

**POLITICILE DE REMUNERARE ALE
ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR
SOCIETATII NATIONALE A SARII – S.A.
cod: PRAD-SNS-00**

Editie: 0

Revizie: 0

Data: 11.05.2017

Document inlocuit: -

Elaborat: Comitetul de Nominalizare si Remunerare

Urmarire si Implementare: Directia de resurse umane

Aprobat: Decizia C.A. nr.

*Copie controlata
Ex. nr.*

Copie necontrolata

Drept de proprietate

Prezentul document este proprietatea intelectuala a Societatii Nationale a Sarii. Orice utilizare sau multiplicare, partiala sau totala, fara acordul scris al proprietarului este interzisa.

DOMENIU:

Politicele se aplica tuturor administratorilor si directorilor Societatii Nationale a Sarii. Definitia de Director al societatii este cea prevazuta de art. 413 (5) din Legea Societatilor respectiv, „director al societății pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor legii 31/1990 cu privire la directorii societății pe acțiuni.”

REZUMAT:

Politicele cuprind principiile, bazele si mecanismele aplicate de societate in legatura cu stabilirea remuneratiei administratorilor si directorilor acesteia precum si limitele maximele ale acestora.

CADRUL LEGAL SPECIFIC:

- 1) Legea nr. 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificari si completari
- 2) Ordonana de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare, aprobata prin Legea 111/2016
- 3) HG 722/2016 privind pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- 4) Actul Constitutiv al Societatii Nationale a Sarii S.A.
- 5) Hotarari incidente ale Adunarii Generale ale Actionarilor Societatii Nationale a Sarii S.A.
- 6) Indicatorii cheie de performanta ai administratorilor (obiectivul nr. 29), anexa la contractul de mandat
- 7) Memorandumul privind cresterea transparentei si standardizarea afisarii informatiilor de interes public aprobat prin Hotarare de Guvern in 2016. Participarea statului in economie. Orientari privind administrarea participatiilor statului in intreprinderile publice. Rolul si asteptarile statului ca proprietar.

CUPRINS

- 1. Necesitatea existentei unei politici de remunerare a administratorilor si directorilor..... 4**
- 2. Formele de remunerare utilizate de Societate..... 4**
- 3. Principiile avute in vedere la stabilirea categoriilor de remuneratii..... 5**
- 4. Limitele generale de remunerare 7**
- 5. Alte elemente legate de politica de remunerare ... 7**

1. Necesitatea existentei unei politici de remunerare a administratorilor si directorilor

Necesitatea existentei unor politici de remunerare a administratorilor si directorilor Societatii este un obiectiv transpus ca indicator cheie de performanta al administratorilor societatii si care deriva din prevederi legislative precum Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare aprobata prin Legea 111/2016 si HG 722/2016 privind pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011. Regulamentul de Guvernanta Corporativa al Societatii prevede, de asemenea, necesitatea elaborarii unei astfel de politici indicand elementele principale pe aceasta trebuie sa le includa.

Societatea trebuie sa fie condusa de administratori si directori cu o buna pregatire profesionala si un profil etic ireprosabil care trebuie recompensati printr-o politica de remunerare corespunzatoare, compatibila cu strategia si interesele pe termen lung ale societatii. Nivelul de remunerare trebuie să se situeze la nivelul pietei pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul consiliului și al conducerii executive.

2. Formele de remunerare utilizate de Societate

2.1 Remunerarea administratorilor

Administratorii beneficiaza de o remuneratie care este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara si o componenta variabila.

Indemnizatia fixa este stabilita, in functie media pe ultimile 12 luni inainte de data inceperii mandatului intregului Consiliu, a castigului salarial mediu brut lunar, pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de Societate, la nivel de ramura, comuncat de Institutul Național de Statistică.

Mecanismul de acordare a indemnizatiei lunare fixe este urmatorul:

- presedintele consiliului de administratie si membrii care sunt in cadrul a cel putin 2 comitete consultative constituite la nivelul consiliului beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima;
- membrii consiliului de administratie care sunt in cadrul unui comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 90% din indemnizatia fixa lunara la valoarea maxima;
- membrii consiliului de administratie care nu fac parte din comitetele consultative constituite la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 85% din indemnizatia fixa lunara la valoarea maxima.

