

Politica de Remunerare a Societății Șantierul Naval Orșova S.A

Aprobată la data de

Considerații generale

Această politică descrie abordarea formală utilizată de Societatea Șantierul Naval Orșova S.A (denumită în continuare „Compania”) pentru a stabili remunerația directorilor executivi cu contract de mandat și a membrilor Consiliului său de Administrație, în conformitate cu prevederile Legii nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificări și completări ulterioare.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Companie pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Compania definind astfel un sistem de management prin obiective.

Politica privind remunerarea reprezintă cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, pe care Compania o pune în aplicare și privește modul de remunerare a directorilor executivi cu contract de mandat și a administratorilor, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

Compania 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 (*și, după caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate*).

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.

Principiile fundamentale

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

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

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

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

Transparență – 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 acesteia.

Aprobarea Politicii de remunerare

Compania 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.

	A.G.O.A.	C.A.	Comitetul de remunerare
Politica de Remunerare (aprobare și revizuire)	aprobă	propune**	Formulează recomandarea
Raportul de remunerare	vot consultativ	aprobă	Formulează recomandarea
CA – sume suplimentare pentru responsabilități suplimentare *	-	aprobă	Formulează recomandarea
Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor	aprobă	propune	Formulează recomandarea

*comitete consultative/funția de președinte

** ia decizia de aprobare a prezentării documentului respectiv spre aprobare către A.G.O.A.

Compania are constituit un **Comitetul de Remunerare** care are un rol consultativ în cadrul Consiliului de Administrație (*unde este cazul – conform ROF CR*).

Astfel, în corelare cu principiile de guvernanță corporativă și cu reglementările aplicabile Companiei, Comitetul de Remunerare are următoarele principale responsabilități:

- (i) Formulează recomandări Consiliului de Administrație cu privire la nivelurile de remunerație;
- (ii) Formulează propuneri privind politica de remunerare;
- (iii) Monitorizează implementarea politicii de remunerare în cadrul Companiei.

Departamentul juridic sprijină și consiliază conducerea în implementarea acestei politici și recunoaște modul în care aceasta afectează legile și reglementările aplicabile ale companiei, avizând (*dupa caz*) această politică și toate documentele emise conform acestei politici.

Sarcinile de mai sus sunt completate cu responsabilități suplimentare, specifice fiecărei structuri.

Structura remunerației

Structura de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație este formată din două elemente principale: remunerația fixă și remunerația variabilă.

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. Compania 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).

Membrii Consiliului de administrație beneficiază de o remunerație fixă lunară care este stabilită prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, pentru fiecare exercițiu financiar în parte.

Membrii Consiliului de administrație care fac parte din comitetele consultative ale Consiliului de administrație beneficiază de o remunerație suplimentară, conform prevederilor legale și ale Actului Constitutiv al Companiei.

Limitele remunerației fixe lunare a directorilor executivi sunt prevăzute (de regulă) în Actul Constitutiv al Companiei și se încadrează între ... și ...salarii medii brute realizate pe societate în exercitiul financiar anterior. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de mandat.

B. REMUNERAȚIA VARIABILĂ – formă de plată sau indemnizație adițională achitată de Companie, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinată să recunoască performanța directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație într-o anumită perioadă și element diferențiator al pachetului de remunerare.

Partea variabilă a pachetului de remunerare se bazează pe anumite condiții de eligibilitate, criterii calitative și criterii cantitative. Suma maximă pentru remunerația variabilă este aprobată de A.G.O.A. și nu poate depăși 10,00% din profitul brut.

Obiectivele anuale (KPI) sunt stabilite în Adunarea Generală Ordinara a Actionarilor de aprobare a exercitiului financiar anterior.

Condițiile de eligibilitate pentru plata anuală a componentei variabile a remunerației au în vedere:

1. Contribuția individuală, atât în ceea ce privește obiectivele anuale (KPI) și performanța Companiei în ansamblu.
2. Performanța managerială.
3. Rezultatele generale în materia responsabilității sociale.

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe rezultate de performanță pe termen lung.

Criteriile calitative avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate în calcul sunt:

Criterii calitative esențiale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none">– Implementarea strategiei de afaceri– Gestionarea eficientă a activelor patrimoniale– Implementarea unui sistem de guvernare corporativă eficient– Gradul de realizare a planurilor de investiții în corelare cu obiectivele privind dezvoltarea afacerii
---	---

Criteriile cantitative avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate în calcul sunt:

Criterii cantitative fundamentale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none">– Creșterea veniturilor– Creștere EBITDA– Marja EBITDA– Profitul brut– Marja profitului net
---	---

*Criteriile cantitative și calitative menționate anterior, nu sunt exhaustive și pot fi completate cu altele relevante pentru ciclul economic actual, în concordanță cu interesele legitime pe termen scurt și lung ale companiei, prevederilor și premiselor construcției bugetului de venituri și cheltuieli, la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea lor de către Adunarea Generală a Actionarilor. Anual Adunarea Generală a Actionarilor la propunerea Consiliului de Administrație aprobă indicatorii aferenți exercitiului financiar în curs.

