

POLITICA DE REMUNERARE TRANSCOM SA

Principalul obiectiv al companiei Transcom SA în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Cadrul general de remunerare susține societatea în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite.

Consiliul de Administrație este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a societății Transcom SA și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

Departamentul resurse umane detine atribuții precum furnizarea resurselor umane necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale societății și a unui sistem de remunerare și recompensare echitabil și competitiv.

Directorul General analizează modul în care politica de remunerare afectează conformitatea companiei față de legile și reglementările în vigoare, aprobând această politică și toate documentele emise potrivit acestei politici.

În conformitate cu legislația și cu politica de remunerare în cadrul societății, există două tipuri de remunerare plătită: fixă și variabilă

REMUNERATIE FIXA:

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predeterminate,
- Sunt nediscreționare referitor la nivelul de experiență profesională și vechimea angajaților,
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat,
- Sunt permanente, adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizatorice,
- Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere colectivă sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor,
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului.

Salariul de baza reprezinta elementul fix al remunerarii si reflecta experienta profesionala, cerintele functiei, performanta, cresterea capacitatilor si aptitudinilor individului, prevazute in fisa postului unui angajat, ca parte a termenilor de angajare si evidentiati prin sistemul de evaluare.

REMUNERATIE VARIABILA:

Remuneratia este variabila când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remuneratie fixa.

Valoarea remuneratiei variabile se bazează pe:

- Evaluarea performantei individuale,
- Performata departamentului operational respective,
- Rezultatele generale ale grupului,
- Evaluarea performantei individuale se efectueaza ia in considerare aspecte financiare,

Remuneratia membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie este stabilita in sumă fixa si aprobata de Adunarea Generala a Actionarilor.

Remuneratia angajatilor, altii decat cei din Management, este în principiu fixa cu exceptia departamentului ITP (Inspectii tehnice Periodice) unde avem o componenta fixa si una variabila in functie de realizarile financiare lunare aferente departamentului.

