul director general adjunct (care poate deține și funcția de administrator, membru al Consiliului de Administrație).

Consiliul de Administrație are competența de a stabili organigrama societății și grila de salarizare aferentă (ce vor defini partea fixă a remunerației), având drept criterii principale: nivelul de responsabilități și competențe, impactul activității asupra rezultatelor societății, complexitatea sarcinilor, intensitatea muncii și nivelul de specializare necesar etc. În acest sens, Consiliul de Administrație aprobă Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății, stabilind nivelul minim de salarizare pentru fiecare grupă de competență din grila de salarizare, conformă complexității atribuțiilor aferente fiecărui post. Nivelul remunerației de bază a angajaților poate fi revizuit la propunerea conducerii superioare sau, după caz, a Consiliului de Administrație al IPOCHIM S.A., în urma evaluării performanțelor și a condițiilor de piață.

IX.3. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și limita generală a remunerației fixe lunare a directorilor.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și limita generală a remunerației fixe lunare a directorilor este fixată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor IPOCHIM S.A., în temeiul prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile și a Actului constitutiv.

Remunerația fixă lunară a fiecărui membru al Consiliului de Administrație este aprobată de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor IPOCHIM S.A.

Administratorii, membri ai comitetelor consultative, nu primesc o remunerație suplimentară pentru activitatea desfășurată.

Limita generală a remunerației fixe lunare a directorilor societății (director general și director general adjunct), aprobată de acționari este, este:

- de 3,00 ori media pe ultimele 12 luni, anterioare exercițiului financiar curent, a câștigului salarial mediu brut lunar, din ramura în care își desfășoară activitatea societatea pentru directorul general;

- de 2,50 ori media pe ultimele 12 luni, anterioare exercițiului financiar curent, a câștigului salarial mediu brut lunar, din ramura în care își desfășoară activitatea societatea pentru directorul general adjunct.

Remunerația membrilor conducerii superioare se calculează începând cu luna ianuarie pentru întreg anul financiar, în funcție de câștigul salarial mediu brut lunar din această lună, din ramura în care își desfășoară activitatea societatea.

La stabilirea remunerației fixe lunare a directorilor, Consiliul de Administrație al Societății se va asigura că aceasta este justificată în raport cu atribuțiile specifice postului și cu situația economico-financiară a Societății.

IX.4. Contracte de administrare și mandate

Societatea încheie contracte de administrare cu membrii Consiliului de Administrație și de mandat cu membrii conducerii superioare, contracte valabile pentru durata mandatului, potrivit prevederilor legale aplicabile întreprinderilor publice.

Contractele de mandat încetează în conformitate cu prevederile legale, precum și prin renunțarea directorilor la contract, cu o notificare prealabilă cu respectarea termenului de preaviz, revocarea directorului general/directorului general adjunct de către Consiliul de Administrație, prin acordul părților sau prin expirarea termenului mandatului.

Cazurile de încetare, în conformitate cu normele legale, se constată prin hotărâre a Consiliului de Administrație și sunt publicate pentru informarea investitorilor.

Remunerația fixă la care are dreptul un administrator al IPOCHIM S.A. se acordă începând cu data exercitării în mod concret a atribuțiilor funcției, respectiv după acceptarea calității de administrator și încheierea poliței de asigurare de răspundere civilă profesională.

Pentru administratorii și membrii conducerii superioare, ai societății, se va încheia o poliță de asigurare pentru răspundere civilă profesională la nivelul sumei totale de 200.000 Euro (echivalent superior totalului a 12 indemnizații brute ale acestora, prin raportare și la valoarea activelor imobilizate), în termen de 30 de zile de la data încheierii contractului de administrare, costurile fiind suportate de către societate care este totodată și beneficiarul asigurării.

Remunerația fixă se acordă până la data încetării mandatului de administrator (ca efect al încetării la termen, renunțării la mandat sau retragere a avizului de către autoritatea competentă).

Remunerația fixă se acordă lunar odată cu acordarea drepturilor salariale pentru salariații societății.

IX.5. Remunerația directorilor

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al IPOCHIM S.A., conform prevederile Legii nr. 31/1990 și ale Actului constitutiv al societății.

În vederea asigurării unui nivel adecvat și sustenabil al remunerării directorilor, Consiliul de Administrație va acționa pentru a se asigura de existența unei balanțe între remunerațiile acordate și responsabilitățile asociate funcțiilor de conducere, care să conducă la atingerea obiectivelor pe termen lung ale societății. Nivelul remunerațiilor directorilor va fi stabilit astfel încât să reflecte și nivelul remunerațiilor similare existente în sectorul financiar, cu scopul atragerii și menținerii de personal înalt calificat și cu experiență relevantă.

Remunerația directorilor va cuprinde o componentă fixă, ce ține cont de natura și complexitatea activităților derulate de persoanele respective.

