

POLITICA DE REMUNERARE

Societatea Santierul Naval Orsova S.A.

Versiune revizuita | Exercițiul financiar 2026 si urmatorii

Aprobata la data de: _____

1. Consideratii generale

Prezenta politica descrie abordarea formala adoptata de Societatea Santierul Naval Orsova S.A. (denumita in continuare "Compania") pentru stabilirea remuneratiei directorilor executivi cu contract de mandat si a membrilor Consiliului de Administratie, in conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparenta a principiilor si metodelor de remunerare utilizate de Companie, pentru a asigura atragerea, pastrarea si motivarea profesionistilor de top, definind un sistem de management prin obiective aliniat cu strategia pe termen lung a Societatii.

Politica privind remunerarea reprezinta cadrul general stabilit de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor si priveste remunerarea directorilor executivi cu contract de mandat si a administratorilor, in concordanta cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale Societatii.

2. Principii fundamentale

Politica de remunerare a Companiei este guvernata de urmatoarele principii:

Principiu	Descriere
Coerenta strategica	Schemele de remunerare sunt aliniate cu strategia pe termen lung a Companiei, prioritizand cresterea profitabilitatii (EBITDA, profit net) si sustenabilitatea financiara.
Orientare spre performanta	Remuneratia variabila este conditionata exclusiv de indeplinirea unor indicatori de performanta verificabili si auditabili. Performanta slaba nu se recompenseaza.
Gateway financiar	Niciun bonus nu poate fi platit daca profitul net realizat este sub pragul minim aprobat de AGOA. Profitabilitatea este conditie necesara, nu optionala.
Sustenabilitate	Remuneratia stimuleaza motivatia pe termen mediu si lung, fara concentrare excesiva pe castiguri pe termen scurt care ar putea prejudicia Compania.
Relevanta pietei	Recompensa este determinata in contextul conditiilor de piata din sectorul constructii navale, pentru a asigura competitivitate in recrutare si retentie.
Transparenta	Schemele de remunerare sunt concepute cu simplitate, permitand intelegerea deplina de catre toti utilizatorii de informatii interni si externi.

3. Aprobarea politicii de remunerare

Actionarii au dreptul de a vota si aproba politica de remunerare in cadrul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor. Structura de decizie este urmatoarea:

Element	A.G.O.A.	Consiliul de Administratie	Comitetul de Remunerare
Politica de Remunerare	Aproba	Propune spre aprobare	Formuleaza recomandarea
Raportul de remunerare	Vot consultativ	Aproba	Formuleaza recomandarea
Suma maxima variabila (% din profit brut)	Aproba	Propune	Formuleaza recomandarea
KPI anuali si tintele acestora	Aproba	Propune	Avizeaza
Constatarea gradului de realizare KPI	la act	Constata si certifica	Verifica independenta

Comitetul de Remunerare exercita urmatoarele responsabilitati principale:

- Formuleaza recomandari Consiliului de Administratie cu privire la nivelurile de remuneratie;
- Propune KPI anuali si tintele aferente, inainte de aprobarea de catre AGOA;
- Verifica independent gradul de realizare a KPI la finalul exercitiului financiar;
- Monitorizeaza implementarea politicii de remunerare si semnaleaza orice disfunctionalitate.

4. Structura remuneratiei

Remuneratia membrilor Consiliului de administratie este formata din remuneratia fixa.

Remuneratia directorilor executivi este formata din doua componente principale: remuneratia fixa si remuneratia variabila, cu ponderi si mecanisme clar diferite.

A. Remuneratia fixa (de baza)

Componenta fixa este neconditionata de indeplinirea unor criterii de performanta. Se bazeaza pe criterii prestabilite si transparente, nu este discreționara si este irevocabila pe durata contractului (poate fi modificata exclusiv prin renegociere si revizuire anuala).

Membrii Consiliului de Administratie beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara stabilita prin hotararea AGOA pentru fiecare exercitiu financiar. Membrii care participa in comitete consultative primesc o indemnizatie suplimentara conform prevederilor legale si ale Actului Constitutiv.

Remuneratia fixa lunara a directorilor executivi se incadreaza intre 5 si 11 salarii medii brute realizate pe societate in exercitiul financiar anterior si se stabileste prin contractul de mandat.

