

POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETĂȚII ARCELORMITTAL HUNEDOARA SA

1. ASPECTE GENERALE

ArcelorMittal Hunedoara SA, societate cu capital privat, a fost înființată prin H.G. nr. 29/1991, privind înființarea de societăți comerciale pe acțiuni în domeniul metalurgiei feroase, este înregistrată la Registrul Comerțului, sub J 20/41/1991, cod fiscal RO 2126855, având ca obiect principal de activitate producția de metale feroase sub forme primare și feroaliaje.

Politica de remunerare descrie abordarea formală utilizată de societatea ArcelorMittal Hunedoara SA (denumită în continuare „Societatea”) pentru a stabili remunerația personalului societății, a directorilor executivi și neexecutivi, directorului general cu contract de mandat și a membrilor Consiliului său de Administrație, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificări și completări ulterioare.

2. SCOPUL POLITICII DE REMUNERARE

Societatea ArcelorMittal Hunedoara SA este administrată în sistem unitar. Consiliul de Administrație al Societății este compus din 3 (trei) membri, numiți de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor. Conducerea societății este delegată unui Director General, în baza unui contract de mandat.

În conformitate cu prevederile art. 912 lit. b) și 921 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și ale art. 143 alin. 5 din Legea 31/1990 privind societățile, prezenta Politică se aplică membrilor Consiliului de Administrație, Directorului General și directorilor executivi și neexecutivi ai societății și care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

Scopul Politicii de remunerare este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de societate pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Societatea definind astfel un sistem de management prin obiective.

PRINCIPII SI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Prin aplicarea politicii de remunerare, compania are în vedere stimularea dezvoltării salariaților cu nivel profesional, moral, educațional, adecvate profilului și strategiei acesteia, 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 și încurajarea personalului propriu, astfel încât să optimizeze performanța în munca, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea echitabilă și justă a performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale companiei.

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

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

APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE

Consiliul de Administratie aproba politica de remunerare a societatii si o va supune votului actionarilor in cadrul sedintei Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.

STRUCTURA REMUNERATIEI

Structura de remunerare este formată din doua elemente principale: remunerația fixă și remunerația variabilă.

A. REMUNERAȚIA FIXĂ (de bază) – componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărei element principal constă în indemnizațiile acordate în baza contractului de mandat si a contractului individual de munca .

Este considerată o remunerație de bază atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

- Se bazează pe criterii prestabilite;
- Nu este discreționară în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate ;
- Este transparentă cu privire la suma individuală acordată;
- Este permanentă (menținută o perioadă lungă de timp strâns legată de rol specific și de responsabilități);
- Este irevocabilă (suma permanentă poate fi modificată numai prin negociere și revizuire anuală);
- Nu poate fi redusă, suspendată sau anulată unilateral de companie fără acordul părții.

Membrii Consiliului de Administrație nu beneficiază de nici o remunerație in cadrul ArcelorMittal Hunedoara .

Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de mandat si contractul individual de munca.

B. REMUNERAȚIA VARIABILĂ – reprezentata de bonusul anual, este o formă de plată sau indemnizație adițională achitată de Companie, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinată să recunoască performanța directorilor executivi , directori neexecutivi , director general si alti salariați într-o anumită perioadă și element diferențiator al pachetului de remunerare.

Partea variabilă a pachetului de remunerare se bazează pe anumite condiții de eligibilitate, criterii calitative și criterii cantitative.

Condițiile de eligibilitate pentru plata anuală a componentei variabile a remunerației au în vedere:

1. Performanță individuală, atât în ceea ce privește obiectivele anuale (KPI) și performanța Societății in ansamblu.
2. Performanța operațională (nefinanciară).
3. Rezultatele generale în materia responsabilității sociale.

Bonusurile anuale se acorda personalului in functie de rezultatele obtinute la evaluarea anuala a performantei profesionale.

Evaluarea performantei individuale ia in considerare atat aspecte financiare , cat si nefinanciare precum: conformitatea fata de regulamentele si procedurile interne , proiectele implementate , dezvoltarea echipei .

Criteriile de evaluare se refera atat la performanta individuala cat si la cea colectiva , in mod specific pentru o durata de timp suficient de mare incat sa indice o performanta reala , ca si la evaluarea performantei individuale in perioada respectiva , nu numai din punct de vedere al criteriilor financiare masurabile dar si din prisma criteriilor calitative , incluzand , dar fara a se limita la, abilitati manageriale , eficienta si atitudinea profesionala generala , nivelul de angajament si contributia la munca desfasurata .

Evaluarea de performanta se realizeaza pr baza unei proceduri de evaluare a performantei care asigura ca procesul de evaluare este bazat pe performanta pe termen lung .

CRITERIILE UTILIZATE PENTRU MASURAREA PERFORMANTEI (CUMULATE):

- realizarea targetului EBIDTA si profit net
- realizarea obiectivelor individuale
- realizarea obiectivelor departamentale
- proiectele de dezvoltare si evolutie a companiei

REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Membrii Consiliului de Administratie nu primesc remuneratie pentru functia de administrator in cadrul Consiliului de Administratie al ArcelorMittal Hunedoara SA .

CONTRACTELE CONDUCATORILOR

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este, de regulă, de pana la 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al societății. În cadrul acestora se stabilesc durata contractelor, acorduri și perioadele de preaviz aplicabile principalelor caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipate (dacă este cazul), precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației.

Beneficiile directorilor executivi pot fi acordate conform contractelor și au în vedere facilități pentru executarea mandatului (acces la comunicații mobile, mijloace și instrumente de comunicare la distanță, mijloace de transport, etc.).

Plata asigurării de răspundere profesională se suportă de către Societate și nu face parte din remunerație.

REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare se supune revizuirii cel puțin o dată la 4 ani, sau ori de câte ori sunt necesare modificări semnificative. Modificarile care vor fi aduse politicilor de remunerare vor tine cont de contextul economic , de activitatea societatii , precum si de strategia si de obiectivele sale si vor fi aprobate de catre consiliul de administratie al societatii .

RAPORTUL DE REMUNERARE

Societatea întocmește un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar.

Raportul de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, odată cu aprobarea situațiilor financiare, în fiecare an, începând cu anul următor anului aprobării politicii de remunerare, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ, și este disponibil pe site-ul emitentului o perioadă de 10 ani.

Presedintele Consiliului de Administratie
Tapas Rajderkar