

POLITICI SI PRACTICI DE REMUNERARE

Preambul:

Politica de remunerare a conducatorilor S.C. FABRICA DE ACCESORII METALICE FAM S.A. este elaborat in baza urmatoarelor prevederi legale:

“Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare

ART. 92¹ – (1) Emitentul stabileste o politica de remunerare in ceea ce priveste conducatorii cu privire la care actionarii au dreptul de a vota in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor.

(2) Emitentii au obligatia sa supuna aprobarii actionarilor politica de remunerare in cadrul adunarii generale ordinare anuale a actionarilor prevazuta la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Emitentii platesc o remuneratie conducatorilor lor numai in conformitate cu o politica de remunerare care a fost aprobata in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor.

(4) In cazul in care nu exista inca o politica de remunerare aprobata, iar adunarea generala ordinara a actionarilor nu aproba politica propusa si inscrisa pe ordinea de zi, emitentul poate continua sa plateasca remuneratia conducatorilor sai in conformitate cu practicile existente si prezinta o politica revizuita pentru aprobare in cadrul urmatoarei adunari generale ordinare a actionarilor tinuta de emitent, chiar daca aceasta nu este adunarea generala ordinara anuala a actionarilor.

(5) In cazul in care exista o politica de remunerare aprobata, iar adunarea generala ordinara a actionarilor nu aproba noua politica propusa, emitentul poate continua sa plateasca remuneratia conducatorilor sai in conformitate cu politica aprobata existenta si prezinta o politica revizuita pentru aprobare in cadrul urmatoarei adunari generale ordinare a actionarilor.

(6) Emitentii pot, in circumstante exceptionale, sa deroge temporar de la politica de remunerare, cu conditia ca aceasta politica sa includa clauze de procedura in temeiul carora poate fi aplicata derogarea si sa precizeze de la ce elemente ale politicii se poate deroga. Aceste circumstante exceptionale se refera numai la situatiile in care derogarea de la politica de remunerare este necesara pentru a servi pe termen lung interesele si sustenabilitatea emitentului in intregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

(7) Emitentii supun votului politica de remunerare in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecărei modificari semnificative si, in orice caz, cel putin o data la 4 ani.

(8) Politica de remunerare trebuie sa contribuie la strategia de afaceri a emitentului, precum si la sustenabilitatea si interesele pe termen lung ale acestuia si sa includa o explicatie in acest sens. Politica trebuie sa fie clara si usor de inteles si sa descrie diferitele elemente ale remuneratiei fixe si ale celei variabile, inclusiv toate bonusurile si alte beneficii in orice forma, care pot fi acordate conducatorilor si sa prezinte proportia relativa a acestor elemente. Politica de remunerare explica modul in care s-a tinut cont de remuneratiile si conditiile de angajare ale angajatilor emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

(9) In cazul in care emitentul acorda remuneratii variabile, politica de remunerare stabileste criterii clare, complete si variate pentru acordarea de remuneratii variabile. Politica indica criteriile privind performanta financiara si nefinanciara, inclusiv, daca este cazul, criterii privind responsabilitatea

sociala a societăților și explica modul în care acestea contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8), precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță. Politica oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile.

(10) În cazul în care emitentul acordă o remunerație bazată pe acțiuni, politica precizează perioadele în care persoanele au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de indisponibilizare a acțiunilor după atribuirea definitivă și explica modul în care remunerația bazată pe acțiuni contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8).

(11) Politica de remunerare indică durata contractelor sau acordurilor cu directorii și perioadele de preaviz aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipată, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii acestora.

(12) Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acestora, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și, după caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate. În cazul revizuirii politicii, se include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont în cadrul acestora de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare și include un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor privind politica de remunerare.

13) După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare, împreună cu data și rezultatele votului se publică fără întârziere pe website-ul emitentului și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.”

