

POLITICA DE REMUNERARE pentru administrator și directorilor societății MAM Bricolaj

1. Preambul

MAM Bricolaj este o companie românească din industria de bricolaj, singurul furnizor cu autoservire din acest domeniu în România. Creată cu scopul de a le oferi clienților cele mai bune materiale și accesorii, dar și sfaturi și suport printr-o echipă de consilieri foarte bine instruiți, politicile companiei au ca focus asigurarea unui mediu prietenos și echitabil pentru toți angajații săi.

Compania face toate demersurile necesare pentru a crea și implementa o Politică de Remunerare corectă și consistentă, în acord cu valorile organizației, cu strategia de business și cu obiectivele pe termen lung ale companiei și investitorilor săi.

Totodată, compania își propune ca Politica de Remunerare să creeze un echilibru între responsabilitățile acordate salariaților noștri, autoritatea, performanța și remunerația pe care o primesc.

Compania se așteaptă ca Administratorii și Directorii executivi să susțină creșterea accelerată a companiei în baza cunoștințelor și experienței lor, astfel că ne vom adapta pieței forței de muncă oferind o politică salarială competitivă, în conformitate cu nivelul pieței.

Obiectivul implementării Politicii de Remunerare va fi așadar acela de a atrage, reține și motiva cei mai potriviți manageri și de a proteja, în același timp, interesele pe termen lung ale companiei.

Scopul prezentei Politici este de a seta o direcție clară cu privire la remunerarea administratorului unic și a Directorilor.

2. Principii

Politica de remunerare este în acord cu strategia pe termen mediu și lung a companiei și cu obiectivele de business

Politica de remunerare promovează corectitudinea privită prin prisma responsabilităților primite și a eficienței demonstrate

Politica de remunerare încurajează meritocrația și performanța analizată pe baza rezultatelor concrete, a comportamentului și a modului în care sunt respectate valorile companiei.

Politica face distincție între criteriile financiare și cele nefinanciare și poate lua în considerare cei trei factori care măsoară durabilitatea companiei și impactul asupra Societății (i.e. guvernanta de mediu, socială și corporativă – criteriile ESG).

Politica de remunerare poate cuprinde o defalcare a componentelor de remunerare în funcție de performanța de ansamblu a Societății și de performanța individuală.

Politica de remunerare se raporează la criterii cantitative (date financiare sau numerice) și calitative definite ca orice alte criterii decât criteriile cantitative care sunt utilizate pentru a stabili remunerația persoanei în cauză. Cu titlu exemplificativ, un criteriu cantitativ poate fi reprezentat de volumele de vânzări realizate în perioada de referință avută în vedere la determinarea remunerației persoanei.

3. Elementele politicii de remunerare

Corespunzător strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale Societății și acționarilor acesteia, politica de remunerare a Societății prevede 3 tipuri de remunerații, respectiv :

- remunerația fixă
- remunerația variabilă
- alte beneficii

3.1 Remunerația fixă

Remunerația fixă cuprinde salariul de bază și orice alte componente fixe.

Remunerația fixă se determină prin raportare la experiența profesională a persoanei în cauză, la vechimea acesteia în cadrul Societății și la responsabilitățile care i se acordă, astfel cum aceste elemente sunt identificate în fișa postului, contractul individual de muncă, contractul de management sau în orice alte documente care le cuprind.

3.2 Remunerația variabilă

Remunerația variabilă va avea drept scop implementarea cu succes a strategiei companiei și urmărirea intereselor pe termen lung ale societății și investitorilor.

Remunerația variabilă cuprinde bonusurile de performanță și diverse recompense și beneficii.

Remunerația variabilă se bazează pe rezultate cuantificabile în raport cu obiective pe termen scurt precum creșterea organică, EBITDA, fluxul de numerar, eficiența capitalului, randamentul, obiective individuale sau o combinație a acestora sau în raport cu obiective pe termen lung precum creșterea valorii acțiunilor companiei.

Remunerația variabilă se poate baza inclusiv pe aspecte nefinanciare precum dezvoltarea echipei, conformarea la sisteme etc.

Societatea poate utiliza o combinație între cele două tipuri de remunerație, fixă și variabilă, pentru a-și menține competitivitatea pe termen mediu și lung și a-și asigura o poziție privilegiată în opțiunile salariaților și viitorilor salariați în domeniul de activitate specific în care Societatea activează.

4. Organe cu atribuții în stabilirea și implementarea politicii de remunerare

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Societății aprobă anual, odată cu aprobarea situațiilor financiare pentru anul precedent, remunerația administratorului unic al Societății. La data adoptării acestei politici remunerația netă a administratorului unic este în cuantum de 15.000 ron.

Remunerația directorilor Societății se aprobă anual de administratorul unic al Societății, în primele 5 zile lucrătoare care urmează datei Adunării Generale Ordinare a Acționarilor în care s-au aprobat situațiilor financiare ale Societății pentru anul precedent.

Remunerația celorlalți salariați ai Societății se stabilește prin contractul individual de muncă încheiat de Societate cu fiecare salariat în parte.

La pregătirea liniilor directoare de remunerare, vor fi luate în considerare condițiile salariale și de angajare pentru ceilalți angajați ai Mam Bricolaj, inclusiv informații despre cheltuielile totale cu angajații, componentele remunerației și rata de creștere a salariilor în timp.

5. Dispoziții finale

Politica de Remunerare poate fi modificată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor în vigoare.