



## POLITICA DE REMUNERARE LA NIVEL C.N. ROMARM S.A. APARAT CENTRAL ȘI FILIALE APLICABILĂ DIRECTORILOR GENERALI CU CONTRACT DE MANDAT ȘI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

### 1. SCOP

Politica propusă are drept scop:

- aplicarea unei politici de grup;
- stabilirea în mod unitar a limitelor de remunerare (remunerație fixă) pentru directorii generali din cadrul C.N. ROMARM S.A. aparat central și filiale, cărora le-a fost delegată competența de conducere potrivit prevederilor art. 143 din legea nr.31/1990, privind societățile, republicată și care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat, precum și pentru aplicarea altor măsuri.

Această politică asigură etapa de tranziție până la stabilirea la nivelul ministerului de resorta politicii de aplicare a prevederilor OUG nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

### 2. PREVEDERI LEGISLATIVE

2.1.LEGE nr. 31 din 16 noiembrie 1990, republicată privind societățile, cu modificările și completările ulterioare

#### ART. 153<sup>18</sup>

(1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor.

(2) Remunerația suplimentară a membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere însărcinați cu funcții specifice în cadrul organului respectiv, precum și... remunerația directorilor, în sistemul unitar, ori a membrilor directoratului, în sistemul dualist, sunt stabilite de consiliul de administrație, respectiv de consiliul de supraveghere. Actul constitutiv sau adunarea generală a acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel.

(3) Orice alte avantaje pot fi acordate numai în conformitate cu alin. (1) și (2).

(4) Adunarea generală, respectiv consiliul de administrație sau consiliul de supraveghere și, dacă este cazul, comitetul de remunerare se vor asigura, la stabilirea remunerațiilor sau a altor avantaje, că acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a societății.

2.2.ORDONANȚĂ nr. 26 din 21 august 2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară

#### ART. 9

(1) La fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli operatorii economici au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

...

- c) criteriile de performanță specifice și obiectivele cuantificate privind reducerea plăților și creanțelor restante, reducerea pierderilor, creșterea profitului, a cifrei de afaceri, precum și creșterea productivității muncii, prevăzute în contractele de mandat, stabilite în corelație cu strategia de administrare a Consiliului de administrație/Consiliului de supraveghere și a planului de management al directorilor/membrilor directoratului operatorilor economici;
- d) programele de achiziții de bunuri și servicii pentru desfășurarea activității, fundamentate pe baza posibilităților reale de plată a acestora;
- e) programele de investiții și dotări, fundamentate în limita surselor legale de finanțare a acestora;
- f) programele de reducere a plăților/creanțelor restante.

#### ART. 14

(2) Nivelul remunerațiilor membrilor consiliilor de administrație, consiliilor de supraveghere și directorilor care nu au fost numiți în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește prin asimilare cu cele prevăzute de aceasta, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

### 2.3. ORDONANȚĂ DE URGENTĂ nr. 109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice

#### ART. 34

(1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare și comitetul de audit. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii altor comitete consultative.

(2) Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri pentru funcțiile de administratori/membru al consiliului de supraveghere, elaborează și propune consiliului de administrație/consiliului de supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director sau, după caz, de membru al directoratului și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor/membrilor directoratului și a altor funcții de conducere.

....

(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.

#### ART. 37

(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3<sup>^1</sup> alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari.

negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3<sup>^</sup>1 alin. (5).

#### ART. 38

(1) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

(2) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

(3) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

#### ART. 64

(3) Nivelul remunerațiilor membrilor consiliilor de administrație, consiliilor de supraveghere și directorilor care nu au fost numiți în condițiile prezentei ordonanțe de urgență se stabilește prin asimilare cu cele prevăzute la art. 8, 37 și 38, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate la nivelul întreprinderii publice.