Componenta variabila se stabileste la nivelul a maximum 12 indemnizatii lunare si se acorda functie de gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si non-financiari aprobati de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

2.2 Remunerarea directorilor

Directorul General beneficiază de o **indemnizație fixa lunara**, fiind unica forma de remunerație in cazul in care Directorul General indeplineste si calitatea de membru in Consiliul de Administrație.

Indemnizația fixa lunară brută se stabileste la valoarea de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu lunar din ramura in care isi desfășoară activitatea Societatea, comunicat de Institutul National de Statistica anterior numirii, conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare aprobata prin Legea 111/2016.

Suplimentar indemnizației fixe, Directorul General beneficiază de o **componenta variabila** a remunerației, care este determinata in functie de atingerea obiectivelor, respectiv de indeplinirea nivelului tinta al indicatorilor de performanta stabiliti prin contractul de mandat. Aceasta va avea doua subcomponente: o subcomponenta platibila trimestrial si o subcomponenta platibila anual pe baza evaluarii performantei indicatorilor cheie de performanta trimestriali, respectiv anuali.

Valoarea transei trimestriale a *primei subcomponente a componentei variabile* care se va acorda directorului general, este egala cu de 3 ori remuneratia fixa lunara, astfel incat valoarea totala anuala a primei subcomponente este egala cu de 12 ori remuneratia fixa lunara.

A *doua subcomponenta a componentei variabile*, care se acorda directorului general, este determinata in functie de atingerea obiectivelor anuale, respectiv indeplinirea in proportie de 100% a nivelului tinte anuale a indicatorilor cheie de performanta anuali, adica de gradul de realizare a Indicatorului global anual si se stabileste la un nivel de 0,8% din profitul net realizat al fiecarui exercitiu financiar, dar nu mai mult de 18 ori remuneratia lunara realizata de directorul general in exercitiul financiar respectiv.

Acordarea componentei variabile se face după aprobarea de catre Consiliul de Administratie a gradului de indeplinire a criteriilor si indicatorilor de performanta trimestriali, respectiv anuali.

3. Principiile avute in vedere la stabilirea categoriilor de remuneratii

Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiilor administratorilor sunt urmatoarele:

- 1) Limitele maximale sunt date de prevederile legale in materie, respectiv OUG 109/2011, acestea fiind stabilite de AGA la nivel maxim, data fiind performanta financiara foarte buna a societatii precum si perspectivele indicate prin planul de administrare;

- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, s-a avut in vedere aplicarea principiului remunerarii dupa munca depusa in favoarea si interesul societatii. Aceasta a fost stabilita diferentiat in raport cu activitatea suplimentara desfasurata de membrii consiliului de administratie, astfel dupa cum reiese din mecanismul de acordare prezentat la punctul 2.1.
- 3) In ceea ce priveste componenta variabila, aceasta a fost stabilita la limita maxima conform legii. Probabilitatea acordarii acesteia in proportie de 100% este mica deoarece depasirile ce pot fi inregistrate pe anumiti indicatori de performanta nu compenseaza nerealarizările altor indicatori astfel ca depasirile sunt plafonate la un grad de indeplinire de 100% in timp ce nerealarizările, indiferent de gradul de nerealarizare, sunt evaluate cu 0% grad de indeplinire.

Acordarea componentei variabile are un dublu rol: pe de o parte are rolul de a suplimenta indemnizatia fixa care nu este stabilita pe baza de "comparabile de piata" ci pe baza de prevedere legislativa, iar pe de alta parte are rolul de stimulent pentru urmarirea cu consecventa a obiectivului de dezvoltare sustenabila a societatii pe termen mediu si lung.

Ponderea celor doua componente ale remuneratiei totale, fixa versus variabila este de 50% componenta fixa si 50% componenta variabila.

Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiei directorului general sunt urmatoarele:

- 1) Incadrarea in limitele maximale stabilite de AGA;
- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, aceasta s-a stabilit la nivelul maxim prevazut de OUG 109/2011, deoarece nivelul astfel obtinut se situeaza sub nivelul pietei pentru o societate de dimensiunea si complexitatea activitatii SNS (cifra de afaceri si numar de angajati).
- 3) Luand in considerare cele de mai sus, pentru a ameliora efectele negative ale unui nivel redus al indemnizatiei fixe, componenta variabila a fost structurata in 2 subcomponente, respectiv componenta trimestriala avand ca scop repositionarea salariala la un nivel competitiv in piata dar si in raport cu grila salariala aplicabila personalului societatii. Aceasta este acordata trimestrial, functie de gradul de indeplinire a unor indicatori financiari operationali. Cea de-a doua componenta se acorda anual functie de nivelul de realizare al profitului aplicand principiul stimulării performantei financiare de rezultat. Astfel, in situatia nerealarizării de profit nu se acorda componenta anuala iar in situatia inregistrării de profit aceasta se acorda ca procent din profit, componenta fiind plafonata la nivelul a 18 salarii lunare, dar nu mai mult de limita maxima aprobata de AGA.

Ponderea celor doua componente ale remuneratiei totale, fixa versus variabila este de 38% componenta fixa si 62% componenta variabila.

4. Limitele generale de remunerare

Limitele generale ale remuneratiilor administratorilor si directorilor sunt stabilite prin Hotarare a Adunarii Generale a Actionarilor. Adunarea Generala a Actionarilor SNS a stabilit urmatoarele **limite maxime ale remuneratiilor brute anuale**:

Pentru functia de administrator, limita maxima a remuneratiei brute anuale este 111.360 lei in timp ce pentru directorul general limita maxima a remuneratiei brute anuale este in valoare de 442.454 lei. Sumele efectiv incasate de catre administratori respectiv de catre directorul general vor fi incluse in raportul de gestiune anual al administratorilor, raport certificat de auditorul financiar al Societatii.

5. Alte elemente legate de politica de remunerare

Durata mandatului consiliului de administratie este de 4 ani. Administratorii incheie cu Societatea un contract de mandat. Administratorii sunt indreptatiti sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza, astfel: o despagubire echivalenta cu 12 indemnizatii fixe nete lunare daca revocarea are loc in primii 3 ani ai mandatului si de cel mult 6 indemnizatii fixe nete lunare daca revocarea are loc in ultimul an de mandat.

Indicatorii cheie de performanta sunt stabiliti pentru fiecare an din cadrul mandatului si reprezinta anexa la contractul de mandat. Acestia prezinta urmatoarele caracteristici:

- Sunt in numar de 14 din care 4 indicatori financiari si 10 non-financiari;
- Indicatorii financiari sunt exprimati ca raport intre doua marimi;
- Indicatorii non-financiari sunt, in general, indicatori de proiect care presupun parcurgerea unui calendar sau sunt indicatori de rezultat.

Durata mandatului directorului general este de 4 ani. Acesta a incheiat cu Societatea un contract de mandat. Directorul general este indreptatit sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza, astfel:

- in situatia in care revocarea intervine oricand anterior inceperii ultimului an de mandat, directorul general va primi o compensatie reprezentand 24 indemnizatii lunare fixe;

- in situatia in care revocarea intervine in ultimul an de contract, se va plati o compensatie reprezentand de doua ori indemnizatia lunara fixa, corespunzatoare numarului de luni ramase pana la finalul mandatului.

Indicatorii cheie de performanta sunt stabiliti pentru fiecare an din cadrul mandatului si reprezinta anexa la contractul de mandat. Acestia prezinta urmatoarele caracteristici:

- Sunt in numar de 17 din care 10 indicatori financiari si 7 non-financiari;
- Indicatorii financiari sunt exprimati ca raport intre doua marimi;
- Indicatorii non-financiari sunt, in general, indicatori de proiect care presupun parcurgerea unui calendar sau sunt indicatori de tip "activitate/progress activitate" sau de rezultat.
