

POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII IFMA S.A.

Cuvant inainte

Societatea Romana de Ascensoare (IFMA SA) a fost infiintata in anul 1960. De atunci pana la inceputul anilor 1990 societatea a produs peste 45.000 de ascensoare.

Dupa anul 1990 IFMA a colaborat cu alti mari producatori de ascensoare din lume si a dezvoltat strategii care au raspuns intocmai cerintelor pietei libere nou create. In anul 1998, societatea IFMA SA se privatizeaza, devenind o societate cu capital integral privat.

Din 2005, IFMA a lansat noua gama de ascensoare pentru persoane NEVERO conceputa de specialisti romani. In cei 60 de ani de existenta IFMA a fabricat si montat peste 50.000 de ascensoare devenind astfel un producator de traditie in Romania.

Actiunile IFMA S.A. se tranzitioneaza in prezent pe Piata Aero la Bursa de Valori Bucuresti, sub simbolul "SOMB".

Activitatea principala a societatii conform codificarii CAEN (Rev. 2) este 2822 Fabricarea echipamentelor de ridicat si manipulat. Activitatea Societatii este in concordanta cu obiectul de activitate inregistrat la ORC Ilfov si in Actul constitutiv al societatii. Activitatea IFMA este impartita astfel:

- ✓ Instalarea de ascensoare noi: aceasta activitate este strans legata de activitatea de constructii noi, fiind afectata ca urmare a scaderii pietei constructiilor.
- ✓ Modernizari: inlocuirea sau reparatia capitala a unui ascensor existent.
- ✓ Activitatea de service: mentenanta asigurata asupra ascensoarelor existente.

CUPRINS

PREAMBUL

I. Documente de referinta

II. Aspecte de ordin general

- 1. Scop - Principiile generale de remunerare**
- 2. Modalitatea de aprobare si revizuire**
- 3. Durata**
- 4. Aplicabilitate**

III. Comitetul de Remunerare

IV. Evitarea conflictului de interese la nivelul Consiliului de Administratie

V. Componentele remuneratiei

1. Consiliul de Administratie

- a. Remuneratia fixa (de baza) alocata administratorilor**
- b. Remuneratia variabila alocata administratorilor**
- c. Criterii de evaluare a performantei**

Plati partiale

Dreptul de recuperare

2. Directorii Societatii

- a. Remuneratia fixa (de baza)**
- b. Remuneratia variabila**
- c. Alte beneficii**

PREAMBUL

Societatea IFMA S.A., cu sediul social in Calea Giulesti nr. 8D (fost 6-8), etaj 3, sector 6, Bucuresti, inregistrata la Registrul Comertului sub nr. J40/14849/2016, CUI 448269, avand capital social subscris 2.888.322,8 Lei, organizata sub forma legala de societate pe actiuni, avand un sistem unitar de administrare, fiind tranzactionata public pe piata Aero a Bursei de Valori Bucuresti, simbol "SOMB". in considerarea prevederilor legale aplicabile, emite prezenta Politica de Remunerare, ce evidentiaza modul in care conducatorii Societatii sunt remunerati pentru activitatea desfasurata in cadrul organizatiei.

I. Documente de referinta

Principiile de baza care stau la baza remunerarii conducatorilor sunt prevazute in Actul Constitutiv al societatii si in legislatia aplicabila, printre care, dar fara a se limita la:

- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata;
- Legea nr. 31/1990 societatilor, republicata;
- Orice alte acte normative care reglementeaza activitatea Emitentului.

II. Aspecte de ordin general

1. Scop- Principiile generale de remunerare

Politica de remunerare are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind activitatea Emitentului, justa recompensa si motivare a conducatorilor, precum si crearea unui liant cu strategia si performanta Societatii pe termen lung. Nivelul de remunerare asigura cadrul propice atragerii de persoane competente si experimentate in conducerea Societatii, retinerii si motivarii acestora, acesta reprezentand un factor extrem de important in dezvoltarea sustenabila a oricarei Societati.

In concret, prin aplicarea Politicii de Remunerare se urmareste coerenta intre remunerare si strategia de afaceri, alinierea cu valorile corporative, interesele si obiectivele pe termen lung ale Societatii, precum si compatibilitatea sa cu interesele tuturor partilor implicate (investitori, actionari, angajati, publicul in general) cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese si incurajand luarea deciziilor fara asumarea de riscuri excesive.

Consiliul de Administrație (organul de conducere) al IFMA S.A., în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora.