### 3. PRINCIPII GENERALE CARE STAU LA BAZA APLICĂRII POLITICII DE REMUNERARE

1. Aplicarea unei politici de grup în corelație cu cadrul legal, nivelul de responsabilitate, situația economico – financiară, perspectivele de dezvoltare și posibilitățile reale de plată ale filialelor și companiei;
2. Asigurarea unui cadru stimulativ funcție de rezultate;
3. Aplicarea unor criterii relevante și obiective care să stea la baza stabilirii/acordării remunerației directorilor generali și administratorilor din cadrul C.N. ROMARM S.A. aparat central și filiale;

### 4. INDICATORI DE STABILIRE A NIVELULUI REMUNERAȚIEI FIXE BRUTE PENTRU DIRECTORII GENERALI

1. Pentru stabilirea nivelului remunerației fixe brute lunare directorilor generali din structura companiei, la numirea acestora, vor fi parcurse următoarele etape:
  - 1.1. Inițial valoarea remunerației fixe brute lunare se va face la nivelul stabilit pentru directorul general anterior (eventual corectat cu un procent de 20% pentru a asigura transferul valorii contribuțiilor sociale de la angajator la angajat, dacă acest lucru nu s-a realizat).
  - 1.2. După încheierea unui exercițiu financiar directorul general al filialei va putea fi încadrat, din punct de vedere al remunerației fixe brute lunare pe unul dintre nivelele de ierarhizare, pe baza analizei următorilor indicatori :
    - a) Cifra de afaceri (CA)
    - b) Rezultatul brut
    - c) Pondere export în cifra de afaceri
    - d) Pondere vânzări producție militară la intern în cifră de afaceri
    - e) Productivitatea muncii (W)
    - f) Pondere plăți restante în cifră de afaceri
    - g) Pondere creanțe restante în cifră de afaceri
    - h) Ponderea numărului mediu de personal în nucleu în numărul mediu total
    - i) Surse proprii de investiții

- 1.2.1 Fiecărui indicator i se atribuie un punctaj maxim în funcție de importanța acestuia, cu valori de 5, 10 sau 15 puncte.
- 1.2.2. Pentru fiecare indicator sunt stabilite trepte valorice, fiecărei trepte fiindu-i asociat un punctaj.
- 1.2.3. În funcție de valorile realizate pentru fiecare din cei 9 indicatori se atribuie un punctaj corespunzător treptei în care se încadrează.
- 1.2.4. Din însumarea punctelor atribuite fiecărui indicator rezultă un punctaj total, repartizat pe mai multe nivele de ierarhizare astfel:

I. Director general C.N. ROMARM S.A. – maxim de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numărării, dar nu mai mult de limita generală de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor.

II. Director general filială

a. punctaj total  $\geq 75$

- maxim 85% din remunerația brută fixă lunară a directorului general al C.N.ROMARM S.A. aprobată ca limită generală de Adunarea Generală a Acționarilor

b. punctaj total în intervalul (50-75)

- maxim 75% din remunerația brută fixă lunară a directorului general al C.N.ROMARM S.A. aprobată ca limită generală de Adunarea Generală a Acționarilor.

c. punctaj total în intervalul (25-50)

- maxim 65% din remunerația brută fixă lunară a directorului general al C.N.ROMARM S.A. aprobată ca limită generală de Adunarea Generală a Acționarilor.

d. punctaj total  $< 25$

maxim 55% din remunerația brută fixă lunară a directorului general al C.N.ROMARM S.A. aprobată ca limită generală de Adunarea Generală a Acționarilor.

