



**POLITICA DE REMUNERARE A
SOCIETATII INSTITUTUL DE CERCETARI IN
TRANSPORTURI – INCERTRANS – S.A**

Întocmita în conformitate cu prevederile art. 92¹ 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

APROBAT

In sedinta Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor societății Institutul de Cercetări în Transporturi – INCERTRANS S.A. din data de 28/29 aprilie 2021

IMPUTERNICIT

Conform Deciziei CA nr./19.03.2021

CUPRINS

1. ASPECTE GENERALE
2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE
3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ
4. DEFINIȚII
5. PRINCIPII GENERALE
6. GUVERNANȚĂ
 - 6.1 ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE
 - 6.2 ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE
7. EVALUAREA PERFORMANȚEI ȘI A RISCURILOR
8. REMUNERAREA PERSONALULUI INCERTRANS
 - 8.1 STRUCTURA REMUNERAȚIILOR
 - 8.2 REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERAȚIILOR
 - 8.3 STRUCTURA REMUNERAȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
 - 8.4 STRUCTURA REMUNERAȚIEI DIRECTORILOR
 - 8.5 STRUCTURA REMUNERAȚIEI ANGAJAȚILOR
9. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI
10. COMUNICAREA INTERNĂ ȘI DISEMINAREA EXTERNĂ
11. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

1. ASPECTE GENERALE

Societatea Institutul de Cercetări în Transporturi – INCERTRANS S.A. este o întreprindere publică în sensul O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, fiind o societate pe acțiuni supusă prevederilor Legii nr.297/2004 privind piața de capital, cu modificările și completările ulterioare și reglementărilor Autorității de Supraveghere Financiară (ASF) adoptate în aplicarea legii. Domeniul principal de activitate este „cercetare - dezvoltare în alte științe naturale și inginerie” cod CAEN 7219.

Societatea Institutul de Cercetări în Transporturi-INCERTRANS S.A. funcționează sub autoritatea Ministerului Educației și Cercetării (în prezent Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării aflat în proces de reorganizare, nefiind publicată HG de organizare și funcționare) ca societate pe acțiuni. Conducerea și gestionarea activității societății INCERTRANS S.A. a fost încredințată Directorului General de Consiliul de Administrație potrivit OUG 109/2011 și Actului Constitutiv al societății. Potrivit legii, Actului Constitutiv și Deciziei Consiliului de Administrație nr. 415/28.03.2018, administratorii au încheiat cu Directorul General la data de 28.03.2018 un Contract de Mandat pe o perioadă de 4 ani.

2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Consiliul de Administrație a avizat în vederea supunerii spre aprobare AGA, politica de remunerare pentru a se asigura că remunerarea personalului societății este în consonanță cu și promovează un management al riscului solid și eficient și nu încurajează asumarea de riscuri care vin în contradicție cu profilul de risc și cu actele constitutive ale societății. Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societății cu privire la personalul societății, astfel cum acesta este definit în cuprinsul prezentelor politici de remunerare. Politica de remunerare se aplică conducerii societății și acelor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al INCERTRANS SA. 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 unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezentelor politici.

3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, în special cele introduse prin Legea nr. 158/2020;
- Regulamentul ASF nr.5/2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață
- Legea 31/1990 privind societățile;

- OUG 109/2011 privind guvernanta corporative a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare

4. DEFINIȚII

personalul societății - categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care își asumă riscurile, cele cu *funcții de control* și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași *categorie de remunerare* cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății.

funcții de control - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul Societății (de exemplu, directorul economic responsabil cu întocmirea situațiilor financiare, control financiar preventiv, auditor intern);

categorie de remunerare - intervalul în care se situează remunerația totală a fiecăruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere și categoria persoanelor care își asumă riscurile – de la persoana cel mai bine remunerată la cea cu cel mai scăzut nivel de remunerare din aceste categorii;

instrumente - acțiuni ale societății sau participații echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

funcție de supraveghere - acel membru sau acei membri ai organului de conducere responsabili cu aceste funcții. În cadrul INCERTRANS S.A. funcția de supraveghere este exercitată de membrii neexecutivi ai consiliului de administrație al societății.

organ de conducere - organul de guvernanță al societății, consiliul de administrație al INCERTRANS S.A.

remunerații - în sensul prezentei politici, remunerațiile constau în toate formele de plăți sau indemnizații, orice sumă, inclusiv dobânda aferentă acesteia, în schimbul serviciilor profesionale prestate de către aceste persoane.

remunerație (componentă) fixă – formă de plată sau indemnizație achitată de societate fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;

remunerație (componentă) variabilă - formă de plată sau indemnizație adițională achitată de societate cu luarea în considerare a unor criterii de performanță;

criterii cantitative - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de ex., valoarea cifrei de afaceri, stabilirea țintelor de performanță etc.);

criterii calitative - alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi și la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calității performanței persoanei

relevante, de exemplu, rentabilitate, numărul foarte mic de reclamații într-un interval lung de timp etc.

5. PRINCIPII GENERALE

a) Politica de remunerare a conducerii și personalului INCERTRANS S.A. 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, cu regulile interne sau cu actul constitutiv ale societății;

b) Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele INCERTRANS S.A., precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;

c) Consiliul de administrație (organul de conducere) al INCERTRANS S.A., în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;

d) Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;

e) Remunerațiile care depind de performanță se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale Societății.

f) Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;

g) Remunerația variabilă este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a Societății în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale din cadrul societății și a persoanei în cauză;

h) Personalul societății are obligația de a nu utiliza strategii de acoperire personală referitoare la remunerare; documentele izvorate din exercitarea funcției/profesiei pt care a fost sau este remunerat salariatul sunt proprietatea exclusivă a Societății.

6. GVERNANȚĂ

6.1. ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE

Responsabilitatea stabilirii și supravegherii politicii de remunerare aparține Consiliului de administrație al INCERTRANS S.A. care va ține seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificare strategică etc), funcții care au fost implicate în procesul de elaborare a politicii de remunerare și care vor avea o contribuție importantă în procesul de monitorizare și supraveghere a aplicării politicilor de remunerare.

Consiliul de administrație, exercita o funcție de supraveghere prin care se asigură că politica de remunerare este conformă cu și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor INCERTRANS S.A. și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive.

Punerea în aplicare a politicii de remunerare va fi examinată și verificată (se va aprecia dacă sistemul de remunerare funcționează conform așteptărilor și dacă respectă reglementările, principiile și standardele internaționale) cel puțin o dată pe an de către consiliul de administrație, care va asigura remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate și o va supune aprobării acționarilor în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor, prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

6.2. ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE

INCERTRANS S.A. a constituit în cadrul Consiliului de administrație un Comitet de nominalizare și remunerare (în continuare „Comitetul de remunerare”), format din trei administratori care nu exercită funcții de conducere executivă.

Scopul constituirii Comitetului de remunerare este acela de a asigura asistență și consultanță consiliului de administrație cu privire la conținutul și aplicarea politicii de remunerare din cadrul INCERTRANS S.A.

Comitetul de remunerare furnizează informații corespunzătoare consiliului de administrație și, dacă este cazul, adunării generale a acționarilor cu privire la activitățile desfășurate.

Membrii Comitetului de remunerare au competențe și experiență profesională suficiente în legătură cu administrarea riscurilor și activitățile de control.

Rolul Comitetului de remunerare:

- este responsabil de pregătirea recomandărilor adresate consiliului de administrație, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere;
- acordă asistență și consultanță cu privire la elaborarea, punerea în aplicare și efectele regulilor cuprinse în cadrul politicii de remunerare generale a societății;

- avizează, anterior aprobării de către consiliul de administrație, și monitorizează respectarea politicii de remunerare întocmite și aplicate de conducerea superioară a societății;
- are acces la consultanță internă și externă independentă și examinează numirea consultanților de remunerare externi pe care societatea poate decide să îi angajeze;
- evaluează mecanismele adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ține seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități;
- colaborează cu alte comitete ale consiliului de administrație, ale căror activitate poate avea un impact asupra elaborării și funcționării politicilor de remunerare și asigură implicarea corespunzătoare a controlului intern și a altor funcții competente din Societate;
- înaintează anual consiliului de administrație, rapoarte privind activitatea desfășurată de Comitetul de remunerare, are acces la datele și informațiile referitoare la procesul decizional al funcției de supraveghere cu privire la proiectarea și punerea în aplicare a sistemului de remunerare în așa fel încât să nu împiedice activitățile uzuale ale societății.

7. EVALUAREA PERFORMANȚEI ȘI A RISCURILOR

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazează pe performanța și ca plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanța se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile Societății și respectiv riscurile inerente acestora.

Evaluarea performanței aliniată la riscuri are în vedere o combinație de abordări cantitative (financiare) și calitative (nefinanciare), în corelație:

- obiectivele/performanța globală a societății;
- criteriile și indicatorii de evaluare a performanței sunt definiți clar și reflectă în mod adecvat riscurile prezentate de acțiunile personalului.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se face în baza unei proceduri interne scrise, care este accesibilă în mod transparent întregului personal implicat. Procedura conține dispoziții explicite privind principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță, precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestor obiective.

Evaluarea performanțelor individuale ține cont de:

- sarcinile și responsabilitățile membrilor personalului;
- performanțele generale ale societății;
- performanțele echipei;

- realizarea obiectivelor, adică performanța individuală raportată la cerințele funcției (inclusiv performanța financiară convenită, dar și competențele nonfinanciare, de exemplu respectarea procedurilor interne de afaceri și normele interne de conduită);

- date de evaluare comparativă a pieței competitive;

- datoria personalului societății de a acționa în mod loial, onest, corect, profesionist și în cele mai bune interese ale societății;

Toți membrii personalului au o fișă a postului, au o descriere a locului de muncă, care asigură că aceștia sunt responsabili și înțeleg responsabilitățile și rolul pe care îl au în cadrul societății.

8. REMUNERAREA PERSONALULUI INCERTRANS S.A.

8.1. STRUCTURA REMUNERAȚILOR

Orice remunerație se poate împărți în:

- *remunerație fixă* (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță);

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 contribuția societății la pilonul III de pensii, acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din această definiție a remunerației.

În situațiile în care persoanele vizate de prezentele politici dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

- *remunerație variabilă* - INCERTRANS S.A. poate propune și acorda personalului societății o remunerație care să includă atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă (prime sau bonusuri), fundamentate pe performanță sau care pot avea la bază criteriile convenționale convenite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de Societate.

8.2. REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERAȚILOR

Politica de remunerare a personalului INCERTRANS S.A. este aprobată de consiliul de administrație al societății, supusă aprobării acționarilor Societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Politica de remunerare a personalului INCERTRANS S.A. respectă prevederile legislației muncii și cele agreate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.

Ca regulă generală, societatea stabilește pachetul total de remunerare al personalului identificat într-un mod în care remunerația fixă rămâne suficient de ridicată în comparație cu

componenta variabilă, în scopul de a remunera serviciile profesionale prestate, în conformitate cu nivelul de pregătire, nivelul de expertiză și abilitățile necesare.

Componenta fixă:

Părțile contractului colectiv de muncă la nivelul INCERTRANS stabilesc grila de salarii (pentru remunerații fixe) la nivelul INCERTRANS S.A., aplicabile la nivelul contractelor individuale de muncă încheiate de societate cu angajații săi.

Grila de salarizare se construiește în funcție de următoarele criterii:

- nivelul de responsabilități și competențe (nivelul de decizie – adoptare și impact);
- impactul asupra rezultatelor finale, în scopul creșterii eficienței activității societății;
- complexitatea sarcinilor și situațiilor care implică rezolvare sau coordonare de pe poziția respectivă;
- intensitatea și varietatea muncii;
- nivelul de judecată analitică, inițiativă, sau inovare/creativitate pe care le implică postul;
- nivelul de specializare necesar;
- gradul de rutină al activităților.

Stabilirea intervalelor de salarizare (minim și maxim) pentru fiecare grupă de competență din grila de salarizare va asigura un sistem echitabil de salarizare.

Fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a societății are clar stabilite, prin fișele de post și reglementările interne, atribuții și responsabilități precum și un set de competențe și abilități necesare ocupării poziției respective. Drepturile salariale ale angajaților sunt stabilite prin contractele individuale de muncă precum și prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate. Nivelul remunerației fixe de bază a angajaților poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și condițiilor de piață (de ex. inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate).

Componenta variabilă: Remunerațiile bazate pe performanță se acordă într-un mod care promovează o gestionare eficientă a riscului și nu încurajează asumarea de riscuri excesive. Plata unor remunerații variabile nu este o componentă garantată a remunerării, ci are un caracter excepțional și are ca scop recompensarea performanței.

Sumele alocate pentru plata remunerațiilor bazate pe performanță pot varia în timp și depind de:

- profitul net al societății în termeni absoluți, cât și față de bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- limitele bugetare aprobate de adunarea generală a acționarilor și de legislația în vigoare;

- costurile de dezvoltare ale societății;
- riscurile interne specifice care pot să afecteze societatea;
- condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea societății.

8.3. STRUCTURA REMUNERAȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Remunerația administratorilor este fixată de adunarea generală a acționarilor INCERTRANS S.A., în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și a actului constitutiv al societății.

Remunerațiile suplimentare ale administratorilor sunt fixate în limite generale prin hotărâre a adunării generale a acționarilor.

Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul societății nu vor participa la adoptarea deciziilor privind propria remunerație;

Numarul membrilor Consiliului de Administratie este de 5 (cinci) administratori, din care 3 membrii neexecutivi si doi executivi. Dintre administratorii executivi unul este si Director General si cel de al doilea este si Director Stiintific.

Nivelul indemnizatiei membrilor CA este calculat la nivelul mediei salariului mediu brut pe tara din ramura cercetare-dezvoltare comunicat de Institutul National de Statistica, in conditiile aplicarii art.14 alin.2 din Ordonanta nr.26/2013 si a art.37 alin.3 si 4 si art.38 alin.3 din OUG nr.109/2011 modificata prin Legea nr.111/2016.

Cuquantumul indemnizatiei membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie a fost aprobat prin Hotararea AGOA nr.222/21.11.2019. La data de 30.12.2017 s-au semnat contractele de mandat a celor 3 membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie pentru o perioada de 4 (patru) ani (pana la 29.12.2021), conform OUG nr.109/2011.

In ceea ce priveste membrii executivi ai Consiliului de Administratie, acestia beneficiaza, conform contractelor de mandat, de indemnizatii fixe lunare și nu beneficiaza de componenta variabila a remuneratiei.

8.4. STRUCTURA REMUNERAȚIEI DIRECTORILOR

Remuneratiile directorilor cărora le-au fost delegate (dîn partea Consiliului de Administrație) atribuții de conducere a societății, precum și alte avantaje acordate acestora sunt aprobate de consiliul de administratie al societății.

Limitele generale ale remunerației directorilor cărora li s-a delegat de către Consiliul de administrație o parte dintre puterile sale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, sunt aprobate de adunarea generală a acționarilor.

Consiliul de administrație va asigura proporționalitatea remunerațiilor acordate cu responsabilitățile specifice funcțiilor de conducere, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății, în beneficiul acționarilor săi.

Totodată, nivelul remunerațiilor trebuie să promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societății, în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății și profilul de risc aprobat.

La stabilirea remunerațiilor se urmărește să se asigure competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Remunerația directorilor poate consta dintr-o *componentă fixă* și o *componentă variabilă*. Componenta fixă a remunerației este stabilită ținând cont de principii economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate de persoanele respective precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivelor funcții de conducere.

Pentru perioada de mandat 2018-2022, directorii cărora le-au fost delegate (din partea Consiliului de Administrație) atribuții de conducere a societății INCERTRANS nu au negociat o componenta variabila a remunerației, acestia beneficiind doar de indemnizație fixa lunară;

Componenta variabilă a remunerației va avea la bază o evaluare care combină evaluarea performanțelor individuale cu rezultate generale ale INCERTRANS S.A. Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate și a limitelor de risc aprobate prin profilul global de risc. Obiectivele anuale sunt asumate în baza deciziilor consiliului de administrație și ale adunărilor generale ale acționarilor. Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente. Toate remunerațiile directorilor trebuie să se încadreze în limitele generale ale remunerațiilor și ale bugetului aprobate de către adunarea generală ordinară a acționarilor INCERTRANS S.A. Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul societății.

8.5. STRUCTURA REMUNERAȚIEI ANGAJAȚILOR

Remunerațiile angajaților societății sunt stabilite în urma negocierilor dintre societate, în calitate de angajator 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, prevederile art. 8.2 aplicându-se în mod corespunzător.

Remunerațiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide și sunt stabilite în funcție de competențele, responsabilitățile și complexitatea activităților desfășurate de personalul angajat.

9. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

Consiliul de Administrație (organul de conducere) exercita funcția de supraveghere.

În procesul de remunerare, Consiliul de administrație are următoarele roluri și responsabilități:

- supune aprobării adunării generale a acționarilor politica de remunerare a Societății, conform legii, și supraveghează punerea în aplicare a acesteia;
- aprobă orice modificări ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobării acționarilor Societății, examinează și monitorizează efectele acestora;
- ia în calcul contribuțiile compartimentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane etc.
- se asigură că toate angajamentele referitoare la politica de remunerație sunt structurate corect și responsabil și că politicile permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc a Societății și corespund obiectivelor, valorilor și intereselor Societății;
- stabilește și monitorizează remunerarea membrilor conducerii executive;

Conducerea executivă (conducerea superioară)

În ceea ce privește procesul de remunerare, Conducerea executivă are următoarele roluri și responsabilități:

- revizuieste și propune spre aprobare Consiliului de Administrație politicile de remunerare a angajaților;
- monitorizează implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;
- acordarea de prime salariaților în limita bugetelor stabilite de Adunarea generală a acționarilor, pe baza evaluării anuale a salariaților.

Controlul financiar preventiv

- analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către Societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.

Compartimentul Audit intern

- auditorul intern realizează evaluări anuale cu privire la respectarea prezentei politici și a procedurilor de aplicare a acesteia (dacă este cazul), precum și o evaluare a conformării acesteia cu reglementările și standardele aplicabile.

10. COMUNICAREA INTERNĂ ȘI DISEMINAREA EXTERNĂ

Prevederile politicii de remunerare, precum și eventualele modificări aduse acestora, vor fi aduse la cunoștința personalului angajat a căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, prin grija compartimentului Resurse Umane.

Societatea va furniza, prin grija persoanelor arătate la paragraful precedent, întregului personal al societății, informații generale despre caracteristicile de bază ale politicilor și practicilor de remunerare ale INCERTRANS S.A.

Fără a aduce atingere confidențialității și legislației referitoare la protecția datelor, societatea va prezenta factorilor interesați, într-un mod clar și ușor de înțeles, informațiile pertinente referitoare la politica de remunerare aplicabilă la nivelul INCERTRANS S.A., precum și orice actualizări realizate în urma schimbărilor intervenite.

Informațiile pot fi prezentate sub forma unei declarații independente privind politica de remunerare, a unei informări periodice în cadrul situațiilor financiare anuale sau sub oricare altă formă.

Informațiile prezentate vor putea consta în:

- informații privind procesul decizional care stă la baza stabilirii politicii de remunerare, și rolul factorilor de decizie importanți;
- informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță;
- informații referitoare la criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și adaptarea riscurilor;
- informații privind criteriile de performanță de care depinde atribuirea de acțiuni, opțiuni sau componente variabile ale remunerației;

11. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizării și supravegherii organelor de conducere ale societății, precum și al funcțiilor de control (cel puțin anual) care vor face demersurile necesare pentru remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate în procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

Modificările care vor fi aduse politicilor de remunerare vor ține cont de contextul economic, de activitatea societății, precum și de strategia și de obiectivele sale și vor fi aprobate de către consiliul de administrație al societății.

Politica de remunerare se supune votului în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

Prezenta Politica de remunerare a conducatorilor societății Institutul de Cercetări în Transporturi – INCERTRANS
S.A. a fost aprobat în AGOA – 28/29 aprilie 2021

IMPUTERNICIT Conform Deciziei CA nr./19.03.2021