B. Remuneratia variabila — model Scorecard echilibrat cu gateway financiar

Principiu fundamental: componenta variabila recompenseaza exclusiv performanta reala si verificabila. Ea nu este o gratificatie automata si nu se plateste in absenta profitabilitatii minime a Companiei.

B.1 Suma maxima si structura bonus

Suma maxima agregata pentru remuneratia variabila a tuturor directorilor executivi este aprobata anual de AGOA si nu poate depasi 10% din profitul brut al exercitiului financiar evaluat.

La nivel individual, componenta variabila anuala nu poate depasi 100% din remuneratia anuala fixa totala a directorului respectiv.

Parametru	Valoare
Bonus-tinta (la realizare 100% KPI)	100% din remuneratia fixa anuala bruta
Bonus maxim absolut	100% din remuneratia fixa anuala bruta
Plafon agregat (toti directorii)	Max. 10% din profitul brut al anului evaluat
Frecventa evaluarii	Anuala, dupa incheierea si auditarea situatiilor financiare
Autoritatea de constatare	Consiliul de Administratie, cu verificarea Comitetului de Remunerare

B.2 Conditia gateway — pragul de profitabilitate minima

Aceasta este cea mai importanta prevedere a sectiunii variabile. Plata integrala a componentei variabile este conditionata de realizarea a 100% sau peste din profitul brut bugetat, aprobat anual de AGOA. Daca profitul brut realizat este sub aceasta tinta, componenta variabila nu se acorda.

Profit brut realizat vs. bugetat	Consecinta asupra bonusului
100% sau peste din profitul bugetat	Bonus integral, conditionat de realizarea KPI individuali

Ratiunea gateway: un director care a atins obiective operationale, dar Compania nu este profitabila, nu poate fi recompensat cu bonus. Profitabilitatea este rezultatul colectiv si responsabilitatea primara a echipei de management.

B.3 Structura KPI pentru directorii executivi

In cadrul AGOA care aproba exercitiul financiar anterior, se stabilesc tintele KPI pentru exercitiul curent. KPI sunt structurati in doua categorii. Detaliul KPI cantitativi este stabilit distinct pentru Directorul General si pentru Directorul Sucursalei Agigea, reflectand specificul fiecarui rol. KPI calitativi sunt comuni ambilor directori. Ponderile categoriilor sunt:

Categorie	Pondere
Criterii cantitative (financiare si operationale)	75%
Criterii calitative (executie strategie si management)	25%

Detaliul KPI cantitativi — Director General (75% din totalul scorului):

Indicator KPI cantitativ	Pondere in scor total	Mod de masurare	Sursa de date
Marja EBITDA realizata vs. bugetata	30%	Valoare absoluta ron, comparata cu tinta aprobata de AGOA	Situatii financiare auditate
Profit brut realizat vs. bugetat	25%	Valoare absoluta RON, comparata cu tinta aprobata de AGOA	Situatii financiare auditate
Valoarea contractelor noi semnate (backlog)	10%	RON, comparata cu tinta stabilita de CA si aprobata de AGOA	Registrul contracte + confirmare CA
Eficienta operationala (cost de productie / unitate livrata)	10%	RON/unitate sau RON/tona	Raportare interna auditata

Detaliul KPI cantitativi — Director Sucursala Agigea (75% din totalul scorului):

Indicator KPI cantitativ	Pondere in scor total	Mod de masurare	Sursa de date
Marja EBITDA realizata vs. bugetata	30%	Valoare absoluta RON, comparata cu tinta aprobata de AGOA	Situatii financiare auditate
Profit brut realizat vs. bugetat	30%	Valoare absoluta RON, comparata cu tinta aprobata de AGOA	Situatii financiare auditate
Cashflow — creante cu termen de incasare mai mare de 60 de zile sa nu reprezinte mai mult de 5% din cifra de afaceri a sucursalei	15%	Raportul creante > 60 zile / cifra de afaceri sucursala; tinta: sub 5%;	Balanta analitica + situatii financiare auditate

Detaliul KPI calitativi (25% din totalul scorului) — valabili pentru ambii directori executivi:

Indicator KPI calitativ	Pondere in scor total	Mod de evaluare
Calitate si livrare la termen (rata de livrare conform contractelor, fara penalitati)	15%	Registrul productiei + confirmarea clientilor; rata de penalitati contractuale

Indicator KPI calitativ	Pondere in scor total	Mod de evaluare
Conformare si audit — existenta si implementarea standardelor de calitate, management de calitate, raport ESG, securitatea muncii, ISU, mediu, audit financiar si extern, proceduri interne	10%	Raport anual de conformare + constatari audit intern/extern + grad de implementare proceduri

Nota: Lista de KPI mentionata nu este exhaustiva si poate fi completata cu indicatori relevanti pentru ciclul economic actual, la propunerea CA si cu aprobarea AGOA. Anual, AGOA aproba explicit lista completa a KPI si tintele cantitative asociate pentru exercitiul in curs.

