

POLITICA DE REMUNERARE

a conducerii SC COMCEREAL SA Bucuresti

1. SCOPUL

Politica de remunerare a Societatii COMCEREAL SA (in continuare „CMIL”) descrie cadrul general si principiile de baza pentru determinarea remuneratiei si este aliniata cu legislatia muncii aplicabila si cu alte prevederi specifice in vigoare. Prin aplicarea politicii de remunerare, se urmareste coerenta intre remuneratie si strategia de afaceri, politica de risc, valorile si obiectivele CMIL. Politica de remunerare este stabilită într-un mod și într-o măsură adekvată în raport cu dimensiunea și organizarea internă a CMIL, precum si cu mediul economic actual. Totodată sunt avute în vedere natura, aria si complexitatea activitatilor de afaceri sau a profilului de risc al CMIL.

1.1. Cadrul de reglementare

Politica a fost elaborata observând:

- Legea societăților comerciale nr. 31/1990, republicată,
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”)
- Legea 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012 („Legea 158/2020”)
- Codul Muncii
- Regulamentul A.S.F. nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF (art. 9, art. 19 si art. 20) („Regulament ASF 2/2016”)

- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare in conformitate cu Directiva OPCVM („Ghid ESMA 2016/575”)
- Regulamentul ASF 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară. („Regulament ASF 1/2019”)

Politica se completează cu orice alte acte normative aplicabile care reglementează activitatea CMIL, inclusiv Hotărâri AGA și decizii ale Consiliului de Administrație ale COMCEREAL SA, cât și politici și proceduri interne etc.

1.2. ABREVIERI (în măsura existenței sau a posibilității înființării ulterioare):

- CMIL – COMCEREAL SA
- AGA - Adunarea Generală a Acționarilor
- CA - Consiliul de Administrație
- CC - Ofiter de conformitate
- CMR- Compartiment management risc
- CSCAN - Compartimentul Strategie
- Calcul Activ Net
- CFC - Compartimentul Financiar-Contabil
- CRU - Compartimentul Resurse Umane
- CNR - Comitet de Nominalizare și Remunerare

1.3. Definitii

- Conducere executiva/superioara - persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea și, după caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere

- Functie de supraveghere - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale CMIL și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite
- Functii de control - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și functii similare în cadrul CMIL
- Mecanism de recuperare - acord contractual prin care un membru al personalului convine să returneze o parte din remuneratie în anumite circumstanțe. Aceasta masură se poate aplica atât remuneratiei initiale, cât și remuneratiei variabile amanate. Atunci când este asociat rezultatelor în ceea ce privește risurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.
- Personal identificat - Persoana relevanta categoriile de personal, inclusiv persoanele aparținând structurilor de conducere, persoanele care își asuma risurile, cele cu funcții de control și orice angajat care primește o remuneratie totală care îl placează în aceeași categorie de remuneratie cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asuma risurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CMIL, înseamnă oricare dintre următoarele: (a) Un administrator, un partener sau echivalentul acestuia sau un director al CMIL; (b) Un angajat al CMIL sau orice alta persoana fizica ale cărei servicii sunt puse la dispozitia și sub controlul CMIL și care este implicată în activitatea de conducere a CMIL; (c) O persoana fizica sau juridica implicată direct în activitatea CMIL în baza unui acord de delegare încheiat cu parti terțe în vederea desfășurării activităților CMIL;

2. PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare și aplicarea acesteia:

- urmărește compatibilitatea cu administrarea solida și eficace a riscurilor, promovează acest tip de administrare, fără a incuraja asumarea de riscuri care nu sunt conforme cu profilul de risc, prospectele, regulile sau actul constitutiv;
- este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele CMIL, precum și cu interesele investitorilor, cuprinzând măsuri de evitare a conflictelor de interes.

In acest sens, obiectivele stabilite pentru organul de conducere si personal, atat la nivel individual cat si la nivelul de ansamblu al CMIL, cat si modul de evaluare a performantei vor fi realizate coerent cu strategia de afaceri si strategia de risc si nu vor incuraja asumarea excesiva de riscuri (comparativ cu apetitul la risc stabilit) si nu vor genera conflicte de interese.

La elaborarea politicii de remunerare au fost avute in vedere urmatoarele premise:

- pentru administrarea societății, membrilor Consiliului de Administrație li se va acorda o sumă fixă netă lunară;
- principiul proportionalitatii in legatura cu funcția din C.A. – diferențierea palerului Președintelui CA de ceilalți membri;
- AGA, in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare, CA fiind responsabil de aplicarea acesteia.

