
**POLITICA DE REMUNERARE ÎN CADRUL
SOCIETĂȚII CONSTRUCȚII FERROVIARE S.A.
GALAȚI**

POLITICA DE REMUNERARE ÎN CADRUL S.C. „Construcții Feroviare Galați” S.A.

PRINCIPII ȘI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare se aplica conducerii societății și acelor categorii de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CONSTRUCȚII FEROVIARE S.A. GALAȚI.

Principalul obiectiv al CONSTRUCȚII FEROVIARE S.A. în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, valorile organizației, interesele pe termen lung atât ale companiei cât și ale acționarilor. Cadrul general de remunerare susține societatea în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite. În ceea ce privește remunerarea se utilizează **termenii/definițiile**:

- "management" se referă la membrii Consiliului de Administrație și directorii executivi ai societății;
- "remunerație" se referă la toate formele de plată sau prestații acordate în mod direct sau indirect de către societate salariaților. Forma de remunerare poate fi financiară (cum ar fi în numerar, acțiuni/părți sociale, opțiuni, anulări ale împrumuturilor către persoanele relevante în momentul concedierii, contribuții la pensie, remunerare de către părți terțe, de exemplu, prin modele de cote de profit, mărimi de salariu) sau nefinanciară (cum ar fi avansare în carieră, asigurare de sănătate, reduceri ori indemnizații speciale pentru mașină sau telefon mobil, deconturi generoase de cheltuieli, seminarii în destinații exotice, etc.).
- "personal identificat" categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care își asumă riscurile, 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, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății.
- "funcții de control" - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul societății.

PRINCIPII GENERALE

Politica de remunerare a conducerii și personalului CONSTRUCȚII FEROVIARE S.A. este compatibilă cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv al societății.

Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele CONSTRUCȚII FEROVIARE S.A., precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Consiliul de administrație al CONSTRUCȚII FEROVIARE S.A. în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora.

Aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere.

Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează.

Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de către consiliul de administrație.

Remunerațiile care depind de performanță se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale societății.

Între componenta fixa și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti încă componenta variabilă a remunerației.

Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile.

Remunerația variabilă este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a societății în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale din cadrul societății și a persoanei în cauză, cu toate acestea societatea poate acorda remunerații variabile pentru a asigura continuitatea administrării societății, urmând a se asigura ca remunerația totală este adecvată în toate situațiile.

Personalul societății are obligația de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare.

Remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor politicilor de remunerare aplicabile în cadrul CONSTRUCȚII FERROVIARE S.A..

PRINCIPIUL PROPORTIONALITĂȚII

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

Aplicarea principiului proportionalității poate conduce la neaplicare unor principii de remunerare a personalului identificat în cazul în care este reconciliabilă cu strategia, cu profilul și capacitatea de risc al firmei și activele pe care le gestionează.

Societatea este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către Consiliul de Administrație.

CONSTRUCȚII FERROVIARE S.A. fiind o societate pe acțiuni autoadministrată în sistem unitar și cu personal redus ca număr, se consideră că structura sa de guvernanta/organizarea internă a societății nu este una complexă.

Luând în considerare toate cele de mai sus, dimensiunea, natura, organizarea internă, sfera și complexitatea activităților CONSTRUCȚII FERROVIARE S.A., Consiliul de administrație al societății consideră că pot fi exceptate cerințele procesului de plată a remunerației variabile în instrumente, cerințele privind reținerea și amanarea, cerințele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă.

Consiliul de administrație consideră că neaplicarea cerințelor anterior menționate este conciliabilă cu profilul de risc, apetitul pentru risc și strategia societății și a activelor administrate.

PROCEDURA

Politica de remunerare a societății este aplicabilă tuturor salariaților CONSTRUCȚII FERROVIARE S.A., inclusiv membrilor conducerii. Aceasta urmărește implementarea unei structuri de recompense care va permite societății să atragă, să motiveze, și să păstreze printre angajații săi pe cei mai valoroși oameni, care vor contribui la realizarea scopurilor și obiectivelor societății.

