

## NOTE JUSTIFICATIVE PUNCTE DE PE ORDINEA DE ZI AGOA

### **1. Alegerea secretarului de ședință al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor dintre acționarii prezenți.**

În temeiul art. 129 alin. 2 din legea 31/1990 privind Societățile, Adunarea Generală va alege dintre acționarii prezenți, 1 până la 3 secretari, care vor verifica lista de prezență a acționarilor, indicând capitalul social pe care îl reprezintă fiecare, procesul verbal întocmit de secretariatul tehnic pentru constatarea numărului acțiunilor depuse și îndeplinirea tuturor formalităților cerute de lege și de actul constitutive pentru ținerea adunării generale.

### **2. Aprobarea Politicii de Remunerare Compa S.A.**

În temeiul legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață modificată potrivit Legii nr. 158/2020, Emitenții au obligația de a stabili o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul AGOA. În acest sens, este convocată AGOA având ca punct pe ordinea de zi aprobarea politicii de remunerare. Atașat prezentei note se regăsește Politica de remunerare propusă, urmând ca aceasta să fie supusă votului în cadrul AGOA. De asemenea, Politica de remunerare propusă este publicată și separat pe [www.compa.ro](http://www.compa.ro) la rubrica Relații pentru Investitori împreună cu documentele referitoare la AGOA convocată pentru data de 09/10.09.2021.

### **3. Aprobarea datei de 04.10.2021 ca dată de înregistrare pentru identificarea acționarilor asupra cărora se răsfrâng efectele hotărârilor adunării generale ordinare a acționarilor, în conformitate cu dispozițiile art. 86(1) din Legea nr.24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și a datei de 01.10.2021 ca *ex date* conform dispozițiilor art.176(1) din Regulamentul ASF nr.5/2018.**

Potrivit art.2 alin. 2 lit. f din din Regulamentul ASF nr. 5/2018 **Data de înregistrare** este data calendaristică stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor, care servește la identificarea acționarilor care urmează a beneficia de dividende sau alte drepturi asupra cărora se răsfrâng efectele hotărârilor AGA. Această dată va fi ulterioară cu cel puțin 10 zile lucrătoare datei AGA, conform art. 86 alin. 1 din Legea nr. 24/2017.

Potrivit art. 2 alin. 2 lit. l din din Regulamentul ASF nr. 5/2018 **Ex date** este data anterioară datei de înregistrare cu un ciclu de decontare minus o zi lucrătoare, de la care instrumentele financiare obiect al hotărârilor organelor societare se tranzacționează fără drepturile care derivă din respectiva hotărâre.

Propunerea Consiliului de Administrație al societății COMPA S.A. Sibiu ca dată de înregistrare a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor data de 04.10.2021 și a ex-date 01.10.2021.

**4. Împuternicirea persoanelor fizice care vor îndeplini formalitățile de publicitate și înregistrare a hotărârilor adunării ordinare a acționarilor, inclusiv semnarea acestora.**

Consiliul de Administrație COMP A propune mandatarea domnului **Ioan Deac - Președinte Consiliu de Administrație / Director General** pentru a încheia și / sau semna, în numele societății și / sau al acționarilor societății hotărârile Adunărilor Generale, și orice documente, formulare și cereri adoptate / întocmite în scopul sau pentru executarea hotărârilor, în relație cu orice persoană fizică sau juridică, privată sau publică, pentru a efectua toate formalitățile legale pentru înregistrare, publicitate, opozabilitate, executare și publicare a hotărârilor adoptate.

Consiliul de Administrație COMP A propune împuternicirea d-nei Mihaela Grobnicu și a d-rei Sabina Pîrvu, pentru a efectua toate formalitățile legale pentru înregistrare, publicitate, opozabilitate, executare și publicare a hotărârilor adoptate.

Sibiu, 29.07.2021

**Consiliul de Administrație, prin**

**Președinte CA/ Director General,**  
Ioan DEAC

**Vicepreședinte CA/ Director Economic,**  
Ioan MICLEA

## POLITICA DE REMUNERARE

### - COMPA S.A. -

#### 1. SCOP

Societatea COMPA S.A., cu sediul social în Sibiu, str. Henri Coanda, nr. 8, Județul Sibiu, având cod unic de înregistrare la Oficiul Registrului Comerțului RO 788767, număr de ordine în Registrul Comerțului J32/129/1991, organizată sub forma legală de societate pe acțiuni, având un sistem unitar de administrare, fiind tranzacționată public pe piața principală a Bursei de Valori București, Categoria Standard, simbol CMP, în considerarea prevederilor legale aplicabile, emite prezenta Politică de Remunerare, ce evidențiază principiile și cadrul de remunerare aplicabile membrilor Consiliului de Administrație și Directorilor Societății.

#### 2. DOMENIUL DE APLICARE

Prezenta politică se aplică conducătorilor Societății (membrii Consiliului de Administrație și Directorilor).

#### 3. DOCUMENTAȚIA DE REFERINȚĂ

- Legea 31/1990 privind societățile
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumentele financiare și operațiuni de piață
- Politică de Remunerare - Ghid de implementare, elaborat de ARIR
- Actul constitutiv al societății Compa S.A.

#### 4. PRINCIPII ȘI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Principalul obiectiv al Societății 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.