Aplicarea politicii de remunerare este supusa o data pe an unei evaluari interne a respectarii politicilor si procedurilor de remunerare adoptate de AGA in cadrul functiei de supraveghere;

- politica de remunerare a personalului CMIL trebuie sa nu aiba un impact semnificativ asupra rezultatelor obtinute de catre CMIL;
- remuneratia persoanelor care detin functii de control se realizeaza pe baza indeplinirii obiectivelor legate de functiile lor, neexistand o corelatie directa cu rezultatele arsiilor pe care le monitorizeaza si controleaza;
- remuneratia personalului este fixa (salariul tarifar) si poate avea si o componenta suplimentara (prime sau bonusuri); componenta suplimentara este exceptiională/ocazională si se poate acorda in functie de rezultatele evaluarii anuale a personalului conform procedurii privind evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor (PEVA); componenta suplimentara este corelata cu rezultatele financiare ale CMIL si in limitele aprobatelor de AGA CMIL in bugetul de venituri si cheltuieli anual.
- între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adekvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației

astfel incat permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerării, care să includă chiar și posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerării;

- alte tipuri de beneficii (stimulente monetare și nemonetare precum bonuri de masa, prime cu ocazia sărbatorilor legale, etc.) fac parte din politica generală și nediscreționară a CMIL și nu prezintă nici un fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor;
- CMIL are o politica de remunerare predictibilă și previzibilă care să fie usor de gestionat din punct de vedere al riscurilor financiare/operationale.

În acest sens, remuneratia suplimentara a personalului este limitată și se raportează la fondul anual de salarizare/remuneratie al CMIL și nu la altri indicatori, pentru a înălța posibilitatea încurajării angajaților să-si asume riscuri suplimentare în indeplinirea obiectivelor stabilite.

Politica de remunerare nu conduce la apariția conflictelor de interes. Astfel, CMIL aplică măsuri de evitare a conflictelor de interes conform procedurilor/reglementarilor în vigoare, precum, dar fără a se limita la, cele ce urmează,:

- personalul este remunerat în funcție de rezultatele obținute de CMIL. În acest mod nu este stimulată asumarea excesivă a riscurilor și implicit se asigură atingerea obiectivelor stabilite în profilul de risc-profit al CMIL;
- C.A. monitorizează anual ca totalul sumelor acordate cu titlu de remuneratie să nu afecteze profilul de risc al CMIL și face propuneri către Conducerea executiva/AGA pentru încadrarea în limitele impuse de profilul de risc-profit al CMIL;
- eliminarea oricărei legături directe dintre remuneratia persoanelor relevante care desfășoară cu precadere o anumita activitate și remuneratia altor persoane relevante, sau castigurile generate de acestea, care desfășoară cu precadere alta activitate, atunci cand activitatile în cauză pot genera un conflict de interes;
- membrii CA care au o funcție executivă în cadrul CMIL nu vor participa la deciziile privind remuneratia lor;

- orice situatie ce poate determina aparitia unui conflict de interese in procesul de remunerare va fi adusa la cunostinta persoanelor responsabile

3. COMITETUL DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE – facultativ – termen de recomandare/implementare – exercitiul financiar 2024.

CA va putea numi in viitor un comitet consultativ format din 2 membri care are rolul de a consulta/asista CA in stabilirea/supravegherea politicilor si practicilor de remunerare precum si a celor de nominalizare si evaluare a persoanelor din structura de conducere, denumit Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR).

Componenta CNR

Membrii CNR pot fi membri ai CA care nu detin functii executive in cadrul CMIL. In CNR este desemnat cel putin un membru independent al CA, in sensul ca respecta principiul independentei prevazut la art. 18 din Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea si aprobatia membrilor structurii de conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul entitatilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiara.

Componenta CNR are in vedere ca la nivel agregat acesta sa dispuna de competente si experienta profesionala suficiente cu privire la administrarea riscurilor si activitatile de control, mai exact cu referire la mecanismul de aliniere a structurii de remunerare la profilul de risc al CMIL.

Statutul CNR

CNR, in activitatea privind remunerarea (cf. pct. 64 din Ghid ESMA 2013/232):

- are acces la consultanta interna/externa, independent de consultanta asigurata de sau catre conducerea superioara;
- are acces nelimitat la toate datele si informatiile referitoare la procesul decizional al CA cu privire la proiectarea si punerea in aplicare a sistemului de remunerare;
- are acces la datele si informatiile provenite de la functiile de administrare a riscurilor si de control/conformitate.

- Trebuie să colaboreze cu alte comitete ale consiliului, ale căror activități pot avea un impact asupra elaborării și funcționării corespunzătoare a politicilor și practicilor de remunerare;
- furnizează informații corespunzătoare CA-ului și, dacă este cazul, adunării acționarilor CMIL cu privire la activitățile desfășurate.

4. STRUCTURA REMUNERARII

Remuneratia personalului cuprinde remuneratia de baza (salariul tarifar) și poate include și o remuneratie suplimentara sau alte beneficii monetare sau nemonetare.

