

POLITICA DE REMUNERARE SC VISUAL FAN SA

OBIECTIVUL POLITICII DE REMUNERARE

Principalul obiectiv al companiei SC VISUAL FAN SA în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Cadrul general de remunerare susține compania în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite.

Principii:

1. Remunerarea e competitivă cu cea a altor companii din industrie
2. Atât performanța companiei, cât și contribuțiile individuale sunt recunoscute și recompensate;
3. Recompensele sunt echilibrate între succesul pe termen scurt și crearea de valoare pe termen lung;

APLICABILITATE

Această politică se aplică pentru personalul a cărui activitate profesională are un impact semnificativ asupra companiei VISUAL FAN, respectiv:

1. Membrii Consiliului de Administrație, inclusiv Președintele Consiliului de Administrație, ai VISUAL FAN SA
2. Directorii executivi ai VISUAL FAN SA

STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

Administratorul aprobă Politica de remunerare.

VISUAL FAN se angajează să evalueze toate propunerile acționarilor, pentru revizuirea Politicii de Remunerare.

COMITETUL DE REMUNERARE se asigură că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului a cărui activitate profesională are un impact semnificativ asupra companiei, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale organizației. Comitetul revizuieste procesul de evaluare a performanței și propune spre aprobare către Administrator pachetul de beneficii ale directorilor.

PACHETUL DE BENEFICII

REMUNERAȚIE FIXĂ

Remunerația este stabilă la un nivel competitiv pentru a atrage, a fideliza și a motiva cei mai potriviți directori pentru a conduce VISUAL FAN, în interesul acționarilor. Pachetul fix de beneficii reflectă complexitatea pozițiilor și competențele beneficiarilor.

REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

1. Performanța individuală;
2. Performanța departamentului;
3. Rezultatele companiei;

Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multi-anual, pentru a ne asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe performanță este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al companiei.

Remuneratia variabila este acordata in bani/ bonuri cadou si/sau in actiuni VISUAL FAN

Bonusul in actiuni/ Stock Option Plan depinde de criteriile de performanță financiară, precum și de realizarea obiectivelor operaționale strategice. Este acordat pe baza unei perioade de referință a performanței de trei ani, pentru a promova crearea de valoare pe termen mediu și lung. Acest bonus urmărește de asemenea să împiedice asumarea de riscuri excesive precum și să încurajeze retenția.

REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Planul de remunerare cuprinde doua componente:

1. Remuneratie fixa- reprezentata de indemnizatia conform contractului de mandat
2. Remuneratie variabila -poate fi acordata diferentiat in functie de evaluarea activitatii in comitete si comisii consultative si pe baza unor criterii stabilite de catre Consiliul de Administratie

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, anual. Tot Adunarea Generală a Acționarilor poate aproba acordarea de acțiuni VISUAL FAN pentru membrii Consiliului de Administrație.

REMUNERATIA DIRECTORILOR VISUAL FAN SA

Planul de remuneratie cuprinde 3 componente

1. Partea fixă – conform contractului individual de muncă
2. Bonus de performanță, acordat conform unor indicatori de performanță.
3. Bonus in actiuni VISUAL FAN , Valoarea se stabileste prin evaluarea rezultatelor pe ultimii 3 ani. Actiunile intra in proprietatea beneficiarilor dupa un an de la acordare.

Indicatori cheie de performanta

Calculul bonusului se face in functie de indicatorii cheie de performanta ai companiei:

- Rata de indeplinire a cifrei de afaceri conform obiectivelor lunare/trimestriale/anuale
- Rata EBIDTA conform targetelor stabilite
- Gradul de realizare a bugetului
- Numerarul operational, dupa scaderea platilor pentru investitii (Free cash flow)
- Managementul diferentelor de curs valutar
- Randamentul investitiilor (Internal Rate of Return)
- Realizarea obiectivelor de productie
- Managementul proiectelor strategice: intrarea pe pietele noi, investitii semnificative, dezvoltarea de produse noi
- Managementul si imbunatatiri semnificative ale proceselor
- Indeplinirea indicatorilor planificarilor departamentelor lunare /trimestraile/anuale

Posibilități de derogare de la Politică

În circumstanțe excepționale limitate și convenite în prealabil, pot fi convenite remunerații care nu sunt acoperite de prezenta Politică. Termenul de „circumstanțe excepționale” va acoperi situațiile în care sunt necesare derogări de la prezenta Politică pentru deservirea intereselor și a sustenabilității generale a Societății pe termen lung sau pentru asigurarea fiabilității acesteia.

Considerente privind remunerația altor angajați și condițiile generale de angajare

VISUAL FAN vizează asigurarea unei poziții puternice pe piață cu niveluri de remunerare concepute pentru a asigura un înalt nivel de competitivitate pe piețele de muncă relevante, în mod ideal pentru activitățile din domeniul companiei, în scopul atragerii, motivării și retenției celor mai competenți angajați.

Societatea își poziționează angajații în centrul activității sale comerciale, reprezentând unul dintre principalii piloni ai succesului Societății. Pachetele de remunerație sunt stabilite astfel încât să se asigure un sistem intern echitabil, însă în același timp să se asigure o competitivitate externă pe piețele locale și internaționale pe care Societatea operează, și să încurajeze personalul în scopul creării de rezultate sustenabile și valoare adăugată pentru activitatea comercială.

ADMINISTRATOR

PETICILA FLORENTIN LUCIAN

Florentin-Lucian Peticila
Director General, Allview