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

2. Modalitatea de aprobare

Acționarii au dreptul de a își exprima votul, în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor pe a carei ordine de zi a fost inclusă, asupra prezentei Politici de Remunerare care are la baza legislația în vigoare, precum și prevederile Actului Constitutiv al Societatii.

Societatea plătește remunerația conducătorilor în conformitate cu Politica de Remunerare aprobată. *(Pana la aprobarea Politicii de catre Adunarea Generala a Actionarilor societatea plateste remuneratiile conform Actului Constitutiv, Hotararilor Adunarilor Generale ale Actionarilor.).*

Societatea are obligația legală ca dacă Politica nu este aprobată de AGA să prezinte o nouă Politica revizuită în cadrul următoarei AGA ținută chiar dacă nu este AGOA anuală.

3. Durata

În cazul în care Politica aprobată nu suferă modificări semnificative (caz în care este necesară aprobarea AGA), aceasta urmează să fie supusă votului Adunării Generale a Acționarilor la intervale de cel mult 4 (patru) ani.

4. Aplicabilitate

Persoanele cărora li se aplică prevederile prezentei Politici sunt conducătorii Societatii, astfel cum sunt definiți prin Art. 91 indice 2 din Legea 24/2017, și anume: orice membru al Consiliului de Administrație, precum și orice Director (inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, Directorul General și/sau Directorul Executiv). În prezenta Politica denumirea Director are definiția dată de Art. 143 din Legea nr. 31/1990 - Republicată, și anume acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de către Consiliul de Administrație. Orice altă persoană,

indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea prevederilor aplicabile directorilor societății pe acțiuni.

În cazul în care vor exista inadvertențe între prevederile legale în vigoare și prezenta Politică, va avea prioritate respectarea cerinței legale specifice. Dacă cerința va modifica semnificativ Politică, aceasta va fi supusă aprobării AGA.

III. Comitetul de Remunerare

Conform Art. 12.1. lit c) din Actul Constitutiv al Societății, Adunarea Generală a Acționarilor are printre atribuțiile stabilirea remunerației membrilor Consiliului de Administrație, nivelul remunerației fiind totodată stabilit prin Actul constitutiv al Societății.

Consiliul de Administrație se va asigura ca limitele stabilite pentru remunerații sunt respectate și ca în cazul în care nu există un Comitet de Remunerare constituit, acesta va suplini toate și ori care dintre atribuțiile pe care Comitetul în cauză ar fi fost îndreptățit să le îndeplinească.

În prezent nu există constituit un Comitet de Remunerare la nivelul Consiliului de Administrație, însă, în măsura în care se va considera necesar și va fi posibil, Consiliul va putea constitui un Comitet de Remunerare.

Consiliul de Administrație (în lipsa unui Comitet de remunerare) elaborează recomandări în ceea ce privește: Politică de Remunerare și modificările aduse acesteia; verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politică de remunerare, dacă este cazul; evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță și calcularea remunerației suplimentare / variabile în limitele generale stabilite de AGA; Raportul de remunerare.

Însă, revine în competența AGA propunerea privind limitele maxime de remunerație anuală pentru Conducători.

IV. Evitarea conflictului de interese la nivelul Consiliului de Administrație

Puterea competițională pe piața a IFMA SA depinde în mare măsură de integritatea și conduita legitimă a membrilor Consiliului de Administrație, a Directorilor, managerilor și a personalului societății în desfășurarea activității de afaceri. Comportamentul integru și legitim reprezintă principalul element în menținerea încrederii consumatorilor finali și a partenerilor de afaceri, aparând reputația IFMA SA și contribuind astfel la succesul în afaceri pe termen lung. Acțiunea legitimă și cu integritate este o cerință esențială. O condiție cheie a unei conduite integre și legitime a angajaților este aceea de a evita situațiile în care interesele de afaceri ar putea intra în conflict cu interesele personale, în cadrul desfășurării activității profesionale. Aceste linii directoare se completează, de la caz la caz, cu legislația specifică.

Potrivit Art. 144 indice 1 din Legea nr. 31/1990 a societăților - Republicată, membrii Consiliului de Administrație își vor exercita mandatul cu prudență și diligență unui bun administrator. Administratorul nu încalcă această obligație dacă în momentul luării unei decizii de afaceri el este în mod rezonabil îndreptățit să considere că acționează în interesul societății și pe baza unor informații adecvate.