4.1. Remuneratia fixa de baza (salariul)

Nivelul remuneratiei nete fixe de baza 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 CMIL.

Pentru fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a CMIL sunt definite clar roluri și responsabilități precum și un set de competențe și abilități necesare ocupării poziției respective.

Remunerația fixă netă a unui angajat nu poate fi mai mare de 2,5 ori salariul net maxim pe societate la semnarea contractului de munca sau a oricărui act aditional de modificare a salariului.

Remunerația fixă netă a membrilor structurii de conducere are la bază următoarele repere:

- membrii CA pot avea o remunerație fixă netă maximă de 2,5 ori salariul net maxim pe societate și este stabilită printr-un contract de management/mandat, conform hotărârii AGA. Orice modificare a remuneratiei membrilor CA se aproba de către AGA;
- membrii numiți în comitetele consultative ale CA precum și președintele CA pot beneficia, cu acordul prealabil al CA, de o remunerație fixă netă suplimentară reprezentând 25% din remunerația acestora fixă netă (pentru fiecare comitet);

- directorul general poate avea o remunerație fixă netă maximă de 4 ori salariul maxim net pe societate și se aproba de catre CA;
- ceilalți membri ai conducerii executive pot avea o remunerație fixă netă maximă de 3 ori salariul net maxim pe societate și se aproba de catre CA.

Nivelul remuneratiei nete fixe de baza poate fi revizuit anual pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și/sau condițiilor de piata (de exemplu, inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate, etc), pe baza aprobarii de către structura de conducere relevanta.

4.2. Remuneratia suplimentara

Remuneratia suplimentara reprezintă plăti sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale.

Între componenta fixă și cea variabilă a remunerării totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procent suficient de mare din totalul remunerării pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerării, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerării.

Remuneratia suplimentara reprezinta o componenta excepțională/ocasională a remunerarii anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanța angajatilor CMIL. În procesul de evaluare a performantei individuale se iau în calcul atât criterii financiare, cât și criterii nefinanciare.

Pe baza bugetului de venituri și cheltuieli anual aprobat de AGA, pentru salariați și conducerea superioară, bugetele pentru astfel de remunerări sunt aprobate de CA și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluărilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății.

Membrii CA pot beneficia de o remuneratie suplimentară anuală cu aprobarea AGA a CMIL, pe baza evaluării poziției financiare a CMIL înregistrată în exercițiul financiar anterior. Remuneratia suplimentară totală a membrilor CA poate fi stabilită în limita a

maxim 5% din profitul net al CMIL înregistrat în situațiile financiare încheiate în exercițiul finanțiar anterior.

CMIL nu acorda remuneratie variabila garantata.

CMIL nu platește nici o remuneratie, respectiv fixa, suplimentara sau stimulente, prin acordare de instrumente.

Convergența intereselor angajatilor se face prin intermediul pachetului salarial. CMIL nu realizează și nu face plati sau transferuri de acțiuni, direct sau indirect, către angajatii CMIL, membrii Conducerii superioare sau ai CA, de natură remunerară, inclusiv sub forma comisioanelor de performanță.

4.3. Alte tipuri de beneficii

Salariatii CMIL, Conducerea Executiva și CA pot primi suplimentar de la CMIL, cu aprobarea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor, urmatoarele categorii de stimulente:

- monetare: bonuri de masa, contribuția societății la Pilonul III de Fond de Pensii Facultativ, prime cu ocazia sărbatorilor legale și de 08 martie etc și
- nemonetare: abonament la telefonia mobilă, abonament servicii medicale la un furnizor specializat etc. Abonamentul medical se acordă pentru salariat și poate include o persoana din cadrul familiei, stabilită de salariat.

5. PERSONALUL IDENTIFICAT MI¹ (prin conducerea executiva, cu implicarea CRU, a CMR, a CC și a conducătorilor/responsabililor din compartimentele societății) identifică și revizuieste anual sau atunci când intervin modificări semnificative, categoriile de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CMIL.

Urmatoarele 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 CMIL:

¹ Începând cu exercițiul finanțiar 2025 – termen de recomandare.

- Membrii executivi si neexecutivi ai organului de conducere (membrii CA si membrii Conducerii executive care nu fac parte din CA, daca este cazul);
- Personalul functiilor de control (CC; Reprezentantul CMR, auditorul intern, după caz);
- Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor
- Alte persoane care isi asuma riscuri precum: membrii personalului ale caror activitati profesionale – separat sau impreuna, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influenta considerabila asupra profilului de risc al CMIL, inclusiv persoanele care pot incheia contracte/pozitii si lua decizii care afecteaza in mod semnificativ pozitiile de risc ale CMIL.

