

Politica privind previziunile

In cadrul Teraplast se desfasoara activitati de planificare si estimare din punct de vedere strategic si operational. Pe partea operationala se realizeaza bugetul anual de venituri si cheltuieli care este supus aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor. Lunar variatiile fata de buget sunt analizate pentru a putea lua masuri in situatiile de neincadrare in indicatorii bugetati.

In realizarea bugetului anual de venituri si cheltuieli se porneste de la evolutia prognozata a pietelor relevante pentru companie si se tine seama de urmatoarele variabile:

- ✓ Pretul materiilor prime
- ✓ Costul cu forta de munca
- ✓ Ratele de schimb valutar
- ✓ Consumul de energie
- ✓ Ratele de impozitare

Politica de implicare sociala

Minimizarea impactului pe care produsele il au asupra mediului, implicarea activa in societate, crearea unor conditii atractive de munca si colaborarea cu furnizori responsabili sunt principalele directii ale strategiei de responsabilitate corporativa a Teraplast.

Programele de implicare sociala ale Teraplast se axeaza atat pe cultura interna, cat si pe activitatile externe ale companiei. Avand in vedere importanta companiei Teraplast in comunitatea locala, a fi responsabil inseamna a desfasura activitati care sa genereze pe termen lung bunastarea actionarilor si a angajatilor companiei. Principalele directii ale implicarii Grupului Teraplast au fost angajatii, comunitatile locale, evenimentele sportive si evenimentele culturale.

Politica de dividende

Teraplast intentioneaza sa asigure actionarilor randamentul investitiei, inclusiv prin distribuirea de dividende, cu conditia mentinerii unei pozitii financiare solide care sa permita finantarea capitalului de lucru si a necesarului de investitii.

Politica de remunerare

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă si legătura cu performanța este clar determinată.

Principii:

- politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung;
- politica de remunerare nu încurajează asumarea unor riscuri care depășesc nivelul de risc tolerat de societate;

- politica de remunerare urmărește asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piață și include măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- Consiliul de Administrație adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare a Conducerii Executive;
- aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, auditului financiar;

Aplicarea acestor principii generale se face fără discriminare pe diverse criterii (de exemplu vârsta, apartenența națională, sex, religie, opțiune politică etc)

Cadrul legal

- prevederile Codului de guvernanta corporativa a Bursei de valori Bucuresti , cu aplicabilitate din 04 ianuarie 2016 ,
- hotararea A.G.O.A nr. 1 din data de 23 aprilie 2009 privind aprobarea remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie si a limitelor maxime ale acesteia, atat pentru membrii C.A cat si pentru directorii executivi;
- hotararea A.G.O.A nr. 1 din data de 26 aprilie 2013 privind pastrarea nivelului remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie,
- decizia Consiliului de Administratie nr. 36/09.11.2014, prin care s-a aprobat mandatul Directorului General Interimar;
- decizia Consiliului de Administratie nr. 151/31.01.2013, prin care s-a aprobat mandatul Directorului Financiar coroborata cu decizia Consiliului de Administratie nr.192/06.12.2013 prin care s-a hotarat prelungirea mandatului acordat directorului financiar pana la data de 14.06.2017;
- decizia Consiliului de Administratie nr. 51 /17.12.2015, prin care s-a aprobat nivelul remuneratiei brute lunare pentru directorii executivi;
- Contractele de administrare ale Administratorilor.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație

Nivelul remunerației lunare a membrilor Consiliului de Administrație, organul de conducere a societății este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor.

Remunerația Conducerii Executive

Membrii Conducerii Executive, respectiv directorul general și directorul financiar au contracte de mandat, iar evaluarea activității lor se face anual pe baza criteriilor/tintelor financiare și non-financiare stabilite de către Consiliul de Administrație .

Remunerația totală anuală a Conducerii Executive este formată dintr-o componentă fixă lunară și una variabilă anuală a căror nivele sunt stabilite anual de către Consiliul de Administrație.

a) remunerația lunara: reprezintă elementul fix al remunerării și reflectă experiența profesională, cerințele funcției, prevăzute în Contractele de mandat, ca parte a condițiilor de angajare .

b) remunerația variabila: este opțională și include schemele anuale de bonusare functie de performanta financiara a societatii față de obiectivele asumate și aprobate de AGA.

Performanta financiara a societatii este evaluata functie de urmatoarele criterii:

- ✓ Cifra de afaceri
- ✓ EBITDA
- ✓ Profit net
- ✓ Alte criterii specifice

Membrii Conducerii executive primesc drepturile aferente remunerației variabile, doar dacă aceasta poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a societatii și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța.

Nivelul părții variabile a remunerației este stabilit de catre Consilul de Administratie in urma analizei realizarii bugetului si altor obiective aprobate.

Partea variabila se achita anual, in anul urmator celui pentru care se acorda, dupa aprobarea Situatiilor financiare anuale ale Companiei.

Beneficii in natura: nu este cazul.

Acțiuni și schemă de pensii – In masura posibilitatilor, in vederea fidelizarii personalului, compania poate acorda, stimulente in actiuni. Teraplast nu are o schema de pensii pentru personal.

Durata contractelor de mandat:

Director general : 02.07.2018 – 02.07.2020

Director financiar: 14.06.2017 -14.06.2019

Perioada de preaviz

Ambele Contracte de mandat prevad o perioada de preaviz de 30 de zile, in cazul demisiei.

Sume compensatorii

Niciun contract de mandat nu prevede acordarea de sume compensatorii pentru revocarea fără justa cauză. Consiliul de Administratie stabileste eventualele plati la incheierea contractelor de mandat in corelatie cu performantele persoanei a carui mandat s-a incheiat.