Procedura privind remunerarea personalului este aprobată de către Consiliul de Administrație al societății.

Pachetul de remunerare al societății este format din următoarele componente:

- componenta fixă de plată

- componenta variabilă de plată

A) Componenta fixă de plată. Componenta fixă de plată este reprezentată de salariul brut negociat cu fiecare salariat în parte, la momentul încheierii contractului individual de muncă.

În ceea ce privește componența fixă la stabilirea acesteia se vor respecta următoarele reguli:

- componenta fixă, va fi negociată/stabilită, în funcție de următoarele criterii:

- experiența academică a fiecărei persoane în parte.
- experiența profesională a fiecărei persoane în parte.
- experiența profesională în domeniul de activitate a fiecărei persoane în parte.
- diverse distincții, premii de recunoaștere a meritelor primite de fiecare persoană în parte.

- vechimea în muncă în cadrul societății, corelată cu analiza performanței muncii desfășurate.

- în cazul unui cumul de funcții, componenta fixă nu poate depăși valoarea suma componentelor fixe care ar fi fost acordate pentru fiecare funcție în parte.

- la decizia organelor de conducere componenta fixă poate fi actualizată. Decizia de actualizare a componenței fixe, poate fi de două tipuri:

- nominală (doar pentru o singură persoană/funcție din cadrul societății). Această decizie poate avea la bază un criteriu calitativ (analiza performanței muncii desfășurate în cadrul societății) sau cantitativ (creșterea salariului minim prevăzut de codul muncii).

- nenominală (creșterea tuturor salariilor din cadrul societății, în urma indexării cu un anumit indice – ex. indicele de inflație)

B) Componenta variabilă de plată. Componenta variabilă de plată este corelată cu performanța societății și performanța individuală. În sensul acesta, în funcție de performanța societății se va decide acordarea/neacordarea de plăți variabile. Dacă se decide acordarea plăților variabile, structura acestora va fi decisă în urma analizei performanței individuale. În vederea analizei performanței societății vor fi folosite doar situații financiare pentru un exercițiu financiar anterior, nu situații financiare intermediare aferente exercițiului financiar curent. Evaluarea performanței individuale a salariatului este un proces formal care se desfășoară odată pe an. Salariatul va fi evaluat de managerul direct și superiorul acestuia. Acest proces oferă atât angajatului cât și managerului, oportunitatea de a avea o discuție obiectivă, onestă și deschisă în ceea ce privește performanța din perioada evaluată precum și de a stabili și agreea împreună obiectivele pentru perioada următoare. În vederea limitării asumării excesive a riscurilor, în evaluarea performanței salariaților, trebuie avută în vedere analiza rapoartelor de control intern, efectuate în perioada analizată. În ceea ce privește angajații cu funcții de control intern, aceștia vor fi evaluați având în vedere rapoartele de audit intern, efectuate în perioada analizată. Principii avute în vedere la analiza performanței, în vederea acordării componenței variabile:

- plata componentei variabile se face în numerar. În general componenta variabilă este plătită în numerar, o singură dată, cu excepția cazului când se decide altfel.

- societatea nu va emite niciun fel de angajamente obligatoriu, înainte de a face o analiză completă a îndeplinirii condițiilor pentru acordarea componenței variabile.

- componenta variabilă nu se va plăti prin intermediul unor mijloace sau metode care să faciliteze evitarea aplicării cerințelor legale.

- aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare, asumarea abuzivă de riscuri, încălcarea gravă a legislației/procedurilor interne în vigoare, conduce la pierderea dreptului de plată a componenței variabile.

- societatea aplică mecanisme de plată amânată și de claw-back, prin care se asigură ajustări la risc, pentru a corela recompensa cu performanța sustenabilă.

- la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii non-financiare (competențe individuale, abilități de lider, contribuția la performanța departamentului/compartimentului, etc.).

- deciziile conducerii societății în legătură cu componența variabilă, vor ține cont de interesele pe termen lung ale acționarilor și investitorilor.

- componența fixă și componența variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător. Componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componența variabilă, inclusiv posibilitatea ca această componentă variabilă să nu se acorde.