Alti angajati/alte persoane a caror remuneratie totala(remuneratia fixa si suplimentara sau variabila daca este cazul) se incadreaza in aceeasi categorie de remuneratie cu persoanele aflate in functii de conducere si cu persoanele care isi asuma riscuri: Anual, conducerea executiva, identifica si actualizeaza, dacă este cazul, lista cu salariații inclusi în categoria „personalului identificat” în vederea monitorizării remunerării suplimentare a personalului identificat.

6.ASPECTE SPECIFICE ALE CADRULUI DE REMUNERARE

In cazul Personalului Identificat (categorie de personal definita conform criteriilor de mai sus), precum si in cazul celorlalți angajati, CMIL va aplica principiile de mai jos privind stabilirea, acordarea si plata remuneratiei suplimentare. Principiile sunt aplicabile oricarui tip de remuneratie platit de CMIL.

Evaluarea performantei si a risurilor

Evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru adekvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei care depind de performanta se efectueaza pe o perioada care ia in considerare politicile CMIL si respectiv risurile inerente acestora;

Evaluarea performantei aliniate la riscuri se face anual.

Cuantumul remuneratiei suplimentare totale este calculat astfel incat sa fie in directa legatura cu nivelul de performanta individuala atins, cat si cu:

- performantele compartimentului operational din care face parte persoana;
- performanta financiara a CMIL;
- rezultatele globale ale CMIL,

In cazul functiilor de control, evaluarea performantei se va face in functie de modul in care acestia si-au indeplinit atributiile, precum si in functie de modul in care acestia si-au atins anumite obiective stabilite de CA CMIL.

In nici o situatie, functiile de control nu vor fi evaluate in functie de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controleaza.

Atribuirea remuneratiei suplimentare

Componenta fixa constituie un procent suficient de mare din remuneratia totala pentru asigurarea unui echilibru adevarat in relatie cu componenta suplimentara si pentru a permite aplicarea unei politici destul de flexibile cu referire la remuneratia suplimentara care sa includa si posibilitatea de neplata a acesteia.

Conducerea executiva, cu aprobatia CA al CMIL si in limita BVC aprobat de AGA CMIL, poate sa beneficieze si de o remuneratie suplimentara.

Salariati, pe baza bugetelor aprobatelor de CA, pot beneficia si de o remuneratie suplimentara acordata de Directorul General.

Remuneratiile suplimentare se acorda doar celor care sunt in functie la momentul deciziei de acordare a remuneratiilor suplimentare, conform competentei din cadrul CMIL, cu indicarea calitatii de angajat/ salariat cu functii de control/ membru al Conducerii Executive/ membru al Consiliului de Administratie.

Politica CMIL este de a nu acorda plati compensatorii in situatia rezilierii unui contract inainte de termen sau la incetarea CIM incheiat pe perioada nedeterminata prin acordul partilor.

Plata remuneratiei suplimentare

Remuneratia suplimentara este platita in cadrul exercitiului financiar in care este aprobată și imbracă forma unor prime sau bonusuri în funcție de categoria de personal identificat.

Celelalte stimulente monetare și nemonetare (conform punctului 4.3) sunt platite de CMIL în beneficiul personalului său, lunar sau ocasional, după caz.

7.ROLURI SI RESPONSABILITATI IN CADRUL PROCESULUI DE REMUNERARE CA (organul de conducere în funcția de supraveghere)

În ceea ce privește procesul de remunerare, CA are următoarele roluri și responsabilități:

- aproba politica și practicile de remunerare a CMIL și supraveghează punerea în aplicare;
- aproba orice modificări ale politicii de remunerare, examinează și monitorizează efectele acestora;
- ia în calcul contribuțiile comportamentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane, etc.
- se asigură ca politica de remunerare este conformă cu politica de risc-profit și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor, astfel încât
 - să corespunda obiectivelor, valorilor și intereselor CMIL;
 - să nu incurajeze asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu mediul de afaceri specific;
 - să permită CMIL să realizeze și să mantina o situație financiară solidă.
- stabilește și monitorizează remuneratia membrilor conducerii executive;
- aproba serviciile și monitorizează consultantii de remunerare externi, pe care poate decide să ii angajeze pentru consultanta sau asistenta, la propunerea CNR;

DISPOZITII FINALE

Prezenta politica este propusa AGOA 2025 de catre CA si este revizuita la un interval de cel putin 2 ani. De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune prezenta politic ave fi modifitata si completata in raport de modificarile cadrului legal aplicabil, de dinamica activitatii curente a CMIL, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii. Politica intra in vigoare conform Hotararii AGOA 2025

ANEXA

NIVELUL REMUNERATIEI NETE A MEMBRILOR C.A. PENTRU ANUL 2025:

1. Presedinte C.A. -2.000 LEI;
2. Membru C.A. executive -2.000 LEI
3. Membru C.A. neexecutiv -1.000 LEI