

Aprobarea politicii de remunerare a conducătorilor societății (administratori și directori) în conformitate cu prevederile art. 92 ind.1 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

În conformitate cu prevederile art. 92 ind.1 din Legea nr. 24/2017 *privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață*, modificată și completată prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012, se supune spre aprobarea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor POLITICA DE REMUNERARE a BERMAS SA.

1. Aspecte Generale

SC Bermas SA este o persoană juridică română, societate pe acțiuni listată la BVB - categoria standard, simbolul BRM, având un număr total de acțiuni emise de 21.553.049 cu o valoare nominală de 0,7 RON/acțiune, constituind capitalul social subscris și vărsat în sumă de 15.087.134,30 RON.

Scopul politicii de remunerare a administratorilor și directorilor executivi, precum și a acelor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății este de a asigura un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență managerială semnificativă pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății.

Eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea unor activități nu intră sub incidența prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea cheltuielilor efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezențelor politice.

2. Principii generale privind politica de remunerare

Politica de remunerare a conducerii și personalului BERMAS SA este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, reguli interne sau cu Actul Constitutiv al societății.

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare sunt următoarele:

- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai potrivite persoane în coordonarea administrativă a societății.
- b) asigurarea continuității activității pe termen lung, rentabilizarea permanentă a

- acesteia pentru a genera profit și plusvaloare în perspectivă,
- c) creșterea performanței individuale a angajaților, având scop motivarea și încurajarea personalului pentru a îmbunătăți performanțele în muncă, individual și colectiv,
 - d) păstrarea competitivității în piața de remunerare, promovarea transparenței privind remunerarea conducerii și a personalului care desfășoară activități profesionale deosebite cu impact semnificativ asupra profilului de risc al BERMAS SA.

3. Identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc

Categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra categoriilor de risc sunt:

- a) persoanele din structura de conducere: administratorii și directorii,
- b) persoanele care ocupă funcții cheie/sau funcții de conducere a sectoarelor de producție și auxiliare, respectiv: șefii de compartimente funcționale, șefii de secții și sectoare auxiliare, personalul specializat pe meserii în cadrul compartimentelor și atelierelor.

4. Remunerarea personalului BERMAS SA

a) Remunerația administratorilor este fixată de Adunarea Generală a Acționarilor BERMAS SA, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și a Actului Constitutiv al societății.

Astfel, nivelul remunerației fixe în numerar a membrilor Consiliului de Administrație este stabilit prin hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, care are loc o dată/an și respectând prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotărârilor AGOA.

Membrii Consiliului de Administrație nu au dreptul să primească remunerație variabilă, cu excepția acțiunilor acordate cu ocazia derulării programelor de răscumpărare a propriilor acțiuni de către societate în scopul fidelizării personalului în baza hotărârii Adunării Generale a Acționarilor.

Administratorii beneficiază de asigurare de răspundere civilă, conform prevederilor legale.

b) Remunerațiile directorilor executivi sunt aprobate de Consiliul de Administrație al societății în baza mandatului dat de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1990. Directorii își desfășoară activitatea în baza contractelor de mandat încheiate cu societatea și aprobate de către Consiliul de Administrație, a căror durată este de 4 ani. Consiliul de Administrație asigură proporționalitatea remunerațiilor acordate cu responsabilitățile specifice funcțiilor de conducere, astfel încât să se asigure o remunerație adecvată și responsabilă în vederea creșterii performanțelor și a valorii societății în beneficiul acționarilor săi. Totodată, nivelul remunerațiilor asigură sustenabilitatea pe termen lung a societății în concordanță cu strategia de afaceri și prevederile bugetelor anuale de venituri și cheltuieli aprobate

de Adunările Generale a Acționarilor. Remunerația directorilor constă dintr-o componentă fixă (stabilită pe principii economice, competențe și responsabilități asumate) și o componentă variabilă, bazată exclusiv pe factori precum timpul acordat îndeplinirii atribuțiilor funcției și alți factori care nu depind de rezultatele și performanțele societății.

Directorii cu contract de mandat beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul societății precum, dar fără a se limita la acestea: transport, diurnă, cheltuieli de cazare atât în țară, cât și în străinătate, tichete de masă, primă de vacanță la nivelul acordat personalului din societate, funcție de situația economico-financiară a societății, asigurare civilă de răspundere profesională pe întreaga perioadă a mandatului, contravaloarea acestuia fiind suportată de către BERMAS SA.

c) Remunerația persoanelor care ocupă funcții cheie și /sau funcții de conducere a compartimentelor funcționale, secțiilor de producție, sectoarelor auxiliare, precum și remunerațiile tuturor angajaților societății au la baza Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de societate cu respectarea legislației muncii, sunt stabilite în urma negocierilor dintre societate în calitate de angajator, prin reprezentantul legal, respectiv Directorul General al societății și personalul angajat la momentul încheierii contractelor individuale de muncă și, eventual, pe parcursul executării acestora.

De asemenea, anumite drepturi de natură salarială sunt negociate și convenite prin Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel de societate, de comun acord cu Sindicatul Liber din cadrul BERMAS SA, gradul de sindicalizare al angajaților fiind de 95%.

Remunerațiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide și sunt stabilite în funcție de competențele, responsabilitățile și complexitatea activităților desfășurate, având atât o componentă fixă, cât și, în mod excepțional, o componentă variabilă fără a fi avute în vedere criterii de performanță.

Formele de salarizare aplicate la nivelul societății BERMAS SA sunt diferențiate funcție de natura activității, respectiv **salarizarea în acord direct** (pe baza normelor interne proprii de timp, de muncă și personal), **salarizare în acord individual** (pe bază de norme interne elaborate conform unor normative din domeniul de activitate, revizuite periodic funcție de îmbunătățirea condițiilor de muncă, astfel încât angajații să-și realizeze normele stabilite sau să le depășească procentual prin eforturi suplimentare) și **salarizarea în regie** (la nivelul drepturilor negociate prin Contractul Individual de Muncă și Contractul Colectiv de Muncă).

BERMAS SA este o societate din categoria IMM-urilor, autoadministrată în sistem unitar, cu un număr redus de personal, respectiv de circa 200 de angajați. Din acest punct de vedere, structura sa de guvernare / organizare internă nu este una complexă.

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizării și supraveghere organelor de conducere, modificarea acestora ține cont permanent de contextul

economic, de activitatea societății, precum și de strategia și obiectivele sale fiind aprobate de către Consiliul de Administrație al societății.

Politica de remunerare se supune votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor anual și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

Elena Aniso
Președinte al Consiliului de Administrație