

POLITICA DE REMUNERARE PENTRU ADMINISTRATORI SI DIRECTORI EXECUTIVI

Preambul

La baza elaborării propunerilor prezentate spre avizare Consiliului de Administrație (CA) și aprobare de către Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) au stat cele mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional. De asemenea, se vor urmări respectarea principiului echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Politica de remunerare este considerată corespunzătoare dimensiunii și organizării Companiei, precum și naturii, specificului și complexității activităților de afaceri sau a profilului de risc al Companiei.

În conformitate cu Codul de Governanță Corporativă al Chimcomplex, Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) constituit în cadrul Consiliului de Administrație are următoarele responsabilități în ceea ce privește remunerația:

1. Elaborează recomandări Consiliului de Administrație în ceea ce privește politicile Societății referitoare la remunerare, stimulare și plăți compensatorii;
2. Consiliază CA-ul cu privire la structura sistemului de remunerare pentru administratori, directori executivi și celelalte categorii de personal;
3. Formulează recomandări Consiliului de Administrație în legătură cu aplicarea sistemului de remunerare a Directorului General și a directorilor executivi (componentele principale ale remunerației și limitele acestora, obiectivele și indicatorii de performanță, metodologia de evaluare etc.);
4. Formulează recomandări Consiliului de Administrație pentru aplicarea sistemului de remunerare pentru membrii Consiliului de Administrație al societății (limitele generale de remunerare, activități nefinanciare remunerabile etc.);
5. Monitorizează tendințele de remunerație în industriile relevante pentru Grup.

1. Scopul și Obiectul

Scopul acestei “Politici de remunerare a administratorilor si directorilor executivi” este de a defini principiile și sistemul de remunerare a administratorilor și directorilor executivi ai Chimcomplex, ce urmează a fi aplicate în timpul procesului de selecție, recrutare și desfășurare a activității CHIMCOMPLEX.

În ceea ce privește remunerarea,

2. Obiectivele Politicii

Obiectivele acestei politici sunt următoarele:

1. stabilirea unor praguri și linii directoare clare în materie de remunerare;
2. stabilirea structurii de remunerare;
3. configurarea matricei de corelație între nivelurile de remunerare.

3. Principiile Politicii

Principiile care guvernează această politică sunt următoarele:

3.1. Structura de remunerare este definită separat pentru consiliul de administrație și pentru conducerea executivă.

3.2. Structura de remunerare și pragurile de remunerare au fost stabilite luând în considerare cele mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional, respectiv, o remunerație fixă și o remunerație variabilă, astfel:

3.2.1 Remunerația fixă include pentru directorii executivi o indemnizație lunară fixă (salariu) bazată pe performanță, în conformitate cu practicile și valorile de referință din piață; în plus, s-ar putea acorda și beneficii nefinanciare. Practica celor mai multe societăți este de a alege intervalul dintre cvartila medie și cea superioară, din considerentul de a fi atractive pe piața competitivă, interval care totuși nu se poziționează spre limita superioară;

3.2.2. Remunerația variabilă include pentru directorii executivi:

- pe termen scurt, un an, o indemnizație variabilă reprezentând o compensație pentru contribuția colectivă și individuală a directorilor executivi la îndeplinirea

obiectivelor societății, stabilită pentru fiecare an, în baza criteriilor de performanță și obiectivelor MB și MBA;

- pe termen lung acordarea unui pachet motivațional de acțiuni (SOP sau VSO la alegerea fiecărui director executiv);

3.2.3. Pentru membrii CA Chimcomplex, ținând cont de normele internaționale și de faptul că societatea este listată la Bursa de Valori din București, Piata Standard, remunerația fixă reprezintă indemnizația lunară și cea de participare a membrilor la ședințele CA și ale comitetelor CA, iar remunerația variabilă reprezintă:

- o compensație pentru finalizarea în beneficiul companiei a unor tranzacții financiare/comerciale, precum și o compensație pentru atingerea unor obiective nefinanciare;
- un pachet motivațional de acțiuni (SOP sau VSO la alegerea fiecărui administrator);

De asemenea, remunerația poate include alte tipuri de bonusuri, cum ar fi pachete de servicii medicale, taxe de școlarizare etc.

Se vor acorda stimulente membrilor CA în acord cu obiectivele de performanță ESG.

