

## POLITICA DE REMUNERARE SCALA DEVELOPMENT SA

Politica de remunerare a Scala Development SA este elaborată în interesul respectării cadrului legislativ, iar principalul obiectiv al companiei în ceea ce privește remunerarea este principiul echității. Este aliniată la strategia de afaceri curentă, cu deosebire în ceea ce privește principiile și valorile și respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale conducerii și ale salariaților cu obiectivele de afaceri ale societății. Politica de remunerare este considerată corespunzătoare atât dimensiunii și organizării societății cât și naturii, și complexității activităților de afaceri.

Politica de remunerare este aprobată în AGOA, iar Presedintele CA este responsabil de menținerea politicii de remunerare și supervizează implementarea acesteia.

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- ❖ Motivarea celor mai competente persoane în conducerea societății
- ❖ Recompensarea îndeplinirii obiectivelor
- ❖ Promovarea transparenței privind remunerarea
- ❖ Păstrarea competitivității

În conformitate cu legislația în vigoare, remunerația membrilor consiliului de administrație stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor Scala Development SA este formată dintr-o indemnizație fixă lunară, fără a mai exista și o componentă variabilă.

### REMUNERAȚIA FIXĂ

Remunerația fixă, luând în considerare condițiile de pe piața locală, nivelul de experiență, dar și performanța individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă, reprezintă:

- ❖ Sumele permanente menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- ❖ Acestea nu pot fi modificate fără acordul persoanei care exercită responsabilități de conducere a societății, ci doar prin renegocieri ulterioare
- ❖ Sunt nediscreționare referitor la nivelul de experiență profesională și vechime
- ❖ Sunt aprobate în AGOA

Remunerația fixă de bază reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea, după cum este prevăzut de contractul de mandat/actele adiționale la acesta.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum, competențe și abilități personale, cunostințele acumulate, calificările, dezvoltarea personală, implicarea activă în strategiile și în proiectele societății, contribuția la rezultatele echipei, angajamentul demonstrat de a-ți continua activitatea în cadrul companiei.

Criterii utilizate pentru măsurarea performanței sunt realizarea targetului EBIDTA precum și realizarea obiectivelor individuale și ale companiei.

Remunerația variabilă – nu se aplica in compania Scala Development SA.

Președintele Consiliului de Administrație,

Pitic Mihai Dan

