



Politica de remunerare

Capitolul I – Dispozitii generale

1. Scop și definiție

(1) În conformitate cu prevederile statutare, ale Legii nr.31/1990 și a regulamentelor Bursei de Valori București, consiliul de administrație al Prefab S.A. stabilește prin prezentul regulament politica de remunerare a administratorilor și directorilor societății, ținând cont de funcția de maximizare a profitului și funcția de responsabilitate socială, pe care se întemeiază activitatea societății, conform profilului său de activitate.

(2) Prin remunerare se înțelege indemnizația fixă lunară la care se adaugă componenta variabilă de care beneficiază administratorii și directorii executivi conform contractelor de mandat.

(3) Prin Indicatori cheie de performanță (ICP), se înțelege indicatorii în funcție de care se stabilește componenta variabilă a remunerației.

2. Principii generale privind politica de remunerare

(1) Politica privind remunerarea reprezintă setul de linii directoare stabilite de A.G.O.A., pe care Societatea le pune în aplicare și privește modul de remunerare a administratorilor și Directorilor cu contract de mandat, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

(2) Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență managerială semnificativă pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății.

(3) Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat are în vedere următoarele aspecte:

- motivarea membrilor Consiliului de Administrație și directorilor cu contract de mandat să continue/ vizeze dezvoltarea pe termen lung și succesul companiei;
- existența unei relații bine definite între performanță și remunerare;

- stabilirea indemnizației fixe ținând cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate;
- stabilirea componentei variabile pe baza unor indicatori de performanță financiari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, în cazul administratorilor, și de către Consiliul de administrație, în cazul directorilor cu contract de mandate, asigurând recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

3. Obiective specifice

(1) Obiectivele politicii de remunerare sunt următoarele:

- a) creșterea productivității și pe această cale a profitabilității Prefab S.A.;
- b) stimularea performanțelor administratorilor, directorilor și implicit personalului angajat;
- c) stabilirea unor criterii în materie de remunerare, în funcție de natura postului;
- d) eficientizarea și optimizarea proceselor de producție cât și al actelor comerciale prin automatizare, robotizare, digitalizarea proceselor de producție, lucru on-line și de la distanță, crearea de spații de lucru on-line care vor asigura interconectivitatea umană indiferent de distanță și transferul de informații în deplină siguranță.

În scopul realizării obiectului său de activitate pentru care a fost înființată, politica de remunerare a Prefab S.A. se întemeiază pe următoarele principii și condiții:

- a) orientare către rezultate: administratorii, directorul general, precum și directorii executivi trebuie să conducă și să coordoneze personalul executiv al Societății către obținerea celor mai bune rezultate;
- b) adoptarea și utilizarea celor mai bune practici de lucru: activitatea directorilor executivi ai Societății, precum și a persoanelor cu funcție de execuție se bazează pe cele mai bune proceduri de lucru, inclusiv pe îmbunătățirea acestor proceduri de lucru, în scopul maximizării profitului Societății;
- c) un sistem de remunerare bazat pe evaluarea performanțelor în funcție de resursele financiare ale societății;

(2) Politica de remunerare este elaborată de Consiliul de Administrație și supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor Prefab SA.

5. Politica de remunerare ale administratorilor și directorilor cu contract de administrare/mandat din cadrul Prefab SA. se bazează pe următoarele:

1. Prevederile Actului Constitutiv al Prefab SA, Legea nr. 31/1990, Legea nr.24/2017 și Legea 158/2020;
2. Hotărârile Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Prefab SA privind aprobarea remunerației membrilor Consiliului de Administrație și aprobarea limitelor generale ale remunerației directorilor executivi;

3. Deciziile Consiliului de Administratie prin care se aproba contractele de mandat si remuneratia directorilor executivi;
4. Contractele de administrare ale administratorilor / contractele de mandat ale directorilor
5. Planul de Administrare al Consiliului de Administratie prin care sunt stabiliti indicatorii de performanta (ICP).