5. LIMITE DE ÎNCADRARE A INDICATORILOR, PUNCTAJE

În vederea determinării încadrării pe nivelele de ierarhizare se stabilesc următoarele limite de încadrare și punctaje asociate:

NR. CRT.	INDICATORI	LIMITE DE ÎNCADRARE	PUNCTAJ ACORDAT
1.	Cifra de afaceri	>50.000 mii lei	15
		20.000-50.000 mii lei	12
		10.000-20.000 mii lei	8
		5.000-10.000 mii lei	5
		100-5.000 mii lei	2
2.	Pondere export in CA (%)	80-100	15
		50-80	10
		25-50	5
		<25	2
3.	Profit brut	>5.000 mii lei	15
		1.000-5.000 mii lei	10
		0-1.000 mii lei	5
4.	W	>125	10
		75-125	7
		<75	3
		0	0
5.		<10	10

	Pondere plăți restante în CA (%)	10-25	7
		25- 50	4
		>50	0
6.	Pondere creanțe restante în CA (%)	<10	5
		10-25	3
		25- 50	1
		>50	0
7.	Nr. mediu nucleu/Nr. mediu total*100	0 persoane	10
		< 15%	7
		15% - 30%	5
		30% - 50%	3
		>50%	0
8.	Surse proprii investitii	>1.000 mii lei	5
		500-1.000 mii lei	3
		100-500 mii lei	2
		50-100 mii lei	1
9.	Pondere vânzări producție militară la intern în CA (%)	80-100	15
		50-80	10
		25-50	5
		<25	2

#### **6. MODALITATE DE STABILIRE A REMUNERATIEI BRUTE FIXE LUNARE PENTRU DIRECTORII GENERALI**

- a. În concordanță cu prevederile art. 153<sup>18</sup> din Legea nr.31/1990, privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, limita generală de remunerare pentru directorii generali, care își desfășoară activitate pe bază de contract de mandat este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor.
- b. După aprobarea limitelor generale de remunerare, Consiliul de Administrație al C.N.ROMARM S.A și al fiecărei filiale va trebui să stabilească valoarea efectivă, valoare ce va fi inclusă în contractele de mandat.
- c. La momentul actual directorii generali vor beneficia doar de remunerație brută fixă lunară.
- d. Nivelul remunerației brute fixe lunare va fi stabilit gradual în cadrul nivelului de ierarhizare identificat potrivit prevederilor pct. 4, alin.1. 2, la stabilirea acestuia Consiliul de Administrație urmând să țină cont de următoarele aspecte:
  - poziționarea în limitele de încadrare stabilite pentru fiecare indicator;
  - posibilitățile reale ale societății pentru acordarea remunerațiilor stabilite;
  - nivelul salarial existent în societate pentru salariați;
  - măsuri aplicate de directorul general pe parcursul anului :
    - o care să conducă la creșterea nivelului investițional din surse proprii și atrase;
    - o pentru atragerea de fonduri necesare finanțării activității de Cercetare –dezvoltare, Proiectare și Dezvoltare tehnologică;
    - o pentru creșterea gradului de încărcare al capacităților de producție peste pragul de rentabilitate.
  - valoarea remunerației să nu depășească de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, potrivit

prevederilor OUG nr.109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

- Remunerările brute fixe lunare vor include contribuțiile prevăzute de O.U.G. 79/2017, raportat la prevederile O.U.G. 90/2017.

#### **7. MODALITATE DE STABILIRE A REMUNERATIEI BRUTE FIXE LUNARE PENTRU ADMINISTRATORII NEEEXECUTIVI**

- a. În concordanță cu prevederilor art. 153<sup>18</sup> din Legea nr. 31 din 16 noiembrie 1990, republicată privind societățile, cu modificările și completările ulterioare la nivel C.N. ROMARM S.A. și filialele sale remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită prin hotărâre a adunării generale a acționarilor.
- b. Remunerația membrilor Consiliilor de Administrație va fi stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor la nivel de companie și filiala în limita unei medii pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Remunerația brută fixă lunară este singura formă de remunerare care se acordă și se actualizează la data numirii ultimului membru (membrii), ca dată de referință.
- c. Remunerările brute fixe lunare vor include contribuțiile prevăzute de O.U.G. 79/2017, raportat la prevederile O.U.G. 90/2017 și se vor acorda în limita prevăzută în bugetul aprobat dacă situația economico-financiară a societății o va permite.
- d. Remunerația brută fixă lunară pentru membrii neexecutivi din Consiliile de Administrație de la filiale nu poate depăși valoarea stabilită pentru membrii neexecutivi din Consiliul de Administrație al companiei.

