



POLITICA DE REMUNERARE A STRUCTURII DE CONDUCERE A

ROMAERO S.A.

I. Scop și cadru legal aplicabil

1.1. Scop

1.1.1. Prezenta Politică de remunerare stabilește principiile care guvernează remunerarea administratorilor și a directorilor ROMAERO S.A.

1.1.2. Politica de remunerare are la bază următoarele principii cheie:

- (a) Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei ROMAERO S.A., atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung;
- (b) Să asigure implicarea adecvata a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- (c) Să contribuie la promovarea misiunii și valorilor ROMAERO S.A.;
- (d) Să prevină situațiile de conflict de interese;
- (e) Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- (f) Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

1.2. Cadrul legal aplicabil

Prezenta Politică a fost elaborată în conformitate cu următoarele acte normative:

- (a) Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare;
- (b) Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

II. Domeniu de aplicabilitate

Aceasta Politică de remunerare se aplică tuturor Administratorilor și Directorilor companiei, indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

III. Principii de remunerare

Principiile generale ale politicii de remunerare ale societății sunt:

- (i) politica de remunerare este compatibilă cu activitatea societății;
- (ii) politica de remunerare este în concordanță cu strategia de management, cu strategia de afaceri, cu valorile și obiectivele stabilite pe termen lung, precum și cu interesele acționarilor societății și nu generează conflicte de interese;
- (iii) remunerarea conducerii societății corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților acesteia;
- (iv) remunerarea conducerii societății este formată dintr-o componentă fixă; o componenta variabilă se va putea acorda în condițiile legii.

- (v) Implementarea politicii de remunerare asigură:
 - (i) performanța actului managerial pe termen lung;
 - (ii) alinierea cu interesele acționarilor;
 - (iii) atragerea celor mai buni profesioniști;
 - (iv) nivelurile de recompensare corelate cu responsabilitățile;
 - (v) transparența pentru acționari.

IV. Remunerarea membrilor CA și a Directorilor

Structura de remunerare cuprinde:

(i) o componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal și delegat prin hotărârea organului competent.

(ii) remunerație variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță și în funcție de hotărârea organului competent. Întrucât la nivelul ROMAERO S.A. nu a fost finalizată procedura de selecție a conducerii executive și administrative în conformitate cu OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016, în prezent componenta variabilă din structura de remunerare a membrilor C.A. și a directorilor este egală cu 0.

4.1. Indemnizația fixă a administratorilor

4.1.1. Pentru activitatea desfășurată în cadrul CA, fiecare Administrator este îndreptățit la o indemnizație fixă lunară al cărei quantum brut este aprobat de AGA la numirea în funcție, care va reflecta nivelul de experiență și timpul dedicat responsabilităților ce îi revin.

4.2. Indemnizația fixă a directorilor

4.2.1. Pentru activitatea desfășurată de către directori, Adunarea Generală a Acționarilor stabilește nivelul maxim al remunerației fixe brute lunare.

4.2.2. Remunerația fixă brută lunară acordată fiecărui director va fi stabilită de Consiliul de Administrație cu respectarea nivelului maxim aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor.

4.5. Planuri de pensii

4.5.1. ROMAERO S.A. efectuează plăți în numele administratorilor și directorilor către sistemul de pensii al statului român în conformitate cu prevederile legale incidente.

4.5.2. Administratorii și directorii sunt membri și, de asemenea, au obligația legală de a contribui (prin intermediul contribuțiilor sociale) la sistemul de pensii al statului român (un plan de contribuții determinate al statului).

4.5.3. Compania nu are alte obligații suplimentare. Compania nu este angajată în niciun sistem de pensii independent și, în consecință, nu are nici un fel de alte obligații în acest sens.

4.5.4. Compania nu este angajată în niciun alt sistem de beneficii post pensionare.

4.6. Asigurarea de răspundere profesională

ROMAERO S.A. a contractat în numele Administratorilor și Directorilor o poliță de asigurare civilă profesională.

4.7. Contractele de mandat ale Administratorilor/Directorilor

4.7.1. ROMAERO S.A. încheie cu administratorii contracte de mandat în forma aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor societății.

4.7.2. ROMAERO S.A. încheie cu directorii societății contracte de mandat întocmite cu respectarea cadrului legal aplicabil și a Actului Constitutiv al ROMAERO S.A.

V. Procesul decizional

În elaborarea și aprobarea Politicii de Remunerare sunt implicate două structuri corporative ale Companiei, respectiv:

5.1. Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

5.1.1. Politica de Remunerare este supusă votului acționarilor ROMAERO S.A. în cadrul AGA.

5.1.2. Politica de Remunerare trebuie aprobată de acționarii ROMAERO S.A. pentru a intra în vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.

5.1.3. Totodată AGA fixează, la numirea în funcție, remunerația Administratorilor, precum și limitele generale ale remunerațiilor acordate Directorilor.

5.2. Consiliul de Adminstratie (CA)

5.2.1. CA avizează propunerea de Politică de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusa aprobării acționarilor ROMAERO S.A.;

5.2.2. CA este responsabil pentru implementarea Politicii de remunerare.

VI. Revizuirea politicii de remunerare

6.1. Posibile cauze de revizuire

Prezenta Politică de Remunerare poate fi revizuită în cazul apariției oricărei circumstanțe ce necesită o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative ale ROMAERO S.A. (cum ar fi apariția unei modificări semnificative a performanței financiare și/sau operaționale generale a ROMAERO S.A. sau a sectorului în care activează compania).

6.2. Procesul de revizuire

Inițiativa de revizuire a Politicii de Remunerare va aparține Consiliului de Administrație. Proiectul de revizuire va include o descriere și o explicație a modificărilor aduse Politicii de Remunerare.

6.3. Revizuire obligatorie Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor ROMAERO S.A. în cadrul AGA cel puțin o dată la 4 ani.

6.4. Actualizarea Politicii de Remunerare

CA poate actualiza Politica de Remunerare fără a fi necesară parcurgerea procesului decizional descris la secțiunea 5, respectiv aprobarea acționarilor, în ipotezele expres prevăzute de prezenta Politică de Remunerare (cum ar fi actualizarea valorii remunerațiilor aprobate de AGA pentru Administratori și Directori). Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezintă o revizuire a Politicii de Remunerare.

VII. Publicitatea politicii de remunerare

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare se va publica pe pagina de internet a ROMAERO S.A. (www.romaero.com) și va rămâne disponibilă publicului larg pe toata durata de aplicabilitate a acesteia.

PROIECT HOTĂRÂRE: Se aprobă politica de remunerare a structurii de conducere a Societății ROMAERO S.A., în conformitate cu dispozițiile art. 921 din Legea nr. 24/2017.

PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE


Viorel-Dan DOBRA