Capitolul II – Politici

1. Criteriile de remunerare

Administratorii si directorii primesc, pentru activitatea desfasurata, o remuneratie formata dintr-o indemnizatie fixă lunară si o componenta variabila . Indemnizatia fixa se acorda lunar fara o corelare cu rezultatele obtinute pentru ICP . Componenta variabila se acorda pentru fiecare exercitiu financiar din cadrul mandatului.

Componenta variabila a indemnizatiei se acorda in anul urmator dupa aprobarea de catre AGA a situatiilor financiare anuale auditate pentru anul precedent in corelatie cu indeplinirea ICP pentru fiecare an de mandat, eliminandu-se astfel situatiile in care s-ar putea impune posibila recuperare a acestei componente. Componenta variabila este platibila in functie de indeplinirea indicatorilor stabiliti prin Planul de Administrare, anexa a contractelor de administrare/ mandat.

Atat indemnizatia fixă cat si si componenta variabila a indemnizatiei acordata conform indeplinirii ICP prevazuti in Planului de Administrare pentru membrii Consiliului de Administratie este aprobata de Adunarea Generala a Actionarilor Prefab SA.

Limitele generale ale remuneratiei directorilor cu contract de mandat in intelesul art. 143 din legea 31/1990 sunt aprobate de Adunarea Generala a Actionarilor . In baza acestor limite generale, Consiliul de Administratie fixeaza cuantumul remuneratiei fixe a directorilor .

Durata contractelor de administrare pentru membrii Consiliului de Administratie este de 4 ani, respectiv pana la data de 23.06.2025. Durata contractelor de mandat pentru directori este de 4 ani, respectiv pana la data de 04.07.2025.

Perioada de preaviz stabilita pentru membrii Consiliului de Administratie este de 6 luni, iar pentru directori este de 3 luni.

Rezilierea contractelor incheiate cu administratorii si directorii se poate realiza cu acordul partilor sau la solicitarea uneia dintre parti cu conditia acordarii preavizului .

Pentru evitarea conflictului de interese atat membrii Consiliului de Administratie cat si directorii nu pot desfasura aceasi activitate pe perioada contractului semnat cu Prefab SA in societati cu acelasi obiect de activitate.

Administratorii societății și directorii cu contract de mandat beneficiază de decontarea cheltuielilor rezonabile aferente indeplinirii mandatului, precum si de acelasi pachet de servicii medicale si/sau asigurare medicala contractate de societate pentru angajati(daca exista).

Administratorii si directorii Prefab SA pot beneficia de schemă de pensii suplimentare.

2. Remuneratia administratorilor

Membrii Consiliului de Administratie al Prefab SA sunt indreptatiti sa primeasca o indemnizatie formata dintr-o componenta fixa lunara si o componenta variabila . Componenta variabila este platibila in functie de indeplinirea indicatorilor stabiliti prin Planul de Administrare, anexa a contractelor de administrare.

Plata asigurarii de raspundere profesionala va fi asigurata de societate nu face parte din remuneratie si va fi mentionata in contractul de mandat.

3. Remuneratia Directorilor

Remuneratia directorilor este stabilita prin decizie a Consiliului de Administratie. Remuneratia directorilor este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara si o componenta variabila. Limitele generale ale remuneratiilor directorilor in componenta fixa lunara sunt stabilite prin hotarare AGA

Componenta variabila a indemnizatiei directorilor este platibila in functie de indeplinirea indicatorilor stabiliti prin Planul de Administrare, anexa a contractelor de mandat.

Plata asigurarii de raspundere profesionala va fi asigurata de societate nu face parte din remuneratie si va fi mentionata in contractul de mandat.

4. Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri a Prefab SA, la sustenabilitatea si profitabilitatea societatii pe termen lung. In acest sens se supune aprobarii AGA Planul de Administrare al Consiliului de Administratie ,in care sunt prevazuti indicatorii de performanta financiari, ICP in functie de care se acorda componenta variabila a indemnizatiei, precum si modul de acordare al acesteia pentru administratori si directori. Administratorii cat si directorii au dreptul la o indemnizatie fixa lunara, asa cum este prevazuta in contractul de mandat. Componenta variabila a indemnizatiei atat pentru administratori cat si pentru directori , se acorda numai in conditiile prezentei politici de remunerare , este unica (nu se includ alte bonusuri suplimentare) si se acorda o singura data anual , numai in conditiile indeplinirii ICP.

Componenta variabila a indemnizatiei se acorda o singura data (anual) in anul urmator, dupa aprobarea de catre AGA a situatiilor financiare anuale auditate pentru anul precedent in corelatie cu indeplinirea ICP pentru fiecare an de mandat , astfel:

1. Administratori

- a. Pentru realizarea $ICP \geq 100\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 3(trei)indemnizații nete lunare.
- b. Pentru realizarea $ICP \geq 95\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 2(doua) indemnizații nete lunare.
- c. Pentru realizarea $ICP \geq 90\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 1,5 (o indemnizatie si jumătate) indemnizații nete lunare.
- d. Pentru realizarea $ICP \geq 80\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 1 (una) indemnizație neta lunara.

2. Directori executivi

- a. Pentru realizarea $ICP \geq 100\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 3(trei)indemnizații nete lunare.
- b. Pentru realizarea $ICP \geq 95\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 2(doua) indemnizații nete lunare.
- c. Pentru realizarea $ICP \geq 90\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 1,5 (o indemnizatie si jumătate) indemnizații nete lunare.
- d. Pentru realizarea $ICP \geq 80\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 1 (una) indemnizație neta lunara.

Indicatorii de performanta (ICP) se stabilesc pentru perioada de mandat si pot fi revizuiti anual in cadrul AGA.

5. Politica de fidelizare prin programe de alocare de actiuni de tip “Stock Option Plan” sau “SOP”

Societatea a adoptat un program de alocare de actiuni de tip “Stock Option Plan” sau “SOP”, cu scopul de a atrage, fideliza și motiva Persoanele Eligibile (asa cum sunt acestea definite in SOP - directori, administratori și alți angajați sau manageri ai Societatii, desemnate de Societate conform regulilor din SOP), care pot contribui la dezvoltarea și promovarea succesului Societatii. Forma programului de tip SOP este cea atasata prezentei Politici de Remunerare si are la baza urmatoarele principii:

- a. Prin SOP, Societatea va acorda Persoanelor Eligibile desemnate de Societate opțiunea de a achiziționa Acțiuni la un preț preferențial sau valoare o (zero), in conditiile din SOP.
- b. Numarul de actiuni care va putea fi acordat prin SOP nu poate depasi 7,5% din capitalul social al Societatii.
- c. Implementarea SOP-ului se va face de catre Consiliului de Administratie prin persoanele desemnate de acesta.

Politica de remunerare poate fi revizuita si sau actualizata ori de cate ori este necesar , cu respectarea reglementarilor legale aplicabile sau in cazul aparitiei unor reglementari ori dispozitii legale obligatorii privind politica de remunerare.

Presedinte Consiliu de Administratie

Miluț Petre Marian



Plan de Administrare al Consiliului de Administratie al PREFAB SA prin care se stabilesc indicatorii cheie de performanta (ICP)

În prezent mediul de afaceri se confruntă cu numeroase provocări, care pot avea un impact major asupra performanței societăților comerciale. Necesitatea evaluării performanței în cadrul organizațiilor apare ca o cerință în vederea asigurării sustenabilității și a profitabilității societății pe termen lung.

Totodată evaluarea performanței contribuie la consolidarea poziției companiei, obținerea rezultatelor dorite, motivarea personalului, crearea de relații cu furnizorii și clienții în vederea păstrării și/sau a consolidării relațiilor cu aceștia, încasarea cât mai rapidă a creanțelor clienți fără a ajunge la litigii, achiziții optime calitativ etc.