Politica de remunerare ia în considerare atât standardele specifice pieței în care activează societatea, cât și cele mai bune practici în domeniu, urmărind să:

- Mențină competitivitatea pe piața muncii;
- Creeze cadrul adecvat pentru atragerea de personal înalt calificat;
- Contribuie la creșterea nivelului de retenție;
- Ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera conducerea, inclusiv pentru situații și realizări excepționale.

## 5. STRUCTURA REMUNERAȚIEI

Structura de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație și a Directorilor este formată din două elemente principale: remunerație fixă și remunerație variabilă.

### A. REMUNERAȚIE FIXĂ (de bază)

Nivelul remunerației fixe lunare a membrilor Consiliului de Administrație este aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor. În cazul Directorilor, nivelul remunerației fixe lunare este aprobată de Consiliul de Administrație prevăzută în contractul de mandate și este supusă indexării anuale cu procentul stabilit în urma negocierii cu sindicatul. Limitele maxime ale remunerației brute sunt la nivelul a 18 salarii medii pe economie.

**Beneficiile Directorilor** pot fi acordate conform contractelor de mandat și au în vedere și facilități pentru executarea mandatului (acces la comunicații mobile, beneficii în acord cu prevederile Contractului Colectiv de Munca la nivelul Societății, etc.)

### B. REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Ca regula generală, Societatea nu acordă conducătorilor o componentă variabilă a remunerației. În mod excepțional, în cazul în care Societatea a rascumpărat acțiuni în cadrul unui program de rascumpărare cu scopul distribuirii acestora către membrii conducerii societății, angajaților, în scopul fidelizării acestora, precum și al recompensării pentru activitatea desfășurată în cadrul Societății, conform unor criterii de performanță ce vor fi stabilite de către Consiliul de Administrație, se poate acorda o componentă variabilă a remunerației.

În acest caz excepțional, componenta variabilă poate fi acordată conducerii și/sau angajaților.

**Există posibilitatea și nu obligația pentru societate de a plăti componenta variabilă a remunerației.**

Componenta variabilă a remunerației poate consta în acordarea unor beneficii sub formă de acțiuni prin programe de Stock Option Plan.

Remunerația pe bază de acțiuni se poate acorda de către Societate în cazuri strict determinate și cu respectarea cadrului legal aplicabil. Consiliul de Administrație va stabili perioadele în care există dreptul pentru atribuirea de acțiuni, schema perioadelor de alocare, perioadele de indisponibilizare după atribuire.

Planul de stimulare (motivare) pe termen lung, bazat pe acțiuni are scopul de a oferi niveluri de remunerare atractive pentru performanțe ridicate continue, precum și să servească drept măsură de retenție.

## 6. CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR

### **Durata contractului.**

Durata contractelor de administrare, respectiv a contractelor de mandat este, de regulă, de până la 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al societății. Administratorii și Directorii sunt reeligibili.

### **Perioadele de preaviz.**

În situația în care Administratorul intenționează să renunțe la mandat va înainta o notificare către Societate. Termenul de preaviz este de 12 luni.

În situația în care Directorul dorește să renunțe la mandat, acesta va înainta o notificare scrisă către Consiliul de Administrație. Termenul de preaviz este de 120 de zile calendaristice pentru Directorul General și 30 de zile pentru Directorul Economic.

### **Încetare contract.**

Mandatul de administrator/ director încetează pentru cauzele și în condițiile prevăzute de contractul de mandat/ administrare și/sau în condițiile legii.

În cazul **revocării din motive neimputabile a contractului de administrare al Administratorului**, Societatea urmează a achita acestuia, cu titlu de despăgubire, indemnizația lunară convenită pentru lunile rămase până la sfârșitul mandatului.

În cazul **revocării din motive neimputabile a contractului de mandat al Directorului**, acesta are dreptul de a primi de la Societate o compensație pentru perioada neexecutată din contractul de mandat, indiferent de data la care survine revocarea, egală cu indemnizația fixă lunară proporțional cu perioada rămasă din executarea mandatului.

### **Conflictul de interese**

În cazul în care are, într-o anumită operațiune, direct sau indirect, conducătorul are interese contrare intereselor Societății, acesta este obligat să îi instiinteze despre aceasta pe ceilalți administratori și auditori și să nu ia parte la nicio deliberare privitoare la acea operațiune; aceeași obligație o are și în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv.

## **7. DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE**

În circumstanțe excepționale Societatea poate să deroge temporar de la politica de remunerare, caz în care se vor aduce la cunoștință părților interesate motivele obiective care au sta la baza acestei derogări și elementele de la care se va putea deroga. Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea Societății în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

## **8. 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, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare.

Raportul de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, odată cu aprobarea situațiilor financiare, în fiecare an, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ.

Feedbackul acționarilor în legătură cu Politica de Remunerare, preluat fie din întrebările puse de aceștia anterior AGA, fie din dezbaterile efective din cadrul AGA, astfel cum este reținut în cadrul procesului verbal, va fi luat în considerare la momentul revizuirii Politicii (inclusiv prin includerea unui raport de la ultimul vot asupra politicii de remunerare din cadrul AGA).

Raportul de remunerare este disponibil pe website-ul societății o perioadă de 10 ani

## **9. DISPOZIȚII FINALE.**

În cazul revizuirii, Politica de remunerare va include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative și a modului în care se ține cont în cadrul acestora de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.