**POLITICA DE REMUNERARE**

1. **PRINCIPII SI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE**

Prin aplicarea politicii de remunerare, compania PETAL S.A Husi are în vedere asigurarea resursei umane necesara societatii dar si stimularea dezvoltării salariaţilor din punct de vedere profesional, educaţional şi moral, in acord cu profilul și strategia societatii, cu respectarea principiului echității și luând în considerare obiectivele pe termen lung ale societății și ale acționarilor.

Politica de remunerare are ca principal scop motivarea şi încurajarea personalului propriu, astfel încât să optimizeze performanţa în muncă, individuală şi colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuţiei fiecăruia şi pe recompensarea echitabilă și justă a performanţei, asigurând coerenţa între remunerare şi strategia de afaceri, politica de risc, valorile şi obiectivele pe termen lung ale companiei.

Politica de remunerare este aliniată la strategia de afaceri, inclusiv pe termen lung, prin evaluarea performanţei pe o perioadă mai mare de timp, susținând societatea în atingerea obiectivelor propuse.

Politica de remunerare se aplică personalului de la toate nivelurile structurii organizaţionale.

In anul 2020 a fost infiintata la nivelul societatii **ACADEMIA TEHNICA PETAL** care are ca scop instruirea , perfectionarea si formarea continua a salariatilor PETAL, in acord cu noile tehnologii si politici ale societatii.

Instruirea va avea loc pe 3 nivele ,respective pe 2 nivele, in functie de categoria de personal, dupa cum urmeaza:

Pentru salariatii direct productivi:

1. Nivelul 1 este obligatoriu pentru fiecare salariat. Certificarea se obtine o singura data si nu se impune recertificarea.

2. Nivelul 2 este optional. Certificarea este valabila 2 ani , la expirarea acestei perioade salariatii avand posibilitatea sa obtina recertificarea. Obtinerea certificarii nivel 2 aduce ca beneficiu salariatului o crestere salariala de 10%( procent ce se calculeaza la salariul de incadrare).

3. Nivelul 3 este optional .Certificarea este valabila 3 ani , la expirarea acestei perioade salariatii avand posibilitatea sa obtina recertificarea.Obtinerea certificarii nivel 3 aduce ca beneficiu salariatului o crestere salariala de 10%( procent ce se calculeaza la salariul de incadrare).

Certificarile pentru Nivelele 2 si 3 se pot obtine numai dupa ce se obtin nivelele precedente, adica pentru certificarea nivelul 2 salariatul trebuie sa detina certificarea nivel 1, pentru certificarea nivel 3 salariatul trebuie sa detina certificarile nivel 1 si nivel 2 .

Pentru salariatii TESA:

Nivelul 1 este obligatoriu pentru fiecare salariat. Certificarea se obtine o singura data si nu se impune recertificarea.

Nivelul 2 este optional . Certificarea este valabila 2 ani , la expirarea acestei perioade salariatii avand posibilitatea sa obtina recertificarea.Obtinerea certificarii nivel 2 aduce ca beneficiu salariatului o crestere salariala de 10%( procent ce se calculeaza la salariul de incadrare).

1. **STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA**

Consiliul de Administrație este responsabil de aprobarea politicii de remunerare a societatii și supervizează implementarea acesteia prin Departamentul de Resurse Umane si Departamentul financiar-contabil.

Departamentele de Resurse Umane si cel Financiar – contabil dețin resursele umane necesare pentru implementarea a unui sistem de remunerație și recompensare echitabil și competitiv.

1. **REMUNERARE SI PERFORMANTĂ**

Remunerarea are următoarele componente:

* + Remuneraţia fixă, adică salariul de bază/indemnizatia la care se adauga sporul de vechime , luând în considerare condiţiile de pe piaţa locală, nivelul de expertiză şi experienţă, contractul colectiv de munca in vigoare dar şi performanţa individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă, şi
	+ Remuneraţia variabilă, reprezentata de bonusuri lunare/trimestriale /anuale, care depinde de realizarea obiectivelor companiei şi se acorda pe baza evaluării unui set de criterii financiare şi nefinanciare de performanţă.

REMUNERAȚIE FIXĂ - condițiile de acordare a acesteia:

1. Sunt bazate pe criterii predeterminate;
2. Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat;
3. Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
4. Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere ulterioara

în conformitate cu legislatia nationala privind stabilirea salariilor;

1. Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

REMUNERAȚIE VARIABILĂ - Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă. Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

1. Evaluarea performanței individuale cantitative si calitative;

2. Rezultatele generale ale companiei.

Nivelul părţii variabile a remuneraţiei personalului este stabilit in raport cu nivelul remuneraţiei totale anuale, în funcţie de performanţa şi rezultatele obţinute în realizarea obiectivelor asumate şi de bunele practici în domeniu.

Bonusurile lunare/trimestriale/ anuale se acorda personalului in functie de rezultatele obtinute la evaluarea periodica a performantei profesionale.

Membrii personalului sunt remuneraţi sau primesc drepturi aferente remuneraţiei variabile doar dacă remuneraţia variabilă poate fi susţinută în conformitate cu situaţia financiară a companiei în ansamblu şi dacă poate fi justificată în conformitate cu performanţa companiei şi a performanţei individuale a salariatului respectiv.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum: conformitatea față de regulamentele si procedurile interne, proiectele implementate, dezvoltarea echipei etc.

Criteriile de evaluare se referă atât la performanţa individuală cât şi la cea colectivă, în mod specific pentru o durată de timp suficient de mare încât să indice o performanţă reală, ca şi la evaluarea performanţei individuale în perioada respectivă, nu numai din punct de vedere al criteriilor financiare măsurabile dar şi prin prisma criteriilor calitative, incluzând, dar fără a se limita la, abilităţile manageriale, eficienţa şi atitudinea profesională generală, nivelul de angajament şi contribuţia la munca desfaşurată, ş.a.m.d.

Evaluarea de performanță se realizează pe baza unei proceduri de evaluare a perfomantei care asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung.

În cazul în care pentru anumite departamente din companie este stabilită si o componentă variabilă, aceasta este corelată cu obiectivele relative la aceste funcții.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație si componenta variabila a acesteia sunt stabilite și aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor. Remuneratia se acorda pe perioada valabilitatii mandatului de administrator. Perioada mandatului administratorilor este stabilita de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor.

În ceea ce privește remunerarea, termenul „Management” se referă la Directori ( de Productie, Tehnic, Economic, Financiar etc.) ai companiei.

Remunerația Managementului include o parte fixă și una variabilă. Remuneratia se acorda pe perioada valabilitatii mandatului directorilor. Perioada mandatului directorilor este stabilita de Consiliul de Administratie.

CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

* Realizarea targetului EBIDTA si profit net
* Realizarea obiectivelor individuale
* Realizarea obiectivelor departamentale
* Proiectele de dezvoltare si evolutie a companiei

RAPORTUL DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI VARIABILĂ

Remunerația totală anuală a managerilor constă într-o componentă fixă și una variabilă. Componenta fixă și variabilă a remunerației sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o cotă suficient de mare din totalul remunerației, astfel încât să se permită o politică complet flexibilă în ceea ce privește componentele remunerației variabile.