B.4 Calculul scorului de performanta

Scorul total de performanta al unui director executiv se calculeaza ca suma ponderata a gradelor de realizare individuale a fiecarui KPI:

Pas	Actiune	Responsabil
1	La inceputul anului: AGOA aproba tintele KPI pentru exercitiul in curs	AGOA, la propunerea CA
2	Pe parcursul anului: directorul raporteaza trimestrial catre CA gradul estimat de realizare	Director Executiv
3	Dupa inchiderea exercitiului: CA verifica si certifica gradul de realizare pe baza situatiilor financiare auditate	CA + auditor extern
4	Comitetul de Remunerare verifica independent calculul si emite recomandarea de plata	Comitet Remunerare
5	AGOA aproba suma totala de platit. CA aproba sumele individuale in limita acestui plafon	AGOA, apoi CA

Scorul total (S) se calculeaza astfel:

S (Director General) = (grad realizare EBITDA x 30%) + (grad realizare Profit net x 25%) + (grad realizare Backlog x 10%) + (grad realizare Eficienta operationala x 10%) + (grad realizare KPI calitativ Calitate si livrare x 15%) + (grad realizare KPI calitativ Conformare si audit x 10%)

S (Director Sucursala Agigea) = (grad realizare EBITDA x 30%) + (grad realizare Profit net x 30%) + (grad realizare Cashflow/creante >60 zile vs. CA sucursala x 15%) + (grad realizare KPI calitativ Calitate si livrare x 15%) + (grad realizare KPI calitativ Conformare si audit x 10%)

Bonusul individual = Remuneratie fixa anuala bruta x min(S, 100%)

Daca S depaseste 100%, bonusul este plafonat la 100% din remuneratia fixa anuala. Depasirea obiectivelor nu genereaza bonus suplimentar in aceasta varianta de politica, insa poate fi luata in considerare la negocierea componentei fixe pentru exercitiul urmator.

B.5 Mecanismul de plata

Remuneratia variabila se plateste integral, intr-o singura transa, dupa incheierea exercitiului financiar, ulterior aprobarii situatiilor financiare auditate si constatarii gradului de realizare a KPI de catre CA, si dupa aprobarea AGOA.

Bonusul se plateste **100% in termen de 30 de zile de la data aprobarii de catre AGOA a situatiilor financiare**, sub rezerva absentei oricarei situatii de malus sau clawback active la data platii.

B.6 Mecanismele de ajustare — Malus si Clawback

Orice componenta variabila — indiferent ca a fost platita sau nu — este supusa urmatoarelor mecanisme de ajustare:

Mecanism	Definitie	Situatii de aplicare
Malus (ajustare inainte de plata)	Reducerea sau anularea bonusului inainte ca acesta sa fie platit	Performanta semnificativ sub asteptari constatata tardiv; Comportament contrar intereselor Companiei; Manipularea datelor de raportare; Incalcarea semnificativa a codului de conduita
Clawback (recuperare dupa plata)	Recuperarea integrala sau partiala a bonusului deja platit	Restituirea situatiilor financiare din cauza unor erori sau fraude imputabile directorului; Comportament grav care prejudiciaza Compania, constatat ulterior platii; Incalcarea legislatiei muncii sau penale

Termenul de prescriptie pentru initierea procedurii de clawback este de 3 ani de la data platii bonusului. Procedura se initiaza de CA, cu informarea AGOA, si poate fi contestata in instanta de catre director.

