



Str. Matasari nr 46, sector 2, București

Tel.centrală: 021/210 68 39, Fax: 021/210 12 10

CUI: RO302, Nr. Registrul Comerțului: J40/14/1990

Cont: RO38 RZBR 0000 0600 0052 5643

Raiffeisen Bank România S.A. - Agenția Dorobanți

Capital social subscris și integral vărsat: 7.892.612,90 lei

E-mail: office@unisemromania.ro

Punctul 7 de pe ordinea de zi a Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor

UNISEM SA 22/23.04.2021

” Aprobarea politicii de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie si ai conducerii executive a societatii.”

Consiliul de Administratie al **UNISEM SA** propune spre aprobare actionarilor:

Politica de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie si ai Conducerii executive a Societatii

UNISEM SA este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe B.V.B., categoria **AeRO Standard**, actiunile Societatii fiind tranzactionabile sub simbolul **UNISEM**. Consiliul de Administratie supune analizei si aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor UNISEM SA, in conformitate cu principiile de guvernanta corporativa pentru AeRO si cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, („**Legea nr. 24/2017**”), Politica de remunerare a membrilor structurii de administrare si conducere intocmita in conformitate cu prevederile art. 92¹ din Legea nr. 24/2017.

„POLITICA DE REMUNERARE PRIVIND CONDUCATORII SOCIETATII

1. Preambul

Remuneratiile constau in toate formele de plati sau indemnizatii, in orice suma, inclusiv dobanda aferenta acesteia, achitate de catre Societate conducatorilor UNISEM SA in schimbul serviciilor profesionale prestate de catre aceste persoane.

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces la telefonie mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiilor.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni si este administrata in sistem unitar, de catre un Consiliu de Administratie.

Politica de remunerare privind conducatorii societatii UNISEM SA reflecta principiile aplicabile remuneratiilor:

- (i) membrilor Consiliului de Administratie al Societatii;
- (ii) membrilor Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului de Administratie al Societatii
- (iii) directorilor Societatii: Directorul general si directorii (adjuncti) carora li se deleaga conducerea Societatii de catre Consiliul de Administratie, in sensul Legii societatilor nr. 31/1990.

2. Scopul si principiile Politicii de remunerare

Scopul Politicii de remunerare este acela de a stabili principiile si cadrul de remunerare a administratorilor si directorilor UNISEM SA , ce urmeaza a fi aplicate in cursul desfasurarii activitatii acestora in companie.

Politica de remunerare trebuie sa fie adecvata atragerii, recrutarii, pastrarii si motivarii de persoane abile, oneste si cu experienta vasta intr-un spectru larg de activitati in calitate de membri ai organelor de administrare si de conducere ale Societatii, in vederea asigurarii unei strategii complexe si de crestere a activitatii si, corespunzator, a asigurarii unor randamente crescute pentru actionari.

Toate remuneratiile care vor fi aprobate in conformitate cu principiile prevazute de aceasta Politica de remunerare trebuie sa fie aliniate cu cele mai bune practici de piata, dar si cu strategia, obiectivele, valorile Societatii, interesele actionarilor si performanta activitatii.

Principiile care stau la baza oricarei decizii privind remunerarea sunt urmatoarele:

- competitivitatea pietei si cele mai bune practici;
- prevenirea situatiilor de conflict de interese;
- implicarea adecvata a actionarilor in stabilirea Politicii de remunerare si in monitorizarea implementarii acesteia;
- sustenabilitate pe termen lung, in functie de performanta operationala a Societatii si a persoanei in cauza;
- remunerarea bazata pe competenta, performanta si responsabilitati;
- motivarea si recompensarea;
- proportionalitatea si adecvarea cu dimensiunea, organizarea interna, natura si complexitatea activitatii Societatii;
- conformarea cu cerintele legale aplicabile si recomandarile B.V.B. de guvernanta corporativa.

In situatiile in care conducatorii detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducatorilor.

3. Roluri si responsabilitati

In cadrul Societatii se constituie un Comitet de Remunerare cu rol consultativ care are urmatoarele atributii:

- formuleaza propuneri Consiliului de Administratie in legatura cu politica de remunerare/recompensare (de ex. remuneratii fixe, indemnizatii de terminare anticipata a contractelor, etc.) a directorilor, personalului Societatii si a membrilor Comitetelor Consultative;
- analizeaza si formuleaza propuneri Consiliului de Administratie privind politica generala in materia planurilor de cooptare/fidelizare a personalului Societatii, structurarea acestor programe si identificarea personalului Societatii indreptatit la acestea;
- verifica si revizuieste informatiile furnizate in legatura cu cele mentionate mai sus in Raportul anual al Consiliului de Administratie si, atunci cand este relevant, in adunarile generale ale actionarilor Societatii;
- intocmeste si revizuieste anual Declaratia privind politica de remunerare a Societatii;
- face propuneri privind obiectivele si criteriile de evaluare a performantelor, cu luarea in considerare a alinierii adecvate a remuneratiilor cu indatoririle specifice, interesele pe termen lung ale actionarilor Societatii, strategia de dezvoltare a Societatii si obiectivele stabilite de Consiliul de Administratie;
- face propuneri Consiliului de Administratie, respectiv Directorului General, cu privire la remuneratiile individuale care sa fie atribuite directorilor, respectiv personalului Societatii, cu luarea in considerare a compensatiilor totale obtinute de directori si personalul Societatii din celelalte societati comerciale afiliate Societatii, daca este cazul, si asigurandu-se ca acestea sunt justificate in raport cu indatoririle specifice si situatia economica a Societatii si consecvente cu Politica de remunerare adoptata de Societate si cu rezultatele evaluarii performantelor angajatilor respectivi;
- face propuneri Consiliului de Administratie, respectiv Directorului general, cu privire la continutul si termenii adecvati ai contractelor de management ale directorilor, respectiv ai contractelor de munca ale personalului Societatii;
- asista Consiliul de Administratie la supravegherea procesului de respectare de catre Societate a prevederilor in vigoare referitoare la dezvaluirea aspectelor legate de remunerare (in particular politica de remunerare aplicata remuneratiilor individuale atribuite directorilor);
- face recomandari generale Directorului general cu privire la structura si nivelul remuneratiilor directorilor executivi;
- monitorizeaza nivelul si structura remuneratiilor directorilor, pe baza informatiilor adecvate care vor fi furnizate de directori;
- face propuneri privind remuneratiile si avantajele suplimentare convenite membrilor Consiliului de Administratie care desfasoara activitati specifice in cadrul Comitetelor Consultative.

