

# POLITICA DE REMUNERARE

## AAGES SA

Data întocmirii: martie 2021

### Art. 1 Cadrul normativ și scopul implementării politicii de remunerare

1.1. Politica de remunerare, denumită în continuare „Politica” oferă cadrul pentru remunerarea conducătorilor (membrilor consiliului de administrație, directorul general și directorul comercial care preia parțial atribuțiile directorului general în lipsa acestuia) al AAGES SA, denumit în continuare „AAGES”.

1.2. Prezenta procedură/politică stabilește principiile și practicile care să asigure respectarea legislației și reglementarilor în vigoare privind exercitarea anumitor drepturi ale acționarilor și implicarea pe termen lung a acestora în cadrul Societății AAGES SA, precum și punerea în aplicare a cerințelor privind transparența cu privire la remunerația conducătorilor.

1.3. Această politică a fost pregătită de Consiliul de Administrație pentru a fi prezentată și adoptată în cadrul Adunării Generale Anuale a AAGES care va avea loc în data de 27 aprilie 2021.

1.4. Rezoluția privind Politica de remunerare din cadrul Adunării Generale Anuale a acționarilor este una consultativă însă remunerarea conducătorilor va fi aliniată acestei politici atâta timp cât ea va fi în vigoare.

1.5. Prezenta politică se aplică până la Adunarea Generală Anuală care va avea loc în anul 2025, cu excepția cazului în care Consiliul de Administrație stabilește că ar trebui să existe o revizuire a politicii ca urmare a unor modificări semnificative apărute în viața AAGES.

1.6. Consiliul de administrație va revizui caracterul adecvat al politicii cel puțin anual.

1.7. Directorul general și Directorul comercial nu trebuie să participe la pregătirea politicii.

1.8. Nivelul remunerației de bază al membrilor Consiliului de Administrație al AAGES este stabilit de către AGA pentru fiecare ședință.

1.9. Nivelul remunerației de bază al Directorilor AAGES este stabilit de Consiliul de Administrație, în funcție de nivelul de responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii.

1.10. Politica de remunerare AAGES a fost întocmită în conformitate cu cerințele Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, ale Legii nr. 158/2020 și ale Regulamentului (UE) 2402/2017 și respectă Dispozițiile Codului de Guvernanta Corporativa al BVB.

### Art. 2 Termeni

#### **Conducător**

orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct;

#### **Remunerație**

plata anuală totală primită de către un conducător al AAGES, ca sumă a remunerației fixe și variabile.

#### **Remunerație fixă**

plăți sau beneficii acordate fără a lua în considerare niciun criteriu de performanță.

#### **Remunerație variabilă**

plăți sau beneficii, suplimentare plăților fixe, care depind de performanța individuală măsurată prin mai multe criterii.

## Art. 3 Domeniul și aria de aplicare

3.1. Prezenta politică stabilește reguli aplicabile în materie de remunerare pentru conducerea societății.

3.2. Structura generală a remunerației totale AAGES este compusă strict din remunerația fixă.

## Art. 4 Obiectivele politicii de remunerare

4.1. Politica de remunerare urmărește, păstrarea și valorizarea conducătorilor. În egală măsură, politica de remunerare are ca obiectiv motivarea acestora, creșterea încrederii și angajamentului lor în realizarea obiectivelor aprobate planul de afaceri al societății și măsurate prin performanța individuală și/sau colectivă.

## Art. 5 Principii generale de remunerare

5.1. Principiile de remunerare ale AAGES respectă principiile guvernantei corporative și se aliniază unei culturi organizaționale conservatoare și prudente în asumarea riscurilor și contribuie la strategia și performanța societății pe termen lung.

5.2. Politica de remunerare AAGES se bazează pe următoarele principii:

-La evaluarea performanței individuale sunt luate în calcul atât criteriile financiare cât și cele nefinanciare. Acestea sunt corelate cu prevederile din contractele de mandat și cu celelalte reglementări interne ale societății;

În acest sens, la stabilirea/revizuirea remunerației se iau în considerare următoarele criterii:

- Cerințele funcției și gradul de responsabilitate și implicare aferent poziției specifice de conducere în cadrul societății;

- Abilitățile manageriale și atitudinea profesională generală, nivelul de angajament și contribuția la administrarea eficientă a societății;

- Pregătirea, competențele, experiența profesională și performanțele obținute în activitatea anterioară;

- Îndeplinirea sarcinilor și responsabilităților alocate postului;

