



APROBAT,
Consiliul de Administrație
Hotărîrea nr 74/08.07.2021

POLITICA DE REMUNERARE
Ediția I, 08.07.2021, Revizia 0

Elaborat : Eliza Constantinescu

SOCIETATEA NAȚIONALĂ "CASA ROMÂNĂ DE COMERȚ AGROALIMENTAR – UNIREA"SA	POLITICĂ	Ediția I	Nr. exemplare
		Revizia 0	Nr. exemplare
	POLITICĂ DE REMUNERARE	Exemplar nr. <u>4</u>	

CONȚINUTUL POLITICII

1. Scopul

Societatea Națională Casa Română de Comerț Agroalimentar UNIREA S.A. (Casa Unirea) a creat politica de remunerare, care este aplicabilă tuturor membrilor Consiliului de Administrație și Directorilor societății și acoperă toate aspectele remunerării totale a acestora. Politica de remunerare este parte integrantă din ansamblul practicilor de guvernare corporativă a Casei Unirea și este creată în conformitate cu modelul operațional, strategia de afaceri, obiectivele, interesele pe termen lung ale Casei Unirea, urmărind totodată crearea de valoare pe termen lung pentru acționari și având în cuprinsul ei măsuri de preîntâmpinare a conflictelor de interese.

Politica de remunerare promovează administrarea eficientă a riscurilor și nu încurajează asumarea excesivă de riscuri în numele Casei Unirea.

Toate standardele și mecanismele care au fost adoptate asigură ca nivelele de remunerare să fie direct legate de rezultatele și comportamentele dorite.

Politica de remunerare a fost elaborată și este implementată în conformitate cu OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă în cadrul întreprinderilor publice, cu modificări și completări legislative privind cerințele prudențiale.

Politica de remunerare nu admite niciun fel de excepție de la aceasta. Toate contractele existente vor fi aliniate prezentei politici în momentul negocierii/re negocierii/reînnoirii lor.

2. Principii de bază

Casa Unirea a stabilit un cadru de remunerare competitiv care să motiveze organele de conducere superioare pentru a acționa în interesul total al societății asemenea unui investitor privat prudent.

Principiile de bază sunt de a:

- Proteja prin faptul că remunerarea este suficientă pentru a atrage conducători cu aptitudini și experiență corespunzătoare;
- Monitoriza implementarea echității pe plan intern;
- Evita asumarea de riscuri în mod excesiv;
- Asocia remunerarea cu performanța pe termen lung.

Pentru a asigura o politică de remunerare competitivă, guvernată de transparentă și echitate internă, Casa Unirea oferă o abordare unitară de remunerare luând în considerare nevoia de flexibilitate în procesul decizional. Structura stabilită evaluează fiecare poziție pe baza a trei parametri:

- Cunoștințe
- Soluționarea problemelor
- Responsabilitate

SOCIETATEA NAȚIONALĂ "CASA ROMÂNĂ DE COMERȚ AGROALIMENTAR – UNIREA"SA	POLITICĂ	Ediția I	Nr. exemplare
		Revizia 0	Nr. exemplare
	POLITICĂ DE REMUNERARE	Exemplar nr....	

3. Aprobarea, urmărirea implementării și revizuirea

Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație aprobă și revizuiesc periodic politica de remunerare fiind responsabili de supravegherea implementării acesteia.

Comitetul de Remunerare și Nominalizare face recomandări relevante către Consiliul de Administrație în ceea ce privește elaborarea, revizuirea și implementarea politicii de remunerare.

Componența Comitetului de Remunerare trebuie să asigure asistență specializată și independentă în ceea ce privește politica, precum și stimulentele create pentru administrarea riscului, capitalului și lichidității.

În elaborarea politicii de remunerare, comitetul de remunerare colaborează cu comitetul de audit pentru a se asigura toate măsurile necesare a fi implementate în evitarea tuturor riscurilor asociate activității.

4. Conducători cu un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății

Conducătorii ale căror activități au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății includ:

- Membrii executivi ai Consiliului de Administrație;
- Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație;
- Directorul Economic al societății;
- Directorii societății;
- Membrii comitetelor consultative ale Consiliului de Administrație;
- Membrul Consiliului de Administrație a cărui remunerație totală a depășit 100.000 Euro în anul anterior;

5. Componentele remunerației

Remunerarea are un rol semnificativ în a recompensa conducătorii a căror contribuție la rezultatele societății este apreciată ca fiind critică. Mecanismele de remunerare iau în considerare competențele și performanța conducătorilor susținând în același timp obiectivele de business pe termen lung.