Consiliul de Administratie are urmatoarele responsabilitati legate de remunerare:

- aproba si revizuieste Politica de remunerare pentru a asigura coerenta acesteia cu consideratiile privind guvernanta corporativa si cu cerintele legale;
- aproba remunerarea Directorului General si a celorlalti directori adjuncti;

- aproba remuneratia suplimentara pentru membrii Comitetelor Consultative.

Structura de remunerare este definita separat pentru Consiliul de Administratie si pentru conducerea executiva.

4. Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie al Societatii

Valoarea remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie este aprobata anual de catre Adunarea Generala Ordinara a actionarilor UNISEM SA, pentru activitatea din exercitiul financiar in curs.

Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii aproba anual, de asemenea, limitele generale pentru orice remuneratie suplimentara, daca este cazul.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie consta intr-o remuneratie lunara fixa stabilita in valoare neta printr-o hotarare a Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, si este revizuita din cand in cand pentru a reflecta evolutia cursului leu-EUR/rata inflatiei.

Valoarea remuneratiei lunare fixe este de 1000 lei.

Remuneratia administratorilor nu cuprinde o componenta variabila si nu este diferentiata de la un administrator la altul in raport de functia in cadrul organului de administrare.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate si efectuate de administratori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de administrator.

Nu sunt prevazute drepturi speciale de pensii si/sau alte beneficii pentru cazul pensionarii anticipate.

5. Remunerarea membrilor Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului de Administratie al Societatii

Membrii Consiliului de Administratie care fac parte din Comitetele Consultative constituite in Societate au dreptul sa primeasca o remuneratie suplimentara pentru respectiva activitate, in limitele generale aprobate de Adunarea Generala Ordinara a actionarilor.

Remuneratiile suplimentare se stabilesc de catre Consiliul de Administratie strict in limitele liniilor bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii.

Cel mai adesea, membrii Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului nu sunt remunerati suplimentar pentru activitatea desfasurata in cadrul acestor comitete.

6. Remunerarea Directorului general si a directorilor adjuncti

Remunerarea Directorului General si a directorilor adjuncti consta intr-o remuneratie lunara fixa, determinata pe baza serviciilor prestate si a responsabilitatii pozitiei, care se stabileste de catre Consiliul de Administratie in limitele bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Societatii.

Consiliul de Administratie va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitatile specifice functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adecvata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii, in beneficiul actionarilor sai.

Conducerea executiva poate sa primeasca anual bonusuri de performanta (bonusuri in bani, de regula), fixe sau variabile, determinate in corelatie directa cu performanta financiara anuala si alte criterii financiare si nefinanciare, cantitative si calitative, relevante pentru activitatea Societatii, dar si pentru asigurarea continuitatii conducerii Societatii.

Acordarea bonusurilor de performanta se face anual prin hotararea Consiliului de Administratie strict in limitele liniilor bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Societatii. Valoarea acestor bonusuri nu poate sa depaseasca 40% din fondul anual de remuneratie fixa al titularului.

Intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procent suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate si efectuate de directori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de director.

Nu sunt prevazute drepturi speciale de pensii si/sau alte beneficii pentru cazul pensionarii anticipate.

7. Elemente privind contractele incheiate cu administratorii si directorii. Compensatii

Pentru administratori se foloseste Contractul de administrare; contractul cadru se aproba de catre adunarea generala a actionarilor Societatii.

Contractul de administrare se incheie pe o durata de 4 (patru) ani, conform duratei mandatului stabilita prin Actul constitutiv al Societatii. Prin exceptie, contractul administratorilor selectati in urma vacantarii unei pozitii de membru in Consiliu se va incheia doar pe durata ramasa din mandatul predecesorului acestuia.

Adunarea generala a actionarilor poate revoca mandatul administratorului cu efect imediat.

Contractul de mandat va stipula o compensare pentru revocarea administratorului fara justa cauza egala cu echivalentul a 3 remuneratii lunare. Plata acestei compensatii se face in termen de 30 de zile de la data incetarii contractului.

De asemenea, Contractul de administrare prevede un termen de preaviz de 30 de zile calendaristice pentru situatia in care administratorul intentioneaza sa renunte la mandat.

Pentru Directorul general si directorii adjuncti numiti de Consiliul de Administratie se foloseste Contractul de mandat („management”), care se aproba de catre Consiliul de Administratie al Societatii.

Consiliul de Administratie al Societatii poate revoca mandatul Directorului General cu efect imediat.

Contractul de management prevede o compensatie pentru revocarea Directorului general fara justa cauza egala cu echivalentul a 2 remuneratii lunare. Plata acestei compensatii se face in termen de 30 de zile de la data incetarii contractului. De asemenea, Contractul de management prevede un termen de preaviz de 30 de zile calendaristice pentru situatia in care Directorul general intentioneaza sa renunte la mandat.

Prevederