

POLITICA DE REMUNERARE

Farmaceutica REMEDIA SA inregistrata la Registrul Comertului cu nr. J20/700/1991 si cod unic de inregistrare 2115198, este organizata ca societate comerciala deschisa pe actiuni, avand un sistem unitar de administrare. Farmaceutica REMEDIA S.A. detine participatii majoritare (100 %) la societatea Farmaceutica REMEDIA Distribution & Logistics S.R.L, denumite la nivel consolidat REMEDIA.

Politica de remunerare a societatii REMEDIA descrie, in conformitate cu prevederile Codului de Guvernanta Corporativa si legislatia muncii aplicabila, cadrul general și principiile de bază pentru stabilirea remunerației Consiliului de Administratie si Directorului General, cat si pentru angajatii societatii REMEDIA pentru activitatea desfasurata in cadrul organizatiei.

I. Membrii Consiliului de Administratie si Directorii cu contract de mandat

Comitetul de Remunerare

In conformitate cu Codul de Guvernanta Corporativa, este constituit Comitetul de Remunerare format din membri ai Consiliului de Administratie.

Comitetul de Remunerare pregateste anual un raport privind remunerarea, care prezinta implementarea politicii de remunerare in cursul perioadei anuale care face obiectul analizei, precum si propuneri privind remuneratiile planificate pentru anul urmator.

Comitetul de Remunerare si Consiliul de Administratie se vor asigura ca limitele stabilite pentru remuneratii sunt respectate.

Prin aplicarea politicii de remunerare, REMEDIA urmareste motivarea si fidelizarea Consiliului de Administratie si Directorilor cu un ridicat nivel profesional, moral si educational - calități care generează valoare adaugată pentru companie pentru optimizarea performanței în muncă, individuală și colectivă, consolidarea culturii bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri.

Politica de remunerare este in concordanta cu strategia de afaceri a companiei și respectă principiile care caută să echilibreze obiectivele angajatilor cu obiectivele de afaceri ale companiei pe termen mediu și lung și bazat pe Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat de Adunarea Generala a Actionarilor.

Nivelul de remunerare

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor fixeaza limitele generale ale remuneratiilor membrilor Consiliului de Administratie și Directorilor, precum și remuneratiile suplimentare și orice alte avantaje ale acestora.

Consiliul de Administratie are printre atributii numirea și revocarea directorilor, precum și stabilirea remuneratiei lor și orice alte avantaje. De asemenea, stabileste remuneratia suplimentara a membrilor Consiliului de Administratie insarcinati cu functii specifice in limitele generale stabilite de Adunarea Generala a Actionarilor.

Nivelul de remunerare este unul suficient pentru a atrage, retine și motiva persoane competente și experimentate in cadrul Consiliului și al conducerii.

Forma și structura remunerarii

Structura remunerarii in cadrul REMEDIA este o combinatie intre componenta financiara și cea non-financiara.

Componenta financiară include componenta fixa și cea variabila.

Componenta fixa - 80%

Membrii Consiliului de Administratie și Directorii primesc pentru activitatea desfasurata o indemnizatie fixa acordata lunar, in bani, specificata în contractul de mandat, luând în considerare condițiile de pe piața locală a muncii, nivelul de expertiză și experiență, dar și performanța individuală. Contractul de mandat se incheie cu societatea pe o durata de 1 an și contine prevederi referitoare la perioada de preaviz, precum și la compensarea pentru revocarea fara justa cauza.

Limita generala a tuturor remuneratiilor membrilor Consiliului de Administratie și directorilor este aprobata anual de catre Adunarea Generala a Actionarilor la stabilirea bugetului de venituri și cheltuieli.

Componenta variabilă - 20%

Componenta variabila este optionala, este legata de atingerea / depasirea obiectivelor individuale și depinde de realizarea obiectivelor de business ale REMEDIA, pentru anul anterior. Componenta variabila poate include bonusuri, premii, pachete de actiuni in companie, pachete de remunerare pentru incetarea contractului de mandat și alte beneficii, iar plata acestora se efectueaza după aprobarea de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situațiilor financiare ale exercițiului financiar încheiat.

Componenta variabila aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor se limitează la max 20 % din profitul net acordat membrilor Consiliului de Administrație și directorilor cu contract de mandat, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

Componenta non-financiară cuprinde diferite instrumente non-financiare, în funcție de rezultatele financiare ale REMEDIA, cum ar fi : autoturism de serviciu, laptop, telefon, card angajat.

Alte beneficii

Conform prevederilor Actului Constitutiv, societatea are dreptul să asigure administratorii și directorii cu contract de mandat prin înregistrarea de cheltuieli de până la 5.000 Euro pe an.