#### **8. ANALIZA PERFORMANTEI ACTIVITĂȚII DIRECTORILOR GENERALI**

- a. La încheierea contractelor de mandat va fi întocmită și anexa privind criteriile și obiectivele de performanță. Fiecărui criteriu îi este asociat un obiectiv și o pondere, în funcție de importanța acestuia, astfel încât suma acestora să fie 100. Acestea sunt :
 

1. Plăți restante - reducerea plăților restante	- coef. ponderare - 15%
2. Creanțe restante - reducerea creanțelor restante	- coef. ponderare - 5%
3. Rezultat brut - creștere profit/diminuare pierdere	- coef. ponderare - 15%
4. Cifra de afaceri (CA) - creștere cifră de afaceri	- coef. ponderare - 15%
5. Productivitatea muncii (W) - creștere productivitatea muncii	- coef. ponderare - 10%
6. Pondere chelt.expl. în CA - reducere pondere chelt.expl. în CA	- coef. ponderare - 10%
7. Lichiditate generală - creștere lichiditate generală	- coef. ponderare - 10%
8. Pondere chelt natură sal. în chelt.expl. - reducere pondere	- coef. ponderare - 10%
9. Pondere chelt. privind stocuri în prod. vândută - reducere pondere	- coef. ponderare - 10%

- b. Gradul de îndeplinire a criteriilor și obiectivelor de performanță pentru fiecare indicator în parte din structura criteriilor de performanță se calculează prin înmulțirea gradului de realizare al acestuia cu coeficientul de ponderare corespunzător.

- c. Gradul de îndeplinire total al criteriilor și obiectivelor de performanță se calculează prin însumarea gradelor de îndeplinire ale tuturor indicatorilor din structura criteriilor de performanță. Raportarea indicatorilor din structura criteriilor și obiectivelor de performanță se face la bugetul de venituri și cheltuieli (proiect sau aprobat) iar, cei care nu se regăsesc în buget față de realizatul la finele anului anterior.

La încheierea situațiilor financiare semestriale, Consiliul de Administrație al companiei/filialelor va analiza gradul de îndeplinire al criteriilor și obiectivelor de performanță și în funcție de nivelul realizat va hotărâ astfel:

- a) în cazul în care gradul de realizare al acestora este sub 100%, aplicarea unei penalizări egală cu procentul de nerealizare al criteriilor și obiectivelor de performanță dar nu mai mult de 20%, pe una sau mai multe luni. (Numărul de luni pentru care se aplică penalizarea se stabilește de consiliul de administrație al companiei/filialei.)
- b) în cazul în care gradul de realizare al acestora este peste 100%, se poate decide mărirea indemnizației brute fixe lunare până la limita maximă a categoriei în care a fost încadrat la numire (dacă remunerația la numire a fost sub această limită maximă).
- c) La încheierea următorului exercițiu financiar, se va efectua o nouă evaluare pe aceeași procedură prevăzută la pct.5 și în funcție de rezultatul obținut, coroborat cu gradul de îndeplinire al criteriilor și obiectivelor de performanță stabilite la pct.8.(a), se va proceda la o nouă încadrare în una din cele 4 categorii, după caz, și/sau la luarea unei decizii a Consiliului de Administrație cu privire la menținerea sau nu în continuare în funcție a persoanei evaluate.

## **2. DISPOZIȚII FINALE**

Directorii generali și Consiliile de Administrație vor proceda la modificarea clauzelor din contractele de mandat încheiate, în mod corespunzător, care să permită aplicarea politicii salariale.