- Nivelul de cunoștințe dobândit în postul pe care îl ocupă (proceduri interne, procese de lucru, legislație aplicabilă);

- Îndeplinirea obiectivelor/sarcinilor stabilite și asumate;

- Orientarea spre reducerea riscurilor la care este expusă societatea;

- Atitudinea față de performanță, echipă, conducere

- Durata muncii și vechimea în muncă, inclusiv vechimea în funcțiile de conducere

-Evaluarea performanței individuale a conducerii este un proces formal care se realizează cel puțin o dată pe an. Fiecare conducător, care a activat minim o lună din anul de referință este evaluat, în baza atât a criteriilor calitative, cât și a celor cantitative, așa cum au fost stabilite de către Consiliul de Administrație.

-Remunerația fixă de bază reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională și este stabilită în conformitate cu rolurile, responsabilitățile și practicile din piață.

-În cadrul AAGES nu se acordă remunerație variabilă.

-În vederea asigurării independenței și integrității conducerii, remunerarea acestora nu este legată de performanța activităților pe care le monitorizează și controlează ci de atingerea obiectivelor legate de atribuțiile funcțiilor respective.

-AAGES se asigură că personalul din conducere are calificarea și experiența necesară îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, iar politica de remunerare aplicată acestuia are la bază principii de prudențialitate, menite să evite încurajarea asumării imprudente a riscurilor sau maximizarea profiturilor pe termen scurt.

## Art. 6 Principii specifice de remunerare

### 6.1. Componenta fixă

6.1.1. Componenta fixă a remunerației conducerii AAGES poate cuprinde:

a) Pentru membrii Consiliului de Administrație cuprinde o remunerație stabilită în AGA pentru fiecare ședință/intrunire a acestora.

b) Pentru directori cuprinde salariul brut aferent contractului de mandat, indemnizații, sporuri și alte adaosuri;

c) Componenta fixă extraordinară (haine, combustibil, obiecte de inventar a căror necesitate este justificată și utilizată în interes de serviciu);

d) Contribuția la asigurări de sănătate/viață.

## **6.2. Remunerația variabilă**

6.2.1. La data actualizării prezentei politici de remunerare societatea nu acordă conducătorilor remunerații variabile.

6.2.2. În situația în care societatea va decide acordarea de remunerații variabile conducătorilor executivi, se vor avea în vedere îndeplinirea următoarelor cerințe sau criterii de performanță:

-remunerația variabilă are caracter excepțional și se acordă doar persoanelor care contribuie nemijlocit la realizări deosebite ale firmei;

-componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale vor fi echilibrate în mod corespunzător, astfel încât nivelul remunerației variabile acordate să nu depășească 100% din componenta fixă a remunerației totale;

-alocarea componentelor remunerației variabile ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare;

-remunerația variabilă contribuie la sustenabilitatea societății pe termen lung.

6.2.3. Remunerația variabilă este opțională și poate include:

-stimulente de premiere acordate conducătorilor executivi în cazul în care au adus o contribuție semnificativă într-un mod atipic față de modul uzual de desfășurare a activităților operaționale curente ale societății și care se reflectă în mod vizibil în creșterea cifrei de afaceri respectiv a profitului net al societății;

-compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, în cuantum de maxim 100% din remunerația aferentă contractului de mandat;

-plăți aferente încetării contractului de mandat, care trebuie să reflecte performanța obținută în timp de conducător și să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională și care poate fi în cuantum de maxim 10.000 de lei;

-plăți compensatorii ca urmare a faptului că persoana respectivă se retrage din activitate prin pensionare, în cuantum de maxim 12 remunerații lunare, în funcție de vechimea directorului și de situația economică a societății.

## **6.3. Beneficii cash**

6.3.1. Societatea nu are stabilită o schemă de remunerație sub formă de bonusuri cash alocate conducătorilor săi executivi.

## **6.4. Beneficii în natură**

6.4.1. Beneficiile în natură reprezintă alte beneficii decât cele de natură salarială și pot fi acordate conducătorilor executivi în următoarele situații:

-persoana care ocupă funcția de conducere executivă beneficiază de folosirea unui autoturism de serviciu, laptop, telefon mobil și toate cheltuielile aferente, de carduri corporative pentru decontarea combustibilului aferent autoturismului de serviciu, de card corporative pentru decontarea cheltuielilor de protocol ocazionate de evenimentele de corporative business etc. (ev. și poliță de răspundere profesională);

-societatea va plăti în mod direct sau va rambursa conducătorului executiv toate cheltuielile suportate în mod rezonabil în legătură cu transportul, diurna, apeluri telefonice sau cheltuieli asemănătoare făcute cu privire la îndeplinirea mandatului acordat, în limitele cheltuielilor prevăzute de bugetul anual al societății sau alte hotărâri specifice ale AGA;

-în cazul unor evenimente familiale deosebite (naștere, căsătorie, deces), conducătorul are dreptul la zile libere plătite care nu se includ în durata concediului de odihnă, conform aceluiași prevederi la care se supun toți angajații societății și care sunt stipulate în contractul colectiv de muncă al angajaților societății.

-dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Pentru perioada concediului de odihnă, conducătorul va primi salariul de bază convenit pentru perioada respectivă. Durata concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

## **6.5. Remunerație sub formă de acțiuni**

6.5.1. Societatea nu are stabilită o schemă de remunerație sub formă de acțiuni pentru conducerea societății acordând însă acest tip de remunerație salariaților săi cheie în vederea fidelizării acestora, prin programul SOP (Stock Option Plan).

## **Art. 7. Principii privind amânarea sau recuperarea remunerației variabile de tip**

7.1. Societatea nu aplică în prezent principii privind amânarea (malus) sau recuperarea remunerației (claw-back) întrucât nu aplică o remunerație variabilă pentru conducătorii săi.

## Art. 8. Nivelul remunerației acordate

- 8.1. Suma maximă anuală a remunerațiilor Președintelui CA este de 24.000 Ron/net.
- 8.2. Suma maximă anuală a remunerațiilor unui membru CA este de 24.000 Ron/net .
- 8.3. Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor directorului general este de 80.000 Ron/net.
- 8.4. Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor directorului comercial de 60.000 Ron/net.

## Art. 9 Prevederi privind contractele cu conducerea

### 9.1. Durata contractelor de mandat

- 9.1.1. AAGES are încheiate contracte de mandat cu conducerea, contracte care au o valabilitate nelimitată.
- 9.1.2. În conformitate cu Actul constitutiv durata unui mandat este de 4 ani.

### 9.2. Perioadele de preaviz aplicabile

- 9.2.1. Perioadele de preaviz aplicabile Directorilor sunt cele prevăzute în legislația specifică, respectiv în Codul muncii, adică de 45 zile lucrătoare.

### 9.3. Rezilierea contractelor

9.3.1. Rezilierea contractelor de mandat se poate realiza în următoarele condiții fără a implica plăți aferente rezilierii:

- Nerespectarea legii aplicabile societăților comerciale;
- Renunțarea voluntară la mandatul încredințat;
- Acordul de voință al părților;
- Apariția de situații de incompatibilitate potrivit legislației în vigoare;
- Decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a conducerii;
- Insolvabilitatea sau lichidarea societății.

## Art. 10. Evitarea conflictelor de interese

### 10.1. Pentru evitarea oricărui conflict de interese:

- în situația în care un acționar se află și în poziția de conducător, acesta se va abține de la vot în privința propriului pachet de remunerare și
- cel puțin doi membri ai Consiliului de administrație sunt să fie independenți de la Companie.

## Art. 11. Derogări de la politica de remunerare

11.1. Derogările de la politica de remunerare sunt posibile numai în condiții excepționale și doar temporar, pentru a servi intereselor societății pe termen lung.

11.2. Remunerația fixă poate face obiectul unei derogări temporare, circumstanțele excepționale în care sunt permise derogările de la aceasta pot fi:

-performanța excepțională a unui conducător, cu impact pozitiv fără precedent asupra performanțelor societății, în ciuda condițiilor de piață sau economice nefavorabile; în acest caz, limita maximă a remunerației suplimentare plătită în cazul aplicării unei derogări generate de circumstanțe excepționale este de 50% din remunerația stabilită în contractul de mandat;

11.3. Perioada de timp în care se pot aplica derogările este de 6 luni calendaristice.

11.4. Aplicarea derogărilor va fi evaluată de Consiliul de administrație, cu luarea în considerare a particularităților fiecărui caz de derogare.

## Art. 12. Dispoziții finale

12.1. Politica de remunerare prezentată în cadrul AGA din 27 aprilie 2021 va fi publicată pe website-ul societății și va rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atâta timp cât este aplicabilă.

12.2. Emitentul are obligația de a nu se abate de la politica de remunerare votată de acționari în cadrul AGA și de a prezenta, la sfârșitul fiecărui exercițiu financiar, un Raport cu privire la respectarea Politicii de remunerare aprobată.