II. Angajații REMEDIA

Politica de remunerare în cadrul REMEDIA este construită pentru a îmbunătăți performanța companiei, pentru a reține angajații performanți și pentru a atrage candidați bine pregătiți.

Strategia și politica adoptată de REMEDIA în domeniul salarizării asigură un echilibru dinamic între trei componente de bază, și anume: echilibrul financiar al firmei, echilibrul extern în raport cu piața muncii, care influențează calitatea celor recrutați și capacitatea de a păstra personalul calificat, și echitatea internă, care reprezintă un sistem de corectitudine între salariați și preocuparea fiecăruia de a-și îmbunătăți performanțele.

Nivelul de remunerare

Nivelul de remunerare ține cont de anumite criterii, cum ar fi: performanța angajaților, nivelurile salariale din același domeniu, impactul pe care postul îl aduce în business.

Nivelul de remunerare este unul suficient pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în REMEDIA.

Forma și structura remunerării

Structura remunerării în cadrul REMEDIA este o combinație între componenta financiară și cea non-financiară.

Componenta financiară include componenta fixă și cea variabilă.

Componenta fixă (salariul de încadrare) – 80%

Remuneratia fixa are urmatoarele caracteristici, conform legislatiei in vigoare:

- Este permanenta, legata de rolul specific al angajatului in organizatie;
- Nu este influentata de performanta;
- Nu poate fi redusa sau suspendata unilateral de catre companie;
- Reflecta experienta profesionala relevanta pentru postul ocupat;

Salariul de baza pentru un angajat se stabileste în raport cu atributiile postului pe care este încadrat, precum și cu alte caracteristici profesionale.

Salariul de baza in REMEDIA este alineat la nivelul pietei muncii si reprezinta aproximativ 80 % din totalul lunar al veniturilor.

Componenta variabilă – 20% (bonus de performanta)

Bonusul de performanta este o formă de plată acordată suplimentar la salariul de încadrare, functie de atingerea obiectivelor specifice aprobate de Consiliul de Administratie. Plata variabilă poate fi acordată în mai multe forme, în funcție de tipul de activitate și de impactul rezultatelor în companie:

- a)** comision vanzari (departamente operationale);
- b)** bonus de performanță (departamente support) periodic (lunar, trimestrial, semestrial sau anual).

Plata variabilă, în oricare din forme, este un indicator al performanței individuale cu impact în performanța globala a companiei.

a)Retail

Componenta variabila se acorda angajatilor REMEDIA in functie de realizarea indicatorilor de performanta si poate fi lunara, ocazionala sau anuala.

Componenta variabila lunara se acorda in urma atingerii indicatorilor stabiliti de management cu doua praguri : realizare Marja Farmacie 100% si 120% .

b)Distributie

Plata variabilă pentru echipa de vânzări are un caracter specific și este direct influențată de performanța vânzărilor companiei.

Criteriile care stau la baza plății variabile sunt indicatori de performanță ce provin din urmatorii indicatori:

- cifra de afaceri
- cotă de piață
- marja

Beneficii pe termen scurt si lung

- a) **Pe termen scurt** - componenta variabila ocazionala se acorda pentru implicarea angajatilor in proiecte noi, pentru finalizarea cu succes a proiectelor speciale, pentru realizari deosebite.
- b) **Pe termen lung** - cuprinde diferite instrumente non-financiare, de motivare a angajatilor, în funcție de rezultatele financiare ale REMEDIA, cum ar fi:
- autoturism de serviciu;
 - laptop;
 - telefon mobil;
 - card de reducere pentru angajati in farmaciile REMEDIA;
 - participarea la programul de fidelizare a angajatilor prin acordarea de actiuni in companie.
 - *Alte beneficii* - prime oferite cu ocazia Pastelui, Craciunului, cat si prime de vacanta, tichete de masa oferite lunar.
 - Salariatii REMEDIA beneficiaza si de o alta componenta variabila, reglementata prin Contractul Colectiv de Munca, care se acorda in legatura cu evenimente deosebite din viata angajatului.

Pentru imbunatatirea performantelor, REMEDIA asigura pentru angajatii sai cursuri de formare profesionale cat si cursuri de dezvoltare personala.

Consiliu de Administratie,

Președinte

„TARUS” – Valentin Norbert TARUS e.U.

Membru,

Adrian-Marcel PARVU

Elena CODREAN

Valentin – Norbert TARUS

Avizat

Revizia 3: 3.03.2021

Director Resurse Umane

Cristina RADU