

POLITICA DE REMUNERARE

SOMETRA SA

In vigoare incepand cu data de 02 aprilie 2024 (sub rezerva aprobarii de catre AGOA)

Capitolul I. Introducere

Politica de remunerare a **Sometra SA** („Politica”), o societate pe actiuni, care functioneaza in conformitate cu legile din Romania, cu sediul social in Loc. Copsa Mica, Oras Copsa Mica, Str. Fabricilor nr. 1, Judet Sibiu, inregistrata la Registrul Comertului sub nr. J32/124/1991, avand Identificator Unic la Nivel European (EUID) ROONRC.J32/124/1991, cod unic de inregistrare 813526 („Societatea” sau „Sometra”), a fost aprobata de Consiliul de Administratie al Societatii si va fi prezentata spre aprobare adunarii generale ordinare anuale a actionarilor Societatii din 2024, in conformitate cu art. 92¹ din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare („Legea Emitentilor”).

In cazul in care adunarea generala ordinara anuala a actionarilor Societatii nu aproba Politica propusa si inregistrata pe ordinea de zi, Societatea va continua sa plateasca remuneratia conducatorilor sai in conformitate cu practicile existente si va prezenta o politica revizuita pentru aprobare in cadrul urmatoarei adunari generale ordinare a actionarilor tinuta de Societate, chiar daca aceasta nu este adunarea generala ordinara anuala a actionarilor.

Capitolul II. Scop

Scopul Politicii este acela de a descrie principiile care guverneaza remunerarea conducatorilor Societatii, insemnand, in conformitate cu art. 91² lit. b) din Legea Emitentilor, in cazul sistemului unitar de administrare, orice membru al Consiliului de Administratie, precum si orice director, potrivit Legii Societatilor, inclusiv in toate cazurile in care a fost numit, directorul general si, daca exista aceasta functie, directorul general adjunct.

Capitolul III. Definitii

Act Constitutiv	inseamna actul constitutiv al Societatii;
Administratori Neexecutivi	inseamna membrii Consiliului de Administratie al Societatii care nu au fost numiti directori, in conformitate cu art. 143 din Legea Societatilor;
AGOA	inseamna Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Societatii;
Consiliul Administratie	de inseamna consiliul de administratie al Societatii;
Director	inseamna, in cazul sistemului unitar de administrare, persoana careia consiliul de administratie i-a delegat conducerea societatii, in conformitate cu prevederile art. 143 din Legea Societatilor, si care isi desfasoara activitatea in temeiul unui contract de mandat/management/administrare; in cazul Societatii, Directorul General este singurul director in sensul Legii Societatilor;

Legea Emitentilor	inseamna Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, astfel cum este definita mai sus;
Legea Societatilor	inseamna Legea societatilor nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
Politica	inseamna prezenta politica de remunerare, astfel cum este definita mai sus;
Societatea sau Sometra	inseamna societatea pe actiuni Sometra SA, astfel cum este definita mai sus.

Capitolul IV. Cadrul legal aplicabil

Prezenta Politica a fost elaborata in considerarea urmatoarelor acte normative:

- (a) Legea Societatilor;
- (b) Legea Emitentilor, in special prevederile art. 92¹, articol introdus prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea si abrogarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European si al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea si de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simpla, transparenta si standardizata si de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE si 2011/61/UE, precum si a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 si (UE) nr. 648/2012;
- (c) orice alt act normativ care reglementeaza activitatea Societatii si care este relevant in scopul prezentei Politici.

Capitolul V. Principii generale principale

Politica are la baza urmatoarele principii generale principale:

- (a) sa contribuie la strategia de afaceri, obiectivele, precum si la sustenabilitatea si interesele pe termen lung ale Societatii;
- (b) sa contribuie la promovarea misiunii si a valorilor Societatii;
- (c) sa asigure implicarea adecvata a actionarilor Societatii in stabilirea politicii de remunerare;
- (d) sa previna situatiile de conflict de interese;
- (e) sa ofere instrumentele necesare si flexibile pentru a remunera directorii corespunzator responsabilitatilor, atributiilor, competentelor si realizarii obiectivelor;
- (f) sa promoveze transparenta privind remunerarea;
- (g) sa asigure conformitatea cu cerintele legale aplicabile.

Capitolul VI. Procesul decizional

In elaborarea si aprobarea prezentei Politici sunt implicate urmatoarele organe corporative din cadrul Societatii:

- (i) Consiliul de Administratie al Societatii – elaboreaza, revizuieste si aproba prezenta Politica, care va fi supusa aprobarii actionarilor Sometra, fiind, totodata, responsabil pentru implementarea Politicii;
- (ii) AGOA Sometra – prezenta Politica este supusa votului actionarilor Sometra in cadrul AGOA, trebuind aprobata de AGOA pentru a intra in vigoare si a fi aplicata.

Capitolul VII. Remunerarea Administratorilor Neexecutivi

1. Remuneratia fixa si variabila

In prezent, Administratorii Neexecutivi ai Societatii nu primesc vreo remuneratie fixa sau variabila pentru aceste functii sau, dupa caz, pentru orice alte functii specifice in cadrul Consiliului de Administratie.

