

POLITICA DE REMUNERARE



compa
beyond expectations

2021

CUPRINS

- 1 SCOP**
- 2 DOMENIUL DE APLICARE**
- 3 DOCUMENTAȚIA DE REFERINȚĂ**
- 4 PRINCIPII SI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE**
- 5 STRUCTURA REMUNERAȚIEI**
- 6 CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR**
- 7 DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE**
- 8 RAPORTUL DE REMUNERARE**
- 9 DISPOZIȚII FINALE**

1 SCOP

Societatea COMPA S.A., cu sediul social în Sibiu, str. Henri Coandă, 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 formă 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 prezentă 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 SI 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 Muncă la nivelul Societății, etc.)

B. REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Ca regulă generală, Societatea nu acordă conducătorilor o componentă variabilă a remunerației. În mod excepțional, în cazul în care Societatea a răscumpărat acțiuni în cadrul unui program de răscumpărare 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 înștiințeze 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 stat 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 urmă 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.