

POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETĂȚII RELEE SA

I. Despre companie și scopul politicii

Societatea RELEE SA este persoană juridică română organizată sub formă de societate pe acțiuni (S.A.). Valorile mobiliare emise de RELEE SA se tranzacționează pe Sistemul alternativ de tranzacționare ATS AeRO al Bursei de Valori București.

RELEE SA respectă, într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa internă, precum și cu natura, amploarea și complexitatea activităților sale, principiile privind remunerarea în conformitate cu cerințele Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

Politica de remunerare elaborată de Consiliul de Administrație al RELEE SA are ca scop principal descrierea principiilor de acordare a remunerației/indemnizației pentru *personalul identificat* al societății, așa cum este definit în cadrul acestui document.

Politica de remunerare vizează crearea condițiilor de implementare a unui sistem de remunerare care să conducă la o activitate de administrare eficientă, în vederea creșterii valorii companiei pe termen lung iar legătura cu performanța este determinantă în stabilirea remunerației.

Prin Politica de remunerare, se urmărește ca nivelul și componența remunerației să corespundă obiectivelor și strategiei pe termen lung ale companiei.

Politica de remunerare este astfel concepută încât nivelul de remunerare din cadrul RELEE SA să fie bine dimensionat, pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul Consiliului de Administrație, al conducerii executive, precum și în rândurile salariaților societății. În același timp, Politica de remunerare nu introduce stimulente care ar putea determina favorizarea interesului propriu în detrimentul intereselor societății.

Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, cu obiectivele, valorile și interesele societății, precum și cu interesele acționarilor societății.

Adunarea Generală a Acționarilor aprobă Politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății, conform prevederilor incluse în Actul constitutiv al societății.

Societatea plătește remunerația membrilor structurii de conducere în conformitate cu Politica de remunerare aprobată în cadrul adunării generale.

În cazul în care nu există o Politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală a acționarilor nu aprobă politica propusă și înscrisă pe ordinea de zi, RELEE SA va continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu practicile existente și va prezenta o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor RELEE SA. (chiar dacă aceasta nu este adunarea generală ordinară anuală a acționarilor).

II. Baza legală

Principalele reglementări care guvernează activitatea de remunerare de la nivelul RELEE SA. sunt:

- Legea nr.31/1990 R, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
- alte acte normative care reglementează funcționarea și activitatea RELEE SA
- Actul constitutiv al RELEE SA
- Hotărârile organelor statutare ale RELEE SA (Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație).

Prin implementarea Politicii de remunerare la nivelul RELEE SA, este asigurată o armonizare a intereselor acționarilor cu ale conducerii și personalului RELEE SA, care să conducă la performanța actului managerial și creșterea valorii companiei pe termen lung.

Elaborarea și implementarea Politicii de remunerare sunt rezultatul exercitării de către Consiliul de Administrație al RELEE SA a atribuțiilor funcției de supraveghere. Prin exercitarea funcției sale de supraveghere, Consiliul de Administrație al RELEE SA se asigură că Politica de remunerare promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive.

III. Identificarea categoriilor de personal

Personalul identificat reprezintă categoriile de personal, inclusiv membrii structurii de conducere, care își asumă riscurile, cele cu funcții de control și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceea categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al RELEE SA.

Următoarele categorii de personal se încadrează în categoria *personalului identificat*, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al RELEE SA:

- Membrii Consiliului de Administrație
- Președintele Consiliului de Administrație- Director General
- Șefii de Departament și Contabilul Șef , pentru Departamentele: Comercial, Tehnic , Producție, Calitate-Mediu-SSM, respectiv Economic.

IV. Remunerația personalului identificat

Tipuri de remunerare

a) **Remunerația de bază:** se acorda necondiționat de îndeplinirea unor criterii de performanță. Elementul ei principal constă în salarii sau indemnizațiile acordate în baza contractului individual de muncă sau a contractului de administrare. Societatea va urmări să ofere o remunerație de bază competitivă, care va fi aliniată la practicile pieței.

Nivelul remunerației se determină luând în considerare experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională (nivel de decizie și risc asumat, răspundere, autoritate și control) pentru fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a RELEE SA .

b) **Remunerația variabilă:** plăți sau indemnizații adiționale acordate în funcție de performanță sau și de alte criterii contractuale.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de adunarea generală ordinară a acționarilor RELEE SA, în temeiul prevederilor Legii nr. 31/1990 republicată cu completările și modificările ulterioare privind societățile comerciale și a Actului constitutiv, și este o remunerație fixă lunară înscrisă în contractele de administrare, care au, de regulă, o durată de 4 ani. Această remunerație se indexează anual cu un procent egal cu procentul de creștere al salariului mediu pe societate.

Remunerația Președintelui Consiliului de Administrație- Director General are o componentă fixă lunară care, procedural, se stabilește în mod similar cu cea prezentată în paragraful anterior, precum și o componentă variabilă.

Componenta variabilă reprezintă un bonus de performanță care se aplică în cazul depășirii profitului net stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli și este egal cu 5% din diferența ce rezultă între profitul net realizat și cel stabilit prin bugetul de venituri și cheltuieli anual. Această componentă se acordă după aprobarea situației financiare anuale de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Remunerația Șefilor de Departament și a Contabilului Șef este o remunerație de bază lunară al cărei nivel efectiv se stabilește prin contracte individuale de muncă și se indexează o dată cu majorarea salariilor tuturor angajaților, stabilită în urma negocierii anuale a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul societății.

Alte tipuri de beneficii Conducerea RELEE SA primește aceleași avantaje conform Contractului Colectiv de Muncă valabile pentru toți salariații.

Remunerația și beneficiile acordate *personalului identificat*, sunt consemnate în Situațiile financiare anuale auditate și în Raportul anual.

Derogări de la Politica de remunerare

În circumstanțe excepționale, compania 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.

V. Dispoziții finale

Politica de remunerare se supune revizuirii ori de câte ori sunt necesare modificări semnificative.

Modificările care vor fi aduse politicii de remunerare vor ține cont de contextul economic, de activitatea companiei, precum și de strategia și de obiectivele strategice ale acesteia.

Prezenta Politică de remunerare se completează cu prevederile privind remunerarea din cadrul actelor normative aplicabile.

Politica de remunerare se supune votului adunării generale ordinare a acționarilor RELEE SA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative.

După votarea în ședința adunării generale a acționarilor RELEE SA., Politica de remunerare este publicată pe website-ul societății (www.relee.ro), împreună cu data și rezultatele votului și rămâne la dispoziția publicului atât timp cât este aplicabilă.

Președintele Consiliului de Administrație
Ing. Traian Pruşu

