

POLITICA DE REMUNERARE

a societății AGROLAND BUSINESS SYSTEM S.A.

1. PRINCIPIILE ȘI SCOPURILE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare a Societății AGROLAND BUSINESS SYSTEM S.A. (în continuare „Societatea”) descrie cadrul general și principiile de bază pentru determinarea remunerației și este aliniată cu legislația specifică în vigoare.

Prin aplicarea politicii de remunerare se urmărește respectarea principiului echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile societății, dar și interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Prezenta procedură reprezintă un document intern al Societății, fiind adoptată în aplicarea Directivei 828/2017 privind drepturile acționarilor, precum și a celorlalte prevederi legale în vigoare în materie.

2. STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

Politica de remunerare aplicată în cadrul Societății este alcătuită cu luarea în considerare a riscurilor asociate cu normele de conduită și conflictelor de interese și sunt alinate la obligațiile efective de gestionare a conflictelor de interese și la obligațiile de gestionare a riscului asociat normelor de conduită.

În cadrul Societății, Administratorul unic este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

Departamentul resurse umane deține atribuții precum furnizarea resurselor umane necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale societății și a unui sistem de remunerație și recompensare echitabil și competitiv.

Departamentul juridic sprijină și consiliază conducerea executivă în implementarea acestei politici. De asemenea, analizează modul în care politica de remunerare afectează conformitatea companiei față de legile și reglementările în vigoare, aprobând această politică și toate documentele emise potrivit acestei politici.

Atribuțiile menționate mai sus sunt completate de responsabilitățile adiționale, specifice fiecărei structuri.

3. REMUNERAȚIE ȘI PERFORMANȚĂ

În conformitate cu legislația și cu politicile de remunerare, există două tipuri de remunerare plătită: fixă și variabilă.

Politica de remunerare fixă și politica de remunerare variabilă a societății corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și cuprinde măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.

Politica de remunerare, cu luarea în considerare a criteriilor naționale de stabilire a salariilor, face o distincție clară între criteriile de stabilire:

(i) a **remunerăției fixe**, care reflectă, în primul rând, experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională, conform termenilor de angajare;

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia nu se bazează pe criterii discreționare privind nivelul de experiență profesională și vechime, atunci când există transparență privind sumele individuale acordate, sumele sunt permanente, în sensul că sunt menținute o anumită perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile asociate, sumele permanente nu sunt revocabile, în sensul că se schimbă doar dacă intervine o negociere colectivă, în acord cu legislația aplicabilă. De asemenea, aceste sume nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie în mod unilateral.

(ii) a **remunerăției variabile**, care reflectă o performanță sustenabilă și ajustată la risc, precum și performanța care excede performanța necesară pentru a îndeplini atribuțiile prevăzute ca parte a termenilor de angajare.

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerare fixă.

Nivelul remunerăției variabile atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, este stabilită și aprobată de Adunarea generală ordinară a acționarilor, utilizând următoarea metodă:

Scor de performanță pentru obiective financiare	Remunerație variabilă
Mai puțin de 90% dintr-un anumit target	Fără remunerare variabilă
Între 90-110% dintr-un anumit target	Alocarea remunerăției variabile în mod proporțional în funcție de target-ul respectiv

Mai mult de 110% dintr-un anumit target	Remunerație variabilă maximă pentru target-ul respectiv
---	---

Scorurile de performanță pe termen scurt și lung în funcție de care se stabilește remunerația variabilă constau, din punct de vedere procentual, în proporție de 60-70% din target-uri financiare și în proporție de 30-40% din target-uri calitative.

Nivelul remunerației pe termen scurt depinde de modalitatea în care au fost sau nu realizate obiectivele pe o perioada de un an.

Target-urile financiare pentru remunerația variabilă pe termen scurt sunt legate de profitul net al societății, în timp ce target-urile calitative vizează unul sau mai multe din următoarele elemente: eficiență, inițiative în domeniul marketing-ului, strategie și sustenabilitate, satisfacția clienților etc..

Remunerația variabilă pe termen scurt constă într-o plată în numerar anuală, și se plătește în anul următor celui de referință.

Remunerația netă lunară (fără taxe) a administratorului unic este aprobată de Adunarea generală ordinară a acționarilor, situându-se între 15.000 lei și 20.000 lei, suma finală urmând a fi stabilită prin contractul de administrare negociat în funcție de indicatorii de performanță stabiliți.

Remunerația conducerii executive include o parte fixă și una variabilă. Remunerația angajaților, alții decât cei din conducerea executivă, este în principiu fixă și stabilită prin contractul individual de muncă. În cazul în care este stabilită componentă variabilă, aceasta va fi corelată cu obiectivele relative la aceste funcții.

Politica de remunerare este stabilită în baza unei analize fundamentate și a unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat corelate cu performanța colectivă, dar și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri.

Politica de remunerare a societății este stabilită astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.

Administratorul unic este responsabil pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare și pentru prevenirea și gestionarea oricăror riscuri relevante pe care le poate genera politica

de remunerare.

(c) **alte tipuri de beneficii** – societatea are în plan implementarea unui program de “Stock Option Plan” prin intermediul căruia vor fi recompensați angajații cheie și persoanele din conducere, inclusiv administratorul unic, cu scopul de a crește motivarea, implicarea și aportul acestora la creșterea companiei, dar și pentru fidelizare și încurajarea unei atitudini pro active față de obiectivele strategice ale societății.

Prin programul de tip “Stock Option Plan” aprobat prin Hotărârea Adunării generale extraordinare a acționarilor nr. 25 din data de 04.11.2020, se are în vedere distribuția către angajații cheie și către conducere a maximum 1% din acțiunile companiei în fiecare an din program, perioadă ce se întinde pe o durată de 3 ani.

4. RESPONSABILITĂȚI ÎN CADRUL PROCESULUI DE REMUNERARE

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor

În ceea ce privește procesul de remunerare, AGOA are următoarele roluri și responsabilități:

- aprobă politica și practicile de remunerare;
- aprobă orice modificări ale politicii de remunerare, examinează și monitorizează efectele acestora;
- ia în calcul contribuțiile compartimentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane, etc.
- se asigură că politica de remunerare este conformă cu politica de risc și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor, astfel încât să nu încurajeze asumarea unor riscuri excesive;
- aprobă raportul privind implementarea politicii de remunerare.

Conducerea executivă

În ceea ce privește procesul de remunerare, Conducerea executivă are următoarele roluri și responsabilități:

- asigura implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;
- face propuneri administratorului unic;

- face propuneri cu privire la bugetele de remunerare pentru personal;
- stabilește primele salariaților în limita bugetelor stabilite de administratorul unic, pe baza evaluării anuale a acestora;
- monitorizează implementarea eficientă a procesului de remunerare.

*

**

Prezenta politica este aprobată de AGOA și este revizuită cel puțin anual. De asemenea, ori de câte ori situația o va impune, prezenta politică va fi modificată și completată în raport de dinamica activității curente a societății, de dimensiunea și obiectul de activitate al acesteia.

*

**

Prezenta Politică de remunerare a fost aprobată prin hotărârea AGOA nr. din data