Membrii Consiliului de Administrație își vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societății. Membrii Consiliului de Administrație nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitate de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

De asemenea, conform dispozițiilor Art. 144 indice 3 din Legea nr. 31/1990 a societăților - Republicată, administratorul care are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor societății trebuie să îi înștiințeze despre aceasta pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nicio deliberare privitoare la această operațiune. Aceeași obligație o are administratorul în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soțul sau soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv. Administratorul care nu a respectat prevederile mai sus menționate răspunde pentru daunele care au rezultat pentru societate. Art. 144 indice 4 a aceleiași legi impune interdicția creditării de către societate a administratorilor acesteia, prin intermediul unor operațiuni precum:

- a) acordarea de împrumuturi administratorilor;
- b) acordarea de avantaje financiare administratorilor cu ocazia sau ulterior încheierii de către societate cu aceștia de operațiuni de livrare de bunuri, prestări de servicii sau executare de lucrări;
- c) garantarea directă ori indirectă, în tot sau în parte, a oricăror împrumuturi acordate administratorilor, concomitentă ori ulterioară acordării împrumutului;
- d) garantarea directă ori indirectă, în tot sau în parte, a executării de către administratori a oricăror alte obligații personale ale acestora față de terțe persoane;
- e) dobândirea cu titlu oneros ori plată, în tot sau în parte, a unei creanțe ce are drept obiect un împrumut acordat de o terță persoană administratorilor ori o altă prestație personală a acestora.

Conflictul de interese privind remunerarea

Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul Societății nu vor participa la deciziile privind remunerarea lor.

Orice situație ce poate determina apariția unui conflict de interese în procesul de remunerare va fi adusă imediat la cunoștința Consiliului de Administrație.

Membrii Consiliului de Administrație / Directoratului care au și calitatea de acționari ai Societății se vor abține de la vot în cadrul Adunării Generale a Acționarilor în care va fi supusă spre aprobare Politica de Remunerare, în conformitate cu prevederile Art. 126 alin. 1 din Legea 31/1990 a societăților.

V. Componentele remuneratiei

Nivelul de remunerare este unul suficient pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul Consiliului de Administrație și al Directorilor. Conform Art. 12.1 lit. c) din Actul Constitutiv al Societății, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor are printre atribuții stabilirea remunerării administratorilor.

Remuneratie și criterii de remunerare

Remuneratiile acordate vor fi în concordanță cu activitățile, competențele și performanțele obținute după cum urmează:

1. Consiliul de Administrație

Consiliul de Administrație al IFMA S.A. este constituit din 3 (trei) membri, responsabili solidar în fața Societății, indiferent de cetățenia sau naționalitatea lor, română sau străină, cu respectarea cerințelor Actului Constitutiv.

Conform Actului Constitutiv al societății mandatul administratorilor este de 4 ani, cu posibilitatea realegerii.

Societatea nu are încheiate contracte (de mandat/adeziune) cu administratorii, aceștia acceptând expres mandatul prin declarație la momentul alegerii de către Adunarea Generală a Acționarilor. Administratorii pot fi revocați oricând prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, neexistând stabilit un termen de preaviz.

Pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea. Diferitele componente ale remunerației sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat și echilibrat de remunerare, care să reflecte unitatea afacerii, rangul în cadrul societății, activitatea profesională a persoanelor vizate, precum și practicile din piață.

a. Remuneratia fixa (de baza) alocata administratorilor

În cazul IFMA S.A. nivelul de remunerare al membrilor Consiliului de Administrație este stabilit prin Art. 18 din Actul Constitutiv. Membrii Consiliului de Administrație primesc pentru activitatea desfășurată o indemnizație fixă acordată lunar, în bani. Remuneratia lunară fixă se acordă pe criterii non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și responsabilitățile funcției, nu poate fi redusă, suspendată sau anulată fără o hotărâre a Adunării Generale de modificare a Actului Constitutiv al Societății.

b. Remuneratia variabila alocata administratorilor

Remuneratia suplimentară este o componentă variabilă a remunerației, prin care se poate recompensa performanța în îndeplinirea obiectivelor de performanță, după caz și ca urmare a hotărârii adunării generale a acționarilor.

c. Criterii de evaluare a performanței

Dacă este cazul, evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazează pe performanță și ca plata efectivă a componentelor remunerației care depinde de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile aplicabile la nivelul Societății.

Evaluarea indicatorilor de performanță are în vedere atât abordări cantitative (indicatori financiari) cât și calitative (indicatori nefinanciari).

În privința performanței financiare se poate ține cont de: îndeplinirea obiectivelor/performanța la nivel global a societății; stabilirea/implicarea în îndeplinirea strategiei de afaceri; atingerea țintei de profit net, cât și bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv; condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea Societății; evitarea asumării riscurilor considerate excesive.