Cuprins

Capitolul 1 Politica de remunerare

Capitolul 2 Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

Capitolul 3 Principiile de remunerare

Capitolul 4 Structura remunerației

Capitolul 5 Planuri de contribuții determinate

Capitolul 6 Contractele de administrație și de management

Capitolul 7 Comunicarea remunerațiilor

Capitolul 1

Politica de remunerare

În conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile, art. 153¹⁸, remunerațiile membrilor Consiliului de administrație și a directorilor sunt stabilite prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor. Remunerarea conducătorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

Capitolul 2

Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

Adunarea generala a actionarilor aproba reperatele remunerarii pentru administratorii si directorii societatii. Adunarea generală ordinară a acționarilor aproba Politica de remunerare a conducătorilor societății (membri ai Consiliului de administratie si directori), cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

Consiliul de administratie are ca atributie de baza analizarea și stabilirea politicii de remunerare, astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese. S.C. FABRICA DE ACCESORII METALICE FAM S.A., in calitate de societate cotate pe piata reglementata si care are obligatia implementarii principiilor de guvernanta corporativa:

- analizează și se asigură că principiile și politicile de remunerare și beneficii ale organului de conducere corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societatii;
- răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea;
- examinează cel puțin o data la 4 ani principiile generale ale politicii de remunerare;

Capitolul 3

Principiile de remunerare

Principii generale ale politicii de remunerare ale societatii sunt cele specifice pentru societatile cotate pe piata reglementata si care au obligatia implementarii principiilor de guvernanta corporativa:

- a) politica de remunerare este compatibila cu administrarea eficace a afacerii si nu incurajeaza asumarea excesiva de riscuri,
- b) politica de remunerare este aliniata la strategia de afaceri , valorile și obiectivele pe termen lung, precum si cu interesele investitorilor societatii si nu genereaza conflicte de interese ;
- c) remunerarea conducatorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competentei si responsabilitatilor lor.
- d) remunerarea conducatorilor este formată dintr-o componentă fixă și una variabilă;
- e) între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat, componenta fixă având un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici flexibile privind componentele variabile ale remunerației.
- f) emunerația variabilă se acorda în funcție de atingerea obiectivelor de performanta colective si individuale, implementarea de catre societate a proiectelor și gestiunea prudentială a afacerii. Valoarea remuneratiei variabile se calculeaza in functie de o evaluare in care se combina performantele individuale si rezultatele societatii, iar evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru adecvat, care utilizeaza atat criteriile financiare, cat si nefinanciare.

Implementarea politicii de remunerare asigura:

- (a) performanța actului managerial pe termen lung;
- (b) alinierea cu interesele acționarilor, concomitent cu o gestionare prudentă a riscurilor;

- (c) atragerea celor mai buni profesioniști;
- (d) nivelurile de recompensare corelate cu responsabilitatile;
- (e) transparența pentru investitori.

Capitolul 4

Structura remuneratiei

Structura de remunerare cuprinde:

- (a) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal și delegat prin hotărârea organului competent;
- (b) remunerație variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță și gestiunea prudentială a riscurilor;
- (c) componenta fixă și variabilă a remuneratiei administratorilor și directorilor societății este stabilită prin Hotărârile Adunării Generale ale Acționarilor, cel puțin o dată la 4 ani, la începutul mandatului.
- (d) administratorii și directorii societății au dreptul de a participa la planul de beneficii, sub forma participării la rezultatul net, în numerar și/sau în acțiuni. Indicatorii de performanță și criteriile de acordare a remuneratiei variabile sunt prevăzute în contractele de administrare și de management.

Remuneratia fixa

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predeterminate;
- Sunt nediscreționare referitor la nivelul de experiență profesională și vechimea angajaților;
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat;
- Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere colectivă sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

Remuneratia variabila

Remuneratia variabila este formata din:

- planul de beneficii anual, constand in numerar , in cuantum de 5% din profitul net realizat.

Planul de beneficii se acorda anual, dupa aprobarea situatiilor financiare anuale in Adunarea generala a actionarilor. Administratorii si directorii participa la planul de beneficii, in cuantum de 5% din rezultatul net.

Nivelul efectiv al acestei participari se stabileste de catre Consiliul de administratie. Planul de beneficii se acorda in baza rezultatului evaluarii indeplinirii urmatoarelor obiective de performanta:

- realizarea unui rezultat net pozitiv

- rezultatul evaluării anuale a adecvării structurii de conducere

Evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță, în scopul acordării remunerației variabile, se face de către Consiliul de Administrație. Participarea la planul de beneficii nu va fi acordată în cazul realizării unui rezultat net negativ.