Cu toate acestea, remuneratia membrilor Consiliului de Administratie, inclusiv limitele generale ale oricaror remuneratii suplimentare care ar fi acordate acestora, pot fi supuse anual aprobarii AGOA; prin urmare, Politica de remunerare va fi actualizata in masura in care acestea vor fi aprobate de AGOA.

Totodata, la nivelul Societatii, nu exista un plan de alocare de actiuni ale Sometra, la care sa participe membrii Consiliului de Administratie al Societatii.

2. Alte beneficii

Administratorii Neexecutivi nu au alte beneficii, cu exceptia decontarii cheltuielilor legate de executarea mandatului, precum, dar fara a se limita la: cheltuieli de transport, in interiorul si in afara Romaniei, diurna, cheltuieli de cazare, pe baza documentelor justificative si cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

3. Scheme de pensii

Administratorii Neexecutivi nu beneficiaza de contributii la sistemul public de pensii din Romania, nici la pilonul II al sistemului de pensii din Romania (i.e. fondurile de pensii administrate privat) si nici la sistemele facultative de pensii.

4. Asigurarea de raspundere profesionala

Societatea nu a incheiat contracte de asigurare de raspundere profesionala pentru Administratorii Neexecutivi ai Societatii.

5. Durata mandatului administratorilor

In conformitate cu Actul Constitutiv, mandatele administratorilor au o durata de 4 ani, fiind numiti de AGOA Sometra.

Capitolul VIII. Remunerarea Directorului

Aceasta sectiune stabileste politica de remunerare pentru Directorul General al Societatii, care este administratorul executiv al Societatii, si care are calitatea de director in conformitate cu prevederile art. 143 din Legea Societatilor.

1. Remuneratia fixa si variabila

Directorul are dreptul la o remuneratie lunara fixa aferenta activitatii in cadrul Societatii, aprobata de Consiliul de Administratie al Societatii. Valoarea remuneratiei fixe lunare poate fi revizuita anual de Consiliul de Administratie si convenita cu Directorul.

Remuneratia fixa lunara este stabilita cu luarea in considerare a practicilor curente din piata pentru pozitii similare.

Remuneratia fixa lunara neta este de 7.500 Euro.

Daca o remuneratie variabila va fi decisa in legatura cu productia viitoare realizata de Societate, prezenta Politica va fi revizuita in mod corespunzator.

Dreptul Directorului General la remuneratie va fi supus oricaror compensari sau deductii pe care Societatea are dreptul sa le efectueze in mod corespunzator ca urmare a oricarei incalcarii de catre Directorul General a contractului sau de administrare/management.

La nivelul Societatii nu exista un plan de alocare de actiuni ale Sometra, la care sa participe Directorul Societatii.

2. Alte beneficii

Directorul General are urmatoarele beneficii:

- un supliment lunar pentru locuinta, in valoare de 800 Euro, platibil in RON;
- utilizarea a 6 (sase) bilete dus-intors in Grecia pe an, la clasa economica; si
- decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului, precum, dar fara a se limita la: cheltuieli de transport, in interiorul si in afara Romaniei, diurna, cheltuieli de cazare, pe baza documentelor justificative si cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

Pentru indeplinirea atributiilor care ii revin, Directorul General are dreptul sa utilizeze un telefon mobil, un laptop si un autoturism de serviciu, plus 250 l de combustibil pe luna.

3. Scheme de pensii

Cu exceptia participarii la sistemul public de pensii si, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din Romania (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Directorul nu beneficiaza de contributii la sistemele facultative de pensii.

4. Asigurarea de raspundere profesionala

Societatea nu a incheiat un contract de asigurare de raspundere profesionala pentru Directorul General al Societatii.

5. Contractul de administrare/management al Directorului

De regula, mandatul Directorului General are o durata de 1 an, fiind numit de Consiliul de Administratie al Societatii. Durata mandatului poate fi prelungita prin acordul partilor, caz in care Politica de remunerare va fi actualizata in mod corespunzator.

Societatea are dreptul de a inceta contractul de administrare/management cu o perioada de preaviz de 90 de zile, in cazul in care Directorul nu isi indeplineste obligatiile si/sau atributiile din contractul de administrare, precum si din motive organizatorice si/sau tehnice ale Societatii si fara nicio culpa a Directorului. Totodata, contractul de administrare inceteaza automat la transmiterea de catre Societate a unei notificari scrise catre Director cu privire la faptul ca acesta este, in opinia rezonabila a Societatii, neglijent si/sau incompetent in indeplinirea atributiilor si obligatiilor din contractul de administrare.

In cazul incetarii contractului de administrare anterior datei de expirare din cauza unei incalcarii a contractului de catre sau dintr-un motiv legat de Director, Directorul va fi indreptatit sa primeasca doar sumele aferente remuneratiei fixe si a celei variable, dupa caz, corespunzatoare duratei in care acesta si-a indeplinit deja atributiile din contract.