Remunerația totală este formată din componente fixe și componente variabile. Casa Unirea dezvoltă un cadru de remunerare care diferă între conducători în funcție de natura activităților. Categoriile de remunerații totale sunt revizuite anual luând în considerare activitatea societății, tendința pieței și prevederile legale în vigoare.

Trebuie menționat că acei conducători implicați în funcții de control trebuie să fie independenți de activitatea comercială a societății, trebuie să aibă competențe adecvate și să fie remunerați în conformitate cu atingerea obiectivelor funcțiilor lor, independent de performanța de business pe care o controlează.

La pregătirea oricăror propuneri privind remunerația, Comitetul de Remunerare și Nominalizare va ține cont de interesele pe termen lung ale acționarului, precum și de interesul public.

Remunerația fixă reflectă nivelul educațional, experiența, responsabilitățile, evaluarea responsabilității funcției în comparație cu nivelurile ierarhice echivalente și cerințele funcționale aferente funcției.

Elementul fix al remunerației reprezintă procentul majoritar din remunerația totală.

SOCIETATEA NAȚIONALĂ "CASA ROMÂNĂ DE COMERT AGROALIMENTAR – UNIREA" SA	POLITICĂ	Ediția I	Nr. exemplare
		Revizia 0	Nr. exemplare
	POLITICĂ DE REMUNERARE	Exemplar nr....	

Propunerile individuale de creștere a remunerației se bazează pe performanța conducătorului.

Casa Unirea poate oferi conducătorilor scheme de plecări agreeate ținând cont de legislația în vigoare.

Remunerația variabilă este stabilită astfel încât să se asigure competitivitatea și să răsplătească performanța conducătorilor în concordanță cu performanța societății.

Este la latitudinea societății să acorde remunerație variabilă doar în măsura în care este menținută sustenabilitatea financiară. Casa Unirea are dreptul de a decide retragerea distribuției remunerației variabile în orice moment.

Pentru a fi acordată remunerația variabilă se vor lua în considerare principiile generale de mai jos:

- Remunerația variabilă este strict limitată la un procent din venitul net;
- Remunerația variabilă se va acorda doar în cazuri justificate;
- Remunerația totală a membrilor nenexecutivi ai Consiliului de Administrație este fixă astfel încât să se evite un potențial conflict de interese;
- Profitabilitatea societății;
- Evoluțiile în ceea ce privește riscul de lichiditate și riscul de piață;

Fondul remunerației variabile alocat anual este de asemenea ajustat prin intermediul unor parametri specifici de risc cum ar fi: provizioanele, riscul de piață, riscul de lichiditate, pierderi cauzate de fraude, etc., prin aceasta accentuându-se importanța administrării prudentiale a acestor riscuri.

Remunerația variabilă este plătită doar în situația în care performanța financiară a societății este considerată satisfăcătoare. Fără a afecta principiile generale ale contractului de mandat, remunerația variabilă nu va fi acordată în cazul unei performanțe financiare slabe sau negative a societății, luându-se în considerare de asemenea reduceri la plata unor sume câștigate anterior inclusiv prin acorduri de tip malus sau de tip claw-back.

De asemenea remunerația variabilă totală va face obiectul acordurilor de tip malus și claw-back în cazul în care conducătorul:

- A avut un comportament care a dus la pierderi semnificative pentru societate;
- Nu a respectat standardele corespunzătoare de corectitudine și integritate.

Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional, apare doar atunci când societatea dispune de o bază financiară sănătoasă.

6. Procesul de aprobare a remunerației

Procesul de aprobare a remunerației conducătorilor este următorul:

Categorie	Componentele de remunerare	Propunere	Aprobare
Membrii Neexecutivi ai Consiliului de Administrație	Remunerație totală	Comitetul de remunerare/Consiliul de Administrație	Adunarea Generală a Acționarilor
Membrii Executivi ai Consiliului de Administrație	Remunerație totală	Comitetul de remunerare/Consiliul de Administrație	Adunarea Generală a Acționarilor
Directorii societății	Remunerație totală	Comitetul de remunerare/Consiliul de Administrație	Membrii Neexecutivi ai Consiliului de Administrație

7. Transparența decizională

În conformitate cu OUG 109/2011, Casa Unirea aduce la cunoștință pe pagina de internet a societății informațiile detaliate cu privire la politica de remunerare, publicând toate informațiile în conformitate cu prevederile legale în vigoare.