Capitolul 5

Planuri de pensii

Societatea efectuează plăți în numele administratorilor și directorilor către sistemul de pensii al statului român în conformitate cu prevederile legale incidente. Administratorii și directorii sunt membri și, de asemenea, au obligația legală de a contribui (prin intermediul contribuțiilor sociale) la sistemul de pensii al statului român (un plan de contribuții determinate al statului).

Societatea nu are alte obligații suplimentare. Societatea nu este angajată în niciun sistem de pensii independent și, în consecință, nu are nici un fel de alte obligații în acest sens. Societatea nu este angajată în nici un alt sistem de beneficii post pensionare.

Capitolul 6

Contractele de administrație și de management

Societatea încheie cu administratorii și directorii societății contracte de administrație și de management, întocmite și aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil și Actului constitutiv. Contractele se derulează pe durata mandatului Consiliului de Administrație în funcție (de 4 ani). Conținutul acestor contracte va fi declarat și publicat, în măsura în care reglementările aplicabile impun acest lucru.

Contractele încetează în conformitate cu prevederile legale și ale contractului de administrație și/sau de management. În cazul în care intervine unul din cazurile de încetare a contractului, acest fapt se constată prin hotărâre a Consiliului de administrație sau a Adunării generale a acționarilor.

Încetarea contractului de administrație se poate face la intervenția uneia dintre următoarele cauze:

- a) Renunțarea administratorului la mandat;
- b) Retragerea mandatului de către mandant;
- c) Expirarea mandatului;
- d) Decesul administratorului ori insolvența/lichidarea administratorului persoană juridică;
- e) Pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare, pentru una din infracțiunile care atrag incompatibilitatea.

Societatea nu poate revoca mandatul administratorului decât motivat și în condițiile în care face dovada unei juste cauze, cu excepția situației în care mandatul expiră sau când părțile convin în scris ca revocarea să se efectueze fără motivare. Nu constituie justă cauză schimbarea structurii de acționariat. În cazul în care are loc o retragere abuzivă a mandatului acordat administratorilor sau o renunțare abuzivă la mandatul încredințat, partea în culpă urmează să plătească daune interese din valoarea stabilită prin contract, astfel:

- cand are loc o retragere abuziva a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale convenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.

- raspunderea administratorului pentru prejudiciile materiale produse societatii, ca urmare a activitatii desfasurate in temeiul contractului de administratie, sunt limitate la dauna directa suferita de societate, excluzandu-se daunele indirecte sau imprevizibile.

- valoarea daunelor morale va fi stabilita prin hotarare judecatoreasca.

Renuntarea la contractul de management se poate face dupa instiintarea prealabila (in scris) a Consiliului de Administratie, cu minim 60 zile calendaristice inainte de data la care urmeaza sa se produca incetarea efectiva a functiei de director.

In cazul in care are loc o retragere abuziva a mandatului acordat directorilor sau o renuntare abuziva la mandatul incredintat, partea in culpa urmeaza sa plateasca daune interese din valoarea stabilita prin contract, astfel:

- cand are loc o retragere abuziva a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale convenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.

-cand administratorul renunta la mandat din motive personale, valoarea intereselor ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale convenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.

- raspunderea directorului pentru prejudiciile materiale produse societatii, ca urmare a activitatii desfasurate in temeiul contractului de management, sunt limitate la dauna directa suferita de societate, excluzandu-se daunele indirecte sau imprevizibile.

- valoarea daunelor morale va fi stabilita prin hotarare judecatoreasca.

Capitolul 7

Comunicarea remuneratiilor

Societatea intocmeste un raport de remunerare, care ofera informatii privind remuneratiile, inclusiv beneficiile acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercitiu financiar, administratorilor si directorilor, inclusiv celor nou recrutati si fostilor administratori si directori, in conformitate cu politica de remunerare si cu cerintele legale. Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercitiu financiar este supus votului in cadrul Adunarii generale ordinare anuale a actionarilor, opinia actionarilor privind raportul de remunerare, rezultata in urma votului, avand un caracter consultativ. Societatea va explica in urmatorul raport de remunerare modul in care s-a tinut cont de punctele de vedere ale actionarilor si votul acestora cu privire la politica de remunerare.