3.3. Nivelurile recomandate de remunerare (atât componenta fixă, cât și cea variabilă):

3.3.1. Cvartila inferioară pentru nivelul remunerației fixe a Directorului General și cvartila superioară pentru remunerația variabilă;

3.3.2. Cvartila inferioară pentru nivelul remunerației fixe a administratorilor (membrii CA) - prin alinierea la cele mai bune practici internaționale în ceea ce privește mecanismul și nivelul pieței românești; o creștere cu de maxim 8 ori a remunerației fixe și a indemnizației de participare la ședințe pentru Președintele Consiliului de Administrație și o creștere de 3 ori a indemnizației de participare pentru Președinții diferitelor Comitete ale Consiliului de Administrației (exemplu: Comitetul de audit etc.). Intervalul valorii de referință pentru indemnizația de participare este între 1000 EUR și 3.000 EUR;

3.3.3. Cvartila mediană pentru remunerația fixă a directorilor executivi și managerilor, astfel încât să se asigure alinierea cu nivelurile medii de pe piață;

3.4.4. Având în vedere importanța Societății Chimcomplex care este o companie strategică în domeniul chimiei, având potențialul de a deveni un jucător regional și necesitatea de a atrage și de a păstra specialiști și manageri seniori cu experiență vastă într-un spectru larg de activități la nivel național și internațional, remunerația variabilă pentru directorii executivi din cadrul Chimcomplex este condiționată de îndeplinirea obiectivelor cheie de performanță, stabilite în cascadă de la CEO până la fiecare nivel de management; nivelul indicatorilor cheie de performanță va fi aprobat de Consiliul de Administrație la începutul fiecărui an, iar la sfârșitul anului, CA-ul va analiza îndeplinirea de către directorii executivi a indicatorilor cheie de performanță pentru anul respectiv și va decide cu privire la acordarea remunerației variabile, cu respectarea prevederilor prezentei proceduri.

4. Politica Chimcomplex

4.1. Consiliul de administrație

Remunerarea membrilor CA are drept piloni principali o remunerație/indemnizație fixă lunară și o indemnizație fixă pentru participarea în cadrul ședințelor și o parte variabilă de performanță:

- a) Remunerația lunară fixă va fi păstrată în parametrii cvartilei inferioare, diferențiată între Președinte și membrii CA, respectiv 1.000 EUR net pentru membrii CA și 9.500 EUR net pentru Președinte;
- b) Indemnizația fixă de participare la ședințele CA și ale comitetelor CA, diferențiată, respectiv 375 EUR net pentru membrii CA/comitetelor și de până la 2.500 EUR net pentru președinții de comitete. Numărul anual de ședințe pentru care urmează a fi acordată indemnizația este limitat, în principiu, la 18 în cazul CA și la 18 în cazul ședințelor pentru fiecare comitet în parte. Ședințe suplimentare ale Consiliului și comitetelor pot fi organizate în situații excepționale, în conformitate cu decizia președinților care sunt responsabili de organizarea eficientă a agendei de lucru și a activității cu aprobarea președintelui CA.

c) Decontarea fiecărei cheltuieli rezonabile efectuate în legătură cu îndeplinirea mandatului, incluzând, dar fără a se limita la: transport, diurnă, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, asigurări medicale.

d) O poliță de asigurare de răspundere de tipul „directors & officers' liability”, suportată de către Societate, valoarea asigurată fiind de 3 milioane de euro, conform termenilor din piață;

e) Alte tipuri de beneficii (stimulente monetare și nemonetare) cum ar fi: abonament servicii medicale la un furnizor specializat, abonament telefonie, autoturism - pentru membrii consiliului de administrație; abonament servicii medicale la un furnizor specializat, cheltuieli medicale de orice fel (inclusiv dentist și tratamente balneo-climaterice), taxe cursuri de specializare (în domenii de interes pentru Companie, cum ar fi managementul riscurilor, public speaking etc.); taxe de școlarizare pentru copii minori, autoturism - pentru președintele consiliului de administrație; beneficiile concrete acordate fiecărui administrator vor fi prevăzute și detaliate în contractele de administrare;

f) Alte cheltuieli judiciare înregistrate de către un membru al CA pentru a se apăra împotriva unei pretenții a unui terț formulate împotriva aceluși membru al Consiliului de Administrație în raport cu îndeplinirea atribuțiilor sale de membru, conform cu Actul Constitutiv, Regulamentul CA sau Cadrul Legal vor fi suportate de către Societate, în măsura în care acestea nu sunt deja acoperite de polița de asigurare de tipul "directors & officers' liability" în vigoare la momentul respectiv.

g) O remunerație variabilă compusă din:

- Remunerație pentru activitatea și implicarea în finalizarea, în beneficiul companiei, a unor tranzacții financiare/comerciale (exemplu: achiziții, fuziuni, finanțări, refinanțări, investiții etc.) prevăzute în Actul Constitutiv și Regulamentul de Organizare și Funcționare al CA-ului ca fiind gestionate de Consiliul de administrație; valoarea acestei remunerații este în cuantum de 2,5% din valoarea acestor tipuri de tranzacții; cuantumul concret acordat fiecărui administrator va fi aprobat de Președintele Consiliului de Administrație, în conformitate cu recomandarea Comitetului de Nominalizare

și Remunerare, pe baza raportului cu responsabilitățile și implicarea administratorilor în finalizarea acestor tranzacții. Pentru o remunerație mai mare de 2,5% din valoarea tranzacțiilor se va convoca AGOA, orice valori suplimentare urmând a fi convenite doar după aprobarea AGOA.

