

POLITICA DE REMUNERARE

ARMAX GAZ SA



Cuprins:

Capitolul I.	Prezentarea societatii ARMAX GAZ SA	2
	I.1 Scop	2
	I.2 Domeniu de aplicabilitate si responsabilitate.....	2
Capitolul II	Temei legal.....	2
Capitolul III	Politica de remunerare a angajatilor societatii	3
	III. 1. Structura remuneratiei.....	3
	III. 2. Indicatori de performanta.....	3
Capitolul IV	Politica de remunerare privind contractul de mandat	4
Capitolul V	Dispozitii finale.....	4

Capitolul I Prezentarea societatii ARMAX GAZ SA

Societatea a luat ființă în anul 1925 ca “Atelierele Mecanice” ale Societății Naționale de Gaze “SONAMETAN”. În 1948 se constituie ca întreprindere de sine stătătoare cu denumirea de “Partizanul Păcii”. În timp, denumirea societății s-a schimbat în “Uzina Mecanică Gaz Metan” în anul 1965, “Întreprinderea Mecanică pentru Gaz Metan” în anul 1983 cu personalitate juridică și din anul 1991 “S.C. ARMAX GAZ S.A.”

Sediul social al societatii ARMAX GAZ S.A. este în Mediaș, str. Aurel Vlaicu nr. 35A, jud. Sibiu.

Societatea ARMAX GAZ SA este imatriculata la Registrul Comertului sub J32/127/1991, avand ca obiect de activitate fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice, cod CAEN 2511.

I.1 Scopul politicii de remunerare îl reprezintă atingerea obiectivelor strategice și pe termen scurt ale companiei, prin asigurarea unei forțe de muncă bine motivate, competente și angajate în aplicarea tuturor politicilor și programelor angajatorului. Remunerarea, ca instrument al resurselor umane, contribuie la atragerea, menținerea și motivarea resurselor umane.

I.2 Domeniul de aplicabilitate și responsabilitate

Politica de remunerare se aplică atât pentru personalul societatii pentru care s-au încheiat contracte individuale de muncă cât și pentru directorii executive.

Administratorul Special este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a societatii ARMAX GAZ SA și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități. Directorul General, împreună cu Departamentul Resurse Umane, deține atribuții precum: furnizarea resurselor umane necesare îndeplinirii obiectivelor strategice ale societatii și a unui sistem de remunerare și recompensare echitabil, transparent și care respectă principiul competitivității externe.

Capitolul II Temei legal

Politica de remunerare s-a întocmit în conformitate cu prevederile art. II alin. (2) din Legea nr. 158/2020, potrivit căreia emitentii au un termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a Legii nr. 158/2020 pentru a se conforma obligațiilor stabilite la art. 92¹ din Legea nr. 24/2017 care se referă, printre altele, la faptul că emitentii supun aprobării acționarilor politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor, prevăzute la art. 111 din Legea nr. 31/1990. Prezenta politica este completată de prevederile Actului Constitutiv, precum și de alte prevederi legale cum ar fi: Legea 53/2003 republicată, Legea 31/1990 privind societățile comerciale.

Capitolul III Politica de remunerare a angajatilor societatii

III.1 Structura Remuneratiei

Managementul remuneratiei își îndeplinește scopul, dacă strategia de recompensare este armonizată cu strategia companiei privind îndeplinirea obiectivelor economice și dezvoltarea organizațională (schimbări culturale și structurale). Pornind de la aceasta premisa, se definesc doua tipuri de remuneratie platita:

A. Remuneratie fixa, care se acorda, tinand cont de urmatoarele aspecte:

- a) stabilirea, la momentul angajarii, a unui salariu de bază în funcție de complexitatea și răspunderea ce revine postului ocupat de salariat, dar și de pregătirea, experiența și abilitățile acestuia. Nivelurile salariilor fixe depind de mai mulți factori care pot proveni atât din interiorul companiei cât și din exteriorul ei. Factorii interni sunt reprezentați de procesele de evaluare a posturilor și de ierarhizarea lor, dar nivelul astfel stabilit poate fi modificat de aptitudinile, competențele și rezultatele obținute de ocupantul postului. Factorii externi reprezintă nivelurile tarifelor din piața pe care activează compania.
- b) salariul de bază este exprimat sub forma unei sume lunare negociate în urma interviului de angajare.
- c) este o componenta permanenta, mentinuta pe o perioada de timp nedeterminata, strans legata de rolul specific si de responsabilitatile organizationale.
- d) este o componenta nerevocabila: suma se poate schimba doar prin negociere colectiva si/sau individuala in conformitate cu legislatia nationala privind stabilirea salariilor. Remuneratia fixa nu poate fi redusa, suspendata sau anulata de companie, fara acordul angajatului.

B. Remuneratie variabila Remuneratia devine variabila atunci cand recompensele nu se includ in salariul de baza si sunt acordate in functie de anumiti indicatori de performanta stabiliti de catre top managementul societatii. Valoarea remuneratiei varabile este influentata de:

- a) Evaluarea performantei individuale;
- b) Gradul de realizare a obiectivelor operationale si financiare ale societatii cuprinse in planul de reorganizare confirmat.

III.2 Indicatori de performanta

Evaluarea performantei individuale se bazeaza pe indicatori financiari cat si nefinanciari precum: conformitatea fata de sisteme, gradul de implementare a unor proiecte, dezvoltarea in cadrul echipei, etc. Procesul de evaluare se realizeaza anual, asigurandu-ne astfel ca performanta individuala se reflecta asupra sistemul de remunerare al angajatului.

Capitolul IV Politica de remunerare privind contractul de mandat

Remuneratia Directorului General este clar specificata prin contractual de mandat si este formata din doua (2) componente:

- a. Componenta fixa este reprezentata de o valoare fixa, bruta, asupra careia se retin contributiile datorate statului in numele si pe seama Directorului General.
- b. Componenta variabila este determinata de evaluarea performantelor sale, asa cum rezulta din contractul de mandat. Pentru cuantificarea si acordarea efectiva a componentei variabile anuale a remuneratiei Directorului General, acesta va furniza Societatii informatile necesare, in vederea evaluarii performantelor sale.

Capitolul V Dispozitii finale

Prezenta politica a fost emisa de administratorul special al societatii in data de 07.04.2021.

Politica de remunerare poate fi revizuita si/sau actualizata de cate ori se impune acest lucru, cu respectarea legislatiei in vigoare.

ARMAX GAZ S.A.

Administrator special, Vasile Eugen Popa

Avizata,

CITR Filiala Sibiu SPRL