Nu sunt considerate remunerații, în sensul Politicii de remunerare, cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul IPOCHIM S.A.

IX.6. Remunerarea funcțiilor de control

Nivelul remunerării personalului cu funcții de control în cadrul IPOCHIM S.A. trebuie să permită societății să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții. Remunerarea personalului cu funcții de control este supravegheată în mod direct de Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al societății.

Remunerația personalului care exercită funcții de control poate conține o parte fixă și o parte variabilă.

Dacă personalul cu funcții de control primește o remunerație variabilă, aceasta trebuie să fie fundamentată pe obiective specifice funcției și nu trebuie să fie stabilită exclusiv pe baza criteriilor de performanță de la nivelul societății.

Structura de remunerare a personalului cu funcții de control din cadrul IPOCHIM S.A. nu trebuie să compromită independența acestor funcții sau să genereze conflicte de interese la nivelul acestora.

IX.7. Remunerația salariaților IPOCHIM S.A.

Remunerația salariaților este stabilită în urma negocierilor purtate între angajator și angajat, conform grilei de salarizare ce este anexă la Contractul Colectiv de Muncă. Remunerația personalului angajat al IPOCHIM S.A. poate să cuprindă o componentă fixă și o componentă variabilă.

Remunerația fixă reprezintă elementul constant al remunerării, iar stabilirea valorii ei este calibrată în funcție de locul de muncă, funcția ocupată, nivelul studiilor (pregătirea profesională), rangul ierarhic (funcția ocupată), experiența profesională, domeniul de activitate, cerințele funcției, performanța (rezultatele muncii), creșterea capacităților și aptitudinilor individului prevăzute în fișa postului, perioada de timp lucrată.

Remunerația fixă este determinată astfel încât să fie motivantă pentru a atrage și reține persoanele cu competențe excepționale, în scopul realizării obiectului de activitate al societății. Remunerația fixă se acordă sub formă de salariu, de două ori pe lună și cuprinde salariul de bază, sporurile cu caracter permanent (*spor de vechime, acordat în funcție de vechimea totală în muncă a salariatului și sporul de confidențialitate, acordat în funcție de gradul de confidențialitate a informațiilor vehiculate de salariat în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau la care are acces*) și alte adaosuri conform Contractului Colectiv de Muncă (*tichete de masă, indemnizație de delegare, ajutoare pentru evenimente deosebite în familie – deces salariat, copii sau părinți*).

Sumele din profitul net obținut de societate se acordă în funcție de aportul adus de către fiecare salariat în parte la realizarea performanțelor societății, de gradul de implicare și de perioada desfășurării activității în societate în cursul anului pentru care se acordă dreptul.

Persoanele cu funcții cheie, directorii executivi și salariații societății primesc stimulente suplimentare funcție de modul de realizare și implicare pentru realizarea propriilor sarcini de serviciu și de perioada lucrată în anul pentru care se acordă dreptul.

În cazul persoanelor cu funcții-cheie, al directorilor executivi și salariaților societății ale căror contracte individuale de muncă încetează din motive independente de voința lor, se vor respecta prevederile Contractului Colectiv de Muncă al societății.

CAPITOLUL X – Roluri și responsabilități

În exercitarea atribuțiilor corespunzătoare funcției de supraveghere în cadrul procesului de remunerare, organul de conducere al societății – Consiliul de Administrație – este responsabil cu elaborarea și implementarea Politicii de remunerare a societății, pe care o supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor. De asemenea, Consiliul de Administrație aprobă modificarea Politicii de remunerare și, în cazul în care situația o impune, supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor respectivul document. Consiliul de Administrație monitorizează punerea în aplicare a Politicii de remunerare, sens în care ține seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resurse umane, planificarea strategică).

La nivelul IPOCHIM S.A. funcțiile corporative competente se implică în mod corespunzător în elaborarea Politicii de remunerare a societății și în implementarea sa.

Totodată, în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare funcției de supraveghere Consiliul de Administrație ține seama de principiile și structurile de guvernare corporativă ce funcționează la nivelul IPOCHIM S.A., precum și de interacțiunile acestora cu sistemul de remunerare. Ca urmare, Politica de remunerare adoptată la nivelul IPOCHIM S.A. asigură:

- alinierea cu strategia profesională, obiectivele, valorile și interesele societății;
- alinierea intereselor IPOCHIM S.A. și ale investitorilor cu cele ale personalului care administrează societatea, cu scopul de a realiza și menține o situație financiară solidă a societății.