În privința performanței nefinanciare poate se ține cont de: setarea obiectivelor pe termen lung; asigurarea continuității activității; implementarea și îmbunătățirea continuă a politicilor aplicabile la nivelul societății; contribuția la performanța companiei prin deciziile luate.

La stabilirea limitei generale a tuturor remunerațiilor suplimentare ale membrilor Consiliului de Administrație și Directorilor, Adunarea Generală a Acționarilor va lua în calcul, pe baza informațiilor prezentate în cadrul Rapoartelor Anuale, îndeplinirea atribuțiilor funcției, îndeplinirea bugetului anual, gradul de participare la ședințele Consiliului de Administrație și performanța globală a Emitentului.

Plati partiale

În cazul în care mandatul unui administrator nu se întinde pe parcursul unui întreg exercițiu financiar (ex: numire provizorie pe un post vacant sau încetare a mandatului din renunțare/demisie sau încetare cu acordul partilor) remunerația suplimentară (dacă va fi aprobată de AGOA) va ține cont de principiul proportionalității cu perioada în care persoana a activat în cadrul Societății și îndeplinirea obiectivelor stabilite, administratorul fiind îndreptățit la plata unei remunerații suplimentare, cu luare în calcul a limitei generale stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor, dacă va fi cazul.

Menționăm că în momentul de față nu există o hotărâre în acest sens a Adunării Generale a Acționarilor.

Persoanele revocate din funcție, față de care Societatea poate solicita atragerea răspunderii personale, nu vor beneficia de remunerație suplimentară pentru perioada dintre ultima descarcare de gestiune și momentul revocării mandatului, iar dacă aceasta a fost plătită, Societatea își rezervă dreptul de recuperare.

În circumstanțe excepționale, Consiliul de Administrație poate solicita Adunării Generale a Acționarilor aprobarea amânării plății remunerațiilor suplimentare, dacă aceasta a fost deja aprobată.

Dreptul de recuperare

Societatea își rezervă dreptul de a solicita recuperarea (prin restituire sau reducere) sumelor plătite cu titlu de remunerație suplimentară care ar putea fi atribuite dacă acestea au fost achitate, în cazul în care Societatea suferă o pagubă reputațională semnificativă sau o scădere semnificativă a performanței financiare, de asemenea dacă remunerația suplimentară a fost acordată în baza datelor eronate sau false, a declarațiilor greșite a conturilor, erori materiale, etc.. Sumele fac obiectul recuperării dacă Societatea dovedește că neregularitățile erau cunoscute sau, în împrejurările existente, trebuiau să fie cunoscute conducătorilor la momentul plății remunerației suplimentare. Societatea poate exercita dreptul de recuperare a remunerațiilor suplimentare în termenul legal, iar dacă acesta nu este prevăzut, în termenul general de prescripție aplicabil în România.

2. Directorii Societății

În prezent este vacant postul de Director numit în sensul dat de Art. 143 din Legea 31/1990 Republicată, și anume acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de către Consiliul de Administrație (Directorul General).

Conform Actului Constitutiv, Președintele Consiliului de Administrație este și directorul general al societății.

În cazul în care se va numi și un Director General, prevederile prezentei Politici se vor aplica și acestuia, în mod corespunzător.

AGOA are printre atribuții numirea și revocarea administratorilor, deci implicit și a Directorului General, precum și stabilirea remunerației sale și orice alte avantaje ale acestuia.

a. Remunerația fixă (de bază)

Directorul General își poate desfășura activitatea în baza unui contract de mandat încheiat cu Societatea și aprobat de către Consiliul de Administrație.

La stabilirea remunerației fixe s-a ținut cont de valoarea aferentă muncii și experiența profesională specifică funcției, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății.

Componenta fixă a remunerației este stabilită ținând cont de principii economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate de persoana respectivă precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivei funcții de conducere.

b. Remunerația variabilă

Directorul General poate primi și o remunerație variabilă, acordată în funcție de îndeplinirea și/sau depășirea criteriilor de performanță și indicatorilor stabiliți prin planul de afaceri, care reflectă atât performanța individuală cât și rezultatele generale ale Societății.

Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate către Consiliul de Administrație.

c. Alte beneficii

Contractul de mandat conține prevederi referitoare la condițiile de încetare, clauze de exclusivitate și neconcurență.

Directorul General poate încheia un contract de asigurare de răspundere civilă profesională.

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară și nu prezintă niciun fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor (de exemplu acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din definiția remunerației în prezenta Politică.