Directorul poate inceta contractul de administrare/management, cu o perioada de preaviz de 30 de zile, in cazul in care conditiile mentionate in contractul de administrare nu au fost indeplinite de Societate.

Totodata, contractul de management poate inceta in situatii precum incompatibilitatea in exercitarea mandatului si daca Directorul este condamnat pentru o infractiune, cu exceptia celor mentionate in contractul de administrare.

Capitolul IX. Remunerarea salariatilor Societatii

Remuneratiile salariatilor Societatii sunt stabilite in urma negocierilor dintre Societate, in calitate de angajator, si salariatii, la incheierea contractelor individuale de munca si, dupa caz, pe parcursul executarii acestora.

Remunerarea salariatilor Societatii are la baza urmatoarele principii cheie:

- (i) alinierea obiectivelor personale ale salariatilor cu interesele pe termen lung ale Societatii;
- (ii) nivelul de remunerare are in vedere criterii precum performanta salariatilor, nivelurile salariale din acelasi domeniu, impactul pe care postul il aduce in business;
- (iii) nivelul de remunerare este corespunzator pentru a atrage si retine persoane competente in cadrul Sometra.

Capitolul X. Evitarea conflictelor de interese

Prezenta Politica este redactata pornind de la principiul evitarii conflictelor de interese si cuprinde masuri ce asigura un comportament profesional si responsabil la nivelul Societatii.

Organele corporative implicate in procesul decizional in legatura cu prezenta Politica trebuie sa actioneze cu diligenta necesara si sa se comporte intr-un mod astfel incat sa evite un conflict de interese, efectiv sau potential.

Masuri/circumstante pentru prevenirea potentialelor conflicte de interese in ceea ce priveste prezenta Politica:

- (i) aprobarea Politicii de catre AGOA;
- (ii) faptul ca membrii Consiliului de Administratie nu sunt si actionari ai Societatii;

- (iii) faptul ca majoritatea membrilor Consiliului de Administratie sunt Administratori Neexecutivi;
- (iv) nivelul remuneratiei Directorului General este stabilit in concordanta cu responsabilitatile si angajamentele aferente atributiilor, in conformitate cu prevederile contractului de administrare/management;
- (v) interdictia utilizarii pozitiei detinute in cadrul Societatii in interesul unor persoane cu care exista relatii de rudenie, afinitate sau alte relatii extraprofesionale in cadrul practicilor de remunerare.

In situatia in care orice persoana implicata in procesul decizional al prezentei Politici se considera in conflict de interese efectiv sau potential, aceasta are obligatia sa se abtina de la participarea la deliberari si de la exercitarea dreptului de vot.

Capitolul XI. Politica de remunerare si strategia de afaceri a Societatii

Posibilitatea Societatii de a compensa/deduce sume din remuneratia Directorului, precum si posibilitatea revizuirii prezentei Politici daca o remuneratie variabila va fi decisa in legatura cu productia viitoare realizata de Societate, sunt elemente de natura sa asigure corelarea Politicii cu strategia de afaceri, sustenabilitatea si interesele pe termen lung ale Sometra.

Capitolul XII. Revizuirea Politicii

Prezenta Politica poate fi revizuita in cazul aparitiei oricarei circumstante ce necesita o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative ale Societatii (cum ar fi aparitia unei modificari semnificative a structurii Sometra, a performantei financiare si/sau operationale generale a Societatii si/sau a sectorului in care aceasta activeaza).

Initiativa de revizuire a Politicii va apartine Consiliului de Administratie al Societatii. Proiectul de revizuire va include o descriere si o explicatie a modificarilor aduse Politicii.

In cazul oricarei revizuirii a Politicii, se va tine cont de voturile si de punctele de vedere ale actionarilor Societatii in legatura cu Politica, preluate din intrebarile adresate de actionari in cadrul AGOA, precum si din dezbaterile din cadrul AGOA, astfel cum au fost retinute in procesul-verbal al sedintei AGOA. Totodata, proiectul de revizuire va contine un raport cu privire la ultimul vot din cadrul AGOA in legatura cu Politica.

In plus, prezenta Politica va fi supusa votului actionarilor Sometra in cadrul AGOA cel putin o data la 4 ani.

Capitolul XIII. Derogari de la Politica

In situatii exceptionale, Societatea poate deroga temporar de la orice sectiune a Politicii, la latitudinea sa exclusiva, cu conditia ca derogarea de la Politica sa fie necesara pentru a servi pe termen lung interesele si sustenabilitatea Societatii in intregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

In plus, modificarea legislatiei relevante poate duce la derogari de la Politica, in afara controlului Societatii.

Capitolul XIV. Transparența

Ulterior aprobării Politicii în cadrul AGOA, prezenta Politică, împreună cu datele și rezultatele votului din cadrul AGOA se vor publica pe website-ul Societății (www.sometra.ro) și vor rămâne la dispoziția publicului, gratuit, cel puțin atât timp cât este aplicabilă.