

**Politica de Remunerare  
a societății STICLOVAL S.A. VĂLENII DE MUNTE**

Propunere pentru aprobare în  
Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor  
din data de **26.08.2021**

**CONSIDERATII GENERALE**

**Politica de remunerare** descrie abordarea formală utilizată de societatea STICLOVAL S.A. VĂLENII DE MUNTE (denumită în continuare „Societatea”) pentru a stabili remunerația directorilor executivi și a membrilor Consiliului său de Administrație, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificări și completări ulterioare.

**Scopul Politicii de remunerare** este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de societate pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Societatea definind astfel un sistem de management prin obiective.

Politica privind remunerarea reprezintă **cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor**, pe care Societatea o pune în aplicare și privește modul de remunerare a

a administratorilor și directorilor executivi, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

Societatea poziționează remunerația și motivația conducătorilor pentru atingerea obiectivelor în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piață extrem de competitivă.

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Politica de remunerare prezintă modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

**PRINCIPII FUNDAMENTALE**

**1.Coerență strategică** – schemele de remunerare trebuie să fie aliniate cu strategia pe termen lung a societății și cu elementele acesteia pe termen scurt, asigurând un echilibru între remunerația acționarilor și cea a conducătorilor/echipei de conducere a Companiei.

**2.Sustenabilitate** – remunerația trebuie să stimuleze motivația pe termen mediu și lung și să nu fie concentrată excesiv pe realizarea câștigurilor pe termen scurt și ne sustenabile.

**3.Orientarea spre performanță** – remunerația trebuie stabilită în conformitate cu performanța relevantă, permițând societății să atragă și să păstreze profesioniștii de top și recompensarea îndeplinirii obiectivelor.

**4.Transparentă** – dinamica și logica schemelor de remunerare trebuie să fie concepute având în vedere simplitatea și să vizeze înțelegerea deplină de către toți utilizatorii de informații interni

și externi, inclusiv promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acestora.

**5.Relevanța pieței** – recompensa trebuie determinată în contextul condițiilor de piață în care operează Societatea, pentru a asigura competitivitatea și eficiența recrutării.

## **APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE**

Societatea a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota și aproba în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, la propunerea Consiliului de Administrație.

## **STRUCTURA REMUNERATIEI**

Structura de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație este formată doar dintr-un element principal: remunerația fixă, care se propune a fi 2500 lei net lunar.

**A. REMUNERAȚIA FIXĂ** (de bază) – componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărei element principal constă în indemnizațiile acordate în baza contractului de administrație/mandat. Societatea va urmări să ofere o remunerație de bază competitivă, dar se va abține de la licitarea peste ratele pieței, având în vedere accentul pus pe partea variabilă a compensației.

Este considerată o remunerație de bază atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

- Se bazează pe criterii prestabilite.
- Nu este discreționară în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate.
- Este transparentă cu privire la suma individuală acordată.
- Este permanentă (menținută o perioadă lungă de timp strâns legată de rol specific și de responsabilități).
- Este irevocabilă (suma permanentă poate fi modificată numai prin negociere și revizuire anuală).
- Nu poate fi redusă, suspendată sau anulată unilateral de companie fără acordul părții.

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o remunerație fixă lunară, aprobată de AGA, la data alegerii și acceptării mandatului, sau poate fi modificată pe parcursul mandatului.

Limitele remunerației fixe lunare a directorilor executivi sunt stabilite prin decizie CA. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de muncă.

## **REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE**

Politica de remunerare se supune revizuirii cel puțin o dată la 4 ani, sau ori de câte ori sunt necesare modificări semnificative. În cadrul procesului de revizuire se vor descrie schimbările semnificative și modul în care s-a ținut cont de voturile și punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.

## DEROGARI 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 tuturor 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 emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

## 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, începând cu anul următor anului aprobării politicii de remunerare, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ, și este disponibil pe site-ul emitentului o perioadă de 10 ani.

**Presedintele Consiliului de Administratie**

**Ing. Popescu Ecaterina**