Raportul dintre remunerația fixă și variabilă

Remunerația anuală totală constă dintr-o componentă fixă și una variabilă. Componenta variabilă nu poate depăși 100% din remunerația anuală fixă totală. Componenta de bază (remunerația fixă) reprezintă o pondere, suficient de mare din remunerația totală ceea ce oferă Companiei o flexibilitate deplină în ceea ce privește politica privind acordarea componentei variabile.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită administratorilor și directorilor executivi va fi direct proporțională cu gradul total anual de îndeplinire a fiecărui indicator pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță stabiliți pentru fiecare exercițiu financiar este suma gradului de îndeplinire a fiecărui indicator, ponderat cu coeficientul de ponderare:

Directorii Executivi	75% pondere criterii cantitative
	25% pondere criterii calitative
Membrii Consiliului de Administrație	75% pondere criterii calitative
	25% pondere criterii cantitative

Remunerația variabilă este acordată la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Consiliul de Administrație poate decide, în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță, să acorde remunerația variabilă în totalitate sau parțial directorilor.

Plata componentei variabile

Remunerația variabilă este plătită de regulă o dată pe an și depinde de îndeplinirea KPI-urilor cuantificabili, stabiliți pentru persoana respectivă, atât la nivel de Companie, cât și la funcția specifică, prin contractul de administrare sau contractul de mandat.

Pentru stimularea și motivarea pe termen lung și în deplin acord cu principiile de sustenabilitate ale Companiei, plata remunerației variabile, pentru performanța directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație se va face într-un cadru multianual.

Astfel, un procent de 60% din remunerația variabilă se va plăti anual după încheierea fiecărui exercițiu financiar, ulterior aprobării sumelor de către A.G.O.A., urmând ca diferența de 40% să fie amânată (reținută) până la încetarea contractului.

Orice remunerație variabilă (schemele de stimulare pe termen scurt și lung) este sub rezerva discreției acționarilor/ și după caz membrilor Consiliului de administrație (ajustare înainte de plată) și clawback (recuperarea remunerațiilor deja plătite) în cazul în care situațiile financiare ale societății trebuie să fie ajustate din cauza unei conduite care este contrară interesului companiei și dacă aceste ajustări afectează valoarea remunerației variabile; sau în cazul în care criteriile de performanță care se aplică schemelor de stimulare și nivelurile de performanță au fost manipulate; sau dacă comportamentul persoanei încalcă legislația în domeniul sau dreptul muncii, codul de conduită al lui companiei sau standardele etice.

Remunerație pe bază de acțiuni

În cazuri strict determinate și cu respectarea cadrului legal aplicabil, Compania poate acorda o remunerație pe bază de acțiuni cu stabilirea perioadelor în care există dreptul pentru atribuirea de acțiuni, schema perioadelor de alocare, perioadele de indisponibilizare după atribuire.

Planul de stimulare (motivare) pe termen lung, bazat pe acțiuni are scopul de a oferi niveluri de remunerare atractive pentru performanțe ridicate continue, precum și să servească drept măsură de retenție.

Contractele conducătorilor

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este, de regulă, de maxim 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al Companiei. În cadrul acestora se stabilesc durata

contractelor, acorduri și perioadele de preaviz aplicabile principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipate (dacă este cazul), precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației. Remunerația și beneficiile acordate membrilor Consiliului de Administrație și directorilor executivi cu contract de mandat, conform prevederilor contractului de administrare/mandat, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate (și în Raportul anual al Comitetului de Remunerare) și în Raportul Consiliului de Administrație.

Beneficiile directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație pot fi acordate conform contractelor și au în vedere facilități pentru executarea mandatului (suportarea costurilor de comunicații mobile, mijloace și instrumente de comunicare la distanță, mijloace de transport, etc.)

Plata asigurării de răspundere profesională se suportă de către Companie și nu face parte din remunerație.

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 va ține cont de schimbările semnificative de punctele de vedere ale acționarilor și de modul în care s-a votat cu privire la politica de remunerare.

Derogari 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.

Raportul de remunerare

Compania 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.