- Remunerație pentru atingerea unor obiective nefinanciare, incluzând: calitatea raportărilor interne și externe, elaborare proceduri, regulamente, identificare riscuri, propuneri de îmbunătățiri ale organizării, conducerii, producției și muncii din societate, implementarea unor metodologii etc. Valoarea acestei remunerații variabile nu va depăși 25% din remunerația anuală fixă; cuantumul concret acordat fiecărui administrator se va propune de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare pe baza raportului de activitate prezentat de către administratori și se va aproba de Președintele Consiliului de administrație.

h) Administratorii vor primi la începutul mandatului un pachet motivațional de acțiuni (SOR sau VSO la alegerea fiecărui administrator). Acest pachet se va acorda administratorilor numiți pentru un mandat de 4 ani sau celor care au cumulat deja la data acordării pachetului 4 ani în cadrul Consiliului de administrație.

4.2. Conducerea executivă

4.2.1. Limitele generale de remunerare pentru CEO-ul Chimcomplex

Remunerația CEO Chimcomplex va fi formată din (a) o remunerație lunară fixă, (b) o remunerație variabilă anuală în funcție de realizarea indicatorilor de performanță și a obiectivelor MS și MBO și (c) un pachet motivațional de acțiuni virtuale, după cum urmează:

1. Remunerația lunară fixă a CEO va fi cuprinsă între 9.000 EUR și 12.000 EUR net. Suma finală va fi decisă de către Consiliul de Administrație în limitele aprobate de către AGA.

Nivelul concret al remunerației fixe se va stabili de Consiliul de administrație în contractul de management al CEO, luând în considerare experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională.

2. Remunerația anuală variabilă a CEO va fi compusă din:

- un procent de maxim 33% din indemnizația anuală fixă CEO; procentul final va fi decis de Consiliul de Administrație, în limitele aprobate de către AGA, în funcție de realizarea indicatorilor de performanță și a obiectivelor MS și MBO.

- un pachet motivațional de acțiuni (SOP sau VSO, la alegerea CEO); pachetul motivațional se va acorda doar directorilor generali cu mandat de minim 4 ani și sub condiția îndeplinirii indicatorilor și obiectivelor de performanță; acest pachet motivațional se acordă pe durata mandatului, dar poate fi valorificat doar la expirarea mandatului de 4 ani.

4.2.2. Limitele generale de remunerare pentru directorii executivi ai Chimcomplex (numiți de CA pe bază contract de mandat)

Remunerația directorilor executivi Chimcomplex numiți de CA pe bază de contract de mandat va fi formată din: (i) remunerație lunară fixă, (ii) remunerație anuală variabilă în funcție de realizarea KPIs și (iii) un pachet motivațional de acțiuni virtuale, după cum urmează:

1. Remunerația lunară fixă a unui director executiv va fi cuprinsă între 3.500 EUR și 10.000 EUR net .

Nivelul concret al remunerației fixe se va stabili de Consiliul de administrație prin contractele de management, luând în considerare experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională a fiecărui director executiv.

2. Remunerația anuală variabilă a unui director executiv va fi compusă din:

- un procent de maxim 33% din indemnizația anuală fixă a directorilor executivi; procentul final pentru fiecare director executiv va fi propus de Directorul General și aprobat de Președintele Consiliului de administrație, în funcție de modul de realizare a indicatorilor de performanță și obiectivelor.

- un pachet motivațional de acțiuni (SOP sau VSO la alegerea directorului executiv). pachetul motivațional se va acorda doar directorilor executivi cu mandat de minim 4 ani și sub condiția îndeplinirii indicatorilor și obiectivelor de performanță; acest pachet motivațional se acordă pe durata mandatului, dar poate fi valorificat doar la expirarea mandatului de 4 ani.

3. Directorii executivi care au contract de mandat si care beneficiază de pachetul complet de remunerare de mai sus sunt: CEO, COO, CTO, CFO, CCO.
4. Cu directorii executivi adjuncți care au contract de mandat, pachetul de remunerare se va negocia individual, dar nu va cuprinde drepturile de la punctul 2 și 3; pentru realizări excepționale aceștia pot primi bonusuri la propunerea CEO.

4.3. Acordarea pachetului motivațional se va stabili pe baza unei proceduri bazată pe recomandările unui consultant de specialitate și agreata de CA.

Durata contractelor de mandat cu directorii este, în principiu, de 4 ani cu un preaviz de încetare din partea Societății de 3 luni pentru directorii executivi și un preaviz de 6 luni pentru directorul general. În cazul revocării mandatului de către Societate din cauze neimputabile directorilor, în contractele de management se va prevedea o compensație de maxim 3 venituri lunare pentru directorii executivi și maxim 6 venituri lunare pentru directorul general.

În contractele de mandat se va prevedea un preaviz în cazul în care directorii intenționează să renunțe la mandat (de principiu 3 luni pentru directorii executivi și 6 luni pentru directorul general).

PRESEDINTE CONSILIU DE ADMINISTRATIE,

av.dr.ec. Vuza Stefan