- raportul dintre componenta fixă și componenta variabilă este de maxim 100%.

- componenta variabilă va fi plătită doar dacă este susținută de situația financiară a societății în ansamblu. În caz contrar, componenta variabilă nu se va acorda, sau, dacă se va acorda, va fi limitată ca sumă.

Mecanismul de ajustarea ex-post folosit de societate este claw-back. Societatea poate solicita returnarea componentei variabile de la un angajat, în cazul în care are loc vreunul din evenimentele următoare:

- fraudă dovedită, comisă de către orice angajat, pe durata aferentă acordării componentei variabile.

- informații înșelătoare furnizate de către angajat, în cazul în care asemenea informații au putut avea sau au avut impact rezonabil asupra evaluării performanței.

- dovada unui comportament necorespunzător sau al unei grave erori efectuate de către un angajat (ex. încălcarea prevederilor normelor interne aprobate la nivelul societății).

- dovezi de încălcare a standardelor de reputație și de experiență.

- dovezi că angajatul a participat la sau a fost răspunzător pentru un comportament care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru societate.

Structura modelului de plată aferent componentei variabile poate fi următoarea (propunere – ea putând fi modificată prin aprobări AGA/CA):

- 60% din plata componentei variabile va fi acordată imediat (inițial).

- 40% din plata componentei variabile va fi amânată pentru următorii trei ani (o treime din această sumă va fi acordată la sfârșitul fiecărui an).

Plata amânată pentru fiecare an este condiționată de îndeplinirea cerințelor minime în anul respectiv.

Beneficii – altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale, pot fi acordate angajaților în următoarele situații:

- în cazul decesului angajatului – ca ajutor acordat familiei acestuia;

- în cazul decesului soțului/soției angajatului, a copiilor, a părinților, sau a rudelor apropiate acestuia;

Acestea sunt prevăzute în Regulamentul de Ordine Interioară și aduse astfel transparent la cunoștința fiecărui angajat al societății. Totodată, persoanele care ocupă posturi specifice pentru a le marca poziția în ierarhia societății pot beneficia de: folosirea unui autoturism de serviciu, carduri corporative, telefon, laptop, asigurări de viață, asigurări pentru accidente de muncă etc.

Acțiuni și schemă de pensii – societatea nu are stabilită o schemă de bonusare prin alocare de acțiuni și nici schemă de pensii.

Directorul General al societății nu poate fi angajat cu contract individual de muncă ci va activea doar pe baza unui contract de management. Directorul General al societății beneficiază de o remunerație brută lunară stabilită de AGA/Consiliul de Administrație al societății. În plus față de această componentă fixă, Directorul General poate beneficia de o cotă parte din profitul societății, negociată și stabilită prin contractul de management.

De asemenea Directorul General împreună cu salariații și Administratorii societății, pot beneficia de o cotă de maximum 5% din profitul net al societății, reprezentând participare la profit.

Membrii Consiliului de Administrație , primesc o indemnizație , a cărei valoare netă este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor.

Toți angajații societății au încheiat contracte Individuale de muncă ce respectă normele legale în vigoare, în care este specificat nivelul remunerării, precum și toate drepturile și obligațiile acestora.

COMITETUL DE REMUNERARE

Având în vedere faptul că societatea nu este semnificativă din punct de vedere al mărimii, organizării interne și naturii , extinderii și complexității activităților acesteia , nu este necesar înființarea unui comitet de remunerare.

Procedura de remunerare elaborată este pusă în aplicare de funcțiile corespunzătoare pentru a promova o guvernare corporativă eficientă. Conducătorii societății sunt responsabili pentru punerea în aplicare a procedurii de remunerare și pentru prevenirea și gestionarea oricăror riscuri relevante pe care le pot genera procedura de remunerare.

Prezenta procedură de remunerare a societății va fi reevaluată și revizuită periodic. Orice modificare și revizuire intervenită în conținutul prezentei proceduri va fi adusă de îndată la cunoștință angajaților societății prin grija reprezentantului compartimentului de control intern.