Indicatorii de performanță reprezintă etaloane de măsură care permit examinarea și indicarea viabilității strategiei de performanță, în vederea realizării obiectivelor societății. Indicatorii rezumă o informație simplă și clară, care oferă o informație specifică măsurată la un moment dat.

Pentru stabilirea cuantumului componentei variabile a indemnizației administratorilor și directorilor se va avea în vedere realizarea următorilor indicatori de performanță :

Denumire indicatori:

1. Rata lichidității curente

* **Valoare țintă:** 1. Rata lichidității curente - 1,50

* **Descriere:** 1. rata lichidității curente – indicator pentru aprecierea lichidității unei organizații și reprezintă raportul dintre activele circulante disponibile și datoriile curente.

* **Mod de verificare:** Se calculează pe baza declarațiilor financiare la 31 decembrie.

* **Mod de calcul / evaluare:** rata lichidității curente: raportul dintre activele circulante disponibile (stocuri, creanțe, investiții pe termen scurt, disponibilități bănești în casă și bănci) și datoriile curente (datorii pe termen scurt către furnizori, salariați, bănci și datorii fiscale).

* **Mod de apreciere:**

- rata lichidității curente $1,50 = 3$ p
- rata lichidității curente în cadrul intervalului $1.4-1.50 = 2.70$ p
- rata lichidității curente în mai mica de $1.3 = 0$ p

Semnificație managerială: Utilizarea eficientă a resurselor financiare și evitarea costurilor suplimentare cauzate de neachitarea la termen a obligațiilor; eficiența operațională sunt esențiale.

* Pondere: 30% din totalul indicatorilor

2. Creșterea profitului Denumire indicator: Marja de profit

* **Valoare țintă:** intervalul 5-10 %

* **Descriere:** Marja de profit este un indicator financiar de profitabilitate care arată în procente cât de profitabilă este activitatea totală a unei companii.

* Mod de verificare: Bilanț contabil la 31 decembrie anul curent

* Mod de calcul / evaluare: Raportul procentual dintre rezultatul net al exercițiului financiar și cifra de afaceri netă.

* Mod de acordare:

-Marja de profit în cadrul intervalului 8-10% = 3.5 p

-Marja de profit în cadrul intervalului 5-8% = 3.15 p

-Marja de profit mai mică decât 5% = 0 p

Semnificație managerială: Creșterea profitabilității activităților economice ale Prefab SA

* Pondere: 35% din totalul indicatorilor

3. Creșterea cifrei de afaceri Denumire indicator: Rata creșterii cifrei de afaceri

***Valoare țintă:** Rata creșterii anuale a cifrei de afaceri: 10 %

***Descriere:** Se urmărește evoluția cifrei de afaceri a Prefab SA în doi ani consecutivi.

Cifra de afaceri reprezintă suma conturilor de clasă 7 din grupele 70-75 din bilanțul contabil al Prefab SA la 31 decembrie , cu excepția veniturilor financiare, excepționale și din provizioane și ajustări.

* Mod de verificare: Bilanț contabil la 31 decembrie anul curent și bilanț contabil la 31 decembrie anul anterior

* Mod de calcul / evaluare: $(\text{Cifra de afaceri pentru anul curent} - \text{Cifra de afaceri pentru anul anterior}) / \text{Cifra de afaceri pentru anul anterior} \times 100$

* Mod de acordare: Rată creștere cifră de afaceri cel puțin $+10\% = 3.5$ p

- Rată creștere cifră de afaceri între $+6$ și $+10\% = 3.15$ p

- Rată creștere cifră de afaceri mai mica de $+6\%$ sau negativă = 0 p

Semnificație managerială: Creșterea cifrei de afaceri a Prefab SA demonstrează capacitatea managerială de a genera venituri din utilizarea eficientă a activelor.

* Pondere: 35 % din totalul indicatorilor

Prezentul Plan de Administrare se aplica incepand cu data de 01.01.2025.

Presedinte Consiliu de Administratie

Miluț Petre Marian