C. Raportul dintre remuneratia fixa si variabila

Componenta fixa reprezinta o pondere suficient de mare din remuneratia totala, asigurand Companiei flexibilitate deplina in acordarea componentei variabile. In conditii de realizare integrala a KPI, raportul tinta este:

Componenta	Pondere tinta (la realizare 100% KPI)	Observatii
Remuneratie fixa anuala	50%	Garantata pe durata mandatului
Remuneratie variabila (bonus)	50%	Conditionata de gateway si KPI; plata 100% in 30 zile de la aprobarea AGOA
Total pachet potential	100%	Plata integrala in termen de 30 de zile de la aprobarea AGOA

5. Remuneratie pe baza de actiuni

În cazuri strict determinate și cu respectarea cadrului legal aplicabil (inclusiv reglementările BVB și ASF), Compania poate acorda o remunerație pe baza de acțiuni, cu stabilirea perioadelor de vesting, a perioadelor de indisponibilizare după atribuire și a condițiilor de performanță aplicabile.

Un astfel de plan are scopul de a alinia interesele pe termen lung ale directorilor cu cele ale acționarilor și de a consolida retenția echipei de conducere. Introducerea unui plan de acțiuni necesită aprobarea separată a AGOA și modificarea corespunzătoare a prezentei politici.

6. Contractele conducătorilor

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este de maximum 4 ani, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv. Contractele stabilesc:

- Durata, perioadele de preaviz și condițiile de încetare (demisie, revocare justificată, revocare nejustificată);
- Plățile aferente încetării mandatului;
- Clauze de non-concurență și confidențialitate post-mandat (dacă este cazul);
- Referința explicită la prezenta politică de remunerare și la mecanismele de malus și clawback.

Remunerația și beneficiile acordate vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate, în Raportul CA și în Raportul de Remunerare.

7. Implementarea sistemului de KPI — plan de acțiune

Intrucât Compania nu dispune încă de un sistem formal de KPI pentru directori, implementarea prezentei politici se va realiza în următoarele etape:

Etapa	Acțiune	Termen	Responsabil
1	CA propune lista inițială de KPI și țintele pentru primul exercitiu de aplicare	Cel târziu cu 30 de zile înainte de AGOA	CA + Comitet Remunerare
2	AGOA aprobă lista KPI, țintele cantitative și pragul gateway de profitabilitate	La AGOA de aprobare a bugetului	AGOA
3	Contractele de mandat ale directorilor se completează cu Anexa KPI semnată bilateral	În termen de 15 zile de la AGOA	CA + Directori
4	Raportare trimestrială a gradului estimat de realizare către CA	Trimestrial	Directorii Executivi
5	Constatarea finală și calculul bonusului, după auditarea situațiilor financiare	Q1 al anului următor	CA + Comitet Remunerare

Recomandam ca in primul an de aplicare, tintele KPI sa fie calibrate conservator, pentru a permite sistemului sa se maturizeze si pentru a evita efecte neasteptate. Ajustarea tintelor se poate face anual prin hotarare AGOA.

8. Beneficii

Beneficiile directorilor executivi si ale membrilor CA pot fi acordate conform contractelor si includ facilitati pentru executarea mandatului:

- Suportarea costurilor de comunicatii mobile si mijloace de comunicare la distanta;
- Mijloace de transport pentru activitatea profesionala;
- Asigurare de sanatate privata (optional, daca este prevazuta in contractul de mandat).

Plata asigurarii de raspundere profesionala (D&O) se suporta de catre Companie si nu face parte din remuneratie.

9. Revizuirea politicii de remunerare

Politica de remunerare se supune revizuirii cel putin o data la 4 ani sau ori de cate ori sunt necesare modificari semnificative. In cadrul procesului de revizuire se va tine cont de: schimbarile semnificative ale punctelor de vedere ale actionarilor, evolutia conditiilor de piata si de sector, modificarile legislative si rezultatele aplicarii politicii in exercitiile anterioare.

10. Derogari de la politica de remunerare

In circumstante exceptionale, Compania poate deroga temporar de la politica de remunerare. Derogarea este permisa exclusiv atunci cand este necesara pentru a servi pe termen lung interesele si sustenabilitatea Societatii. Motivele obiective ale derogarii si elementele vizate se aduc la cunostinta tuturor partilor interesate.

11. Raportul de remunerare

Compania intocmeste anual un raport de remunerare clar si usor de inteles, care ofera o imagine cuprinzatoare a remuneratiilor acordate conducatorilor in mod individual, inclusiv beneficii. Raportul se supune votului consultativ al AGOA odata cu aprobarea situatiilor financiare si este disponibil pe site-ul emitentului timp de 10 ani.