Conducerea superioară și Consiliul de Administrație adoptă și revizuiesc periodic principiile generale ale Politicii de remunerare:

- a) politica și practicile de remunerare sunt supuse anual procedurii de evaluare internă și independentă;
- b) politicile și practicile de remunerare sunt subordonate realizării bugetului de venituri și cheltuieli aprobat anual de acționarii IPOCHIM S.A. în Adunarea Generală a Acționarilor;

- c) membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de exercitarea funcțiilor lor;
- d) prin politica de remunerare adoptată se urmărește generarea performanței pe termen lung și crearea unui cadru pentru dezvoltarea sustenabilă a societății; evaluarea performanței și acordarea remunerației în funcție de performanță ia în considerare crearea condițiilor de dezvoltare sustenabilă a IPOCHIM S.A.;
- e) practica acordării unei remunerații totale care să includă componenta fixă, se stabilește la nivelul Consiliului de Administrație și conducerii superioare, se aprobă de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor și include posibilitatea de a nu plăti nici o componentă variabilă a remunerației;

Principiile Politicii de remunerare se aplică oricărui tip de remunerație plătită de IPOCHIM S.A. categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și pentru orice angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile.

În ceea ce privește procesul de remunerare, compartimentul Resurse Umane monitorizează procesul de implementare a Politicii de remunerare, oferind consultanță și sprijin în procesul de evaluare a performanțelor individuale.

Compartimentul Financiar-Contabilitate are un rol activ în procesul de elaborare, monitorizare și implementare a procedurilor și practicilor derivate din Politica de remunerare.

Auditul intern realizează evaluări anuale referitoare la modalitatea de implementare a Politicii de remunerare și a procedurilor și practicilor aferente, în scopul stabilirii gradului de conformare a acestora cu standardele și reglementările incidente în materie.

CAPITOLUL XI - Comunicarea remunerațiilor

Societatea întocmește un raport de remunerare, care oferă informații referitoare la remunerațiile acordate, inclusiv beneficiile acordate sau datorate pe parcursul ultimului an financiar administratorilor sau directorilor, inclusiv celor nou recrutați și foștilor administratori sau directori, în conformitate cu Politica de remunerare și prevederile legale. Aceste informații pot fi prezentate fie sub forma unui document de sine-stătător privind Politica de remunerare, a unei informări periodice în cadrul situațiilor financiare anuale sau sub orice alt format. Informațiile cuprinse în acest raport se referă la procesul decizional care stă la baza elaborării și implementării Politicii de remunerare, informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță, criteriile utilizate pentru evaluarea performanțelor sau pentru acordarea de stimulente.

Raportul anual al Consiliului de Administrație include informații privind remunerațiile administratorilor și conducerii superioare, inclusiv pentru persoanele nou alese și foști administratori și directori. În cadrul Raportului anual vor fi incluse date referitor la beneficiile acordate sau datorate pentru exercițiul financiar încheiat.

Raportul de remunerare nu va include categorii speciale de date cu caracter personal ale conducătorilor sau date cu caracter personal care se referă la situația familială a fiecărui conducător.

Datele cu caracter personal ale conducătorilor sunt prelucrate de către societate în temeiul prevederilor cuprinse în legislația aplicabilă protecției datelor cu caracter personal, în scopul creșterii transparenței și sporirii responsabilității conducătorilor, dar și al supravegherii de către acționari a remunerațiilor acestora.

Raportul Consiliului de Administrație, inclusiv Raportul de remunerare, sunt supuse votului acționarilor în cadrul ședinței adunării generale a acționarilor.

După votarea în ședința adunării generale a acționarilor IPOCHIM S.A., Politica de remunerare este publicată pe website-ul societății, împreună cu data și rezultatele votului și rămâne la dispoziția publicului atât timp cât este aplicabilă. De asemenea, pe website-ul societății vor fi disponibile și modelele actuale ale contractelor de mandat încheiate de societate cu directorul general și directorul general adjunct.



IPOCHIM S.A.



str. Mihai Eminescu nr.19-21, Sector 1, București cod 010512
tel.: 021/211.76.54; fax: 021/210.27.01;
E-mail: office@iprochim.ro; web: www.iprochim.ro

CAPITOLUL XII. Dispoziții finale

În cazul în care prevederile Politicii de remunerare vor fi completate/modificate/abrogate de o dispoziție legală sau internă, atunci prevederile acestea se vor aplica de drept și la nivelul IPOCHIM S.A.

Aplicarea Politicii de remunerare face obiectul măsurilor de monitorizare din partea organelor de conducere ale IPOCHIM S.A., precum și a funcțiilor de control (cel puțin anual), care vor propune și implementa măsurile eventual necesare pentru posibile deficiențe constatate în activitatea societății pe această linie.

Prezenta Politică de remunerare se completează cu prevederile privind remunerarea din cadrul actelor normative aplicabile.

Politica de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor IPOCHIM S.A., cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

IPOCHIM S.A.

Consiliul de Administrație,
prin Președinte,
Gabriel PĂUN