



Societate administrată în sistem dualist

POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCĂTORILOR DIN CADRUL SOCIETĂȚII VES S.A.

I. CONSIDERAȚII PRIVIND POLITICA DE REMUNERARE. PRINCIPII ȘI OBJECTIVE

Politica de remunerare este elaborată în scopul și interesul respectării cadrului legislativ și are în vedere principiile și obiectivele societății în ceea ce privește remunerarea conducătorilor săi, și anume de a respecta, în mod deosebit, principiul echității și al transparenței, precum și rolul de a contribui la strategia de afaceri, sustenabilitatea societății și interesele pe termen lung atât ale societății, cât și ale acționarilor.

În ceea ce privește prezenta, în conformitate cu dispozițiile Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, termenul de conducători ai societății cuprinde atât membrii Consiliului de Supraveghere, cât și membrii Directoratului.

Politica de remunerare a conducătorilor este supusă aprobării acționarilor în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor, ori de câte ori există modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 (patru) ani.

II. NOȚIUNI GENERALE

Remunerația reprezintă plata anuală totală primită, ca sumă a indemnizației, salariului, a beneficiilor sau a primelor. În ce privește remunerația anuală a conducătorilor, la nivelul societății are mai multe componente, respectiv o componentă fixă și componente variabile în funcție de îndeplinirea obiectivelor de performanță.

Componenta fixă cuprinde o indemnizație fixă, acordată lunar.

Componenta variabilă cuprinde un bonus ce se poate acorda după aprobarea situațiilor financiare anuale, dacă sunt îndeplinite obiectivele de performanță.

III. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE

Consiliul de Supraveghere al societății este format din 3 (trei) membri, iar mandatul acestora se întinde pe o perioadă de 4 (patru) ani. Pentru membrii Consiliului de Supraveghere, nivelul remunerației și bugetul separat al Consiliului se stabilesc / aprobă de către acționarii societății în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.



Societate administrată în sistem dualist

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă ce se acordă lunar.

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere este stabilită de către acționari în cadrul adunării generale a acționarilor, odată cu alegerea lor în funcție.

În prezent, remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere este stabilită de către acționari la nivelul unui buget de maxim 60.000 euro, net, pe an, cumulată pentru toți membrii Consiliului.

Membrii Consiliului de Supraveghere nu au componentă variabilă și nici bonus suplimentar față de remunerația fixă sau după alte criterii.

IV. REMUNERAREA MEMBRILOR DIRECTORATULUI

Directoratul societății este format din 3 (trei) membri, care sunt aleși de către Consiliul de Supraveghere, potrivit Actului constitutiv. Membrii Directoratului sunt numiți pe o perioadă de 4 (patru) ani și pot fi revocați prin decizia Consiliului de Supraveghere.

Remunerația convenită fiecărui membru al Directoratului pentru exercițiul financiar în curs este stabilită de către Consiliul de Supraveghere, care negociază în numele Societății și în conformitate cu prezenta politică.

Membrii Directoratului își desfășoară activitatea în baza Contractului de mandat, care se încheie pe o perioadă de 4 (patru) ani.

Remunerația membrilor Directoratului este formată din:

- indemnizație fixă ce se acordă lunar, la nivelul unui buget de maxim 60.000 euro, net, pe an, cumulată pentru toți membri;
- o primă anuală, denumită Primă de obiectiv reprezentând echivalentul unei indemnizații lunare, care se acordă în cazul în care este îndeplinit Obiectivul pe anul financiar. Referința o reprezintă situațiile financiare anuale aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor. Plata Primei de obiectiv se va realiza în termen de cel mult 30 zile de la aprobarea situațiilor financiare;
- un bonus pentru îndeplinirea obiectivelor de performanță, constând în dreptul de a cumpăra un pachet cumulativ de acțiuni nepreferențiale ale Societății (stock option plan), la un preț per fiecare acțiune și o scadență a opțiunii care se vor negocia printr-un act adițional la prezentul contract. În considerarea celor de mai sus, se va aloca Managerului acțiuni în valoare de echivalentul a 1% din profitul net înregistrat de Societate. Referința o reprezintă situațiile financiare anuale aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor, iar repartizarea acțiunilor va fi realizată într-un termen rezonabil, nu mai mult însă de 6 luni de la aprobarea situațiilor financiare.



Societate administrată în sistem dualist

Membrii Directoratului pot fi revocați din funcție prin decizia Consiliului de Supraveghere, ca urmare a culpei Membrului din Directorat în actul de administrare, cu efect imediat.

Dacă va interveni denunțarea unilaterală a contractului de către Societate, pentru alte motive decât culpa Managerului, Societatea va achita echivalentul a 6 remunerații lunare, plătibile într-o singură tranșă sau în tranșe lunare egale pe durata primelor 6 luni după încetarea contractului, această sumă urmând a avea, în accepțiunea părților, destinația de despăgubiri acordate Managerului în conformitate cu dispozițiile art. 153² alin. 4) din Legea nr. 31/1990 a societăților.

Membrii Directoratului vor încheia o poliță de asigurare de răspundere managerială, suportată de Societate.

V. DISPOZIȚII FINALE

Prezenta Politică de remunerare a fost întocmită de către Directorat, la data de 16.03.2021, urmând a fi înaintată acționarilor societății spre aprobare în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 22 / 23.04.2021 și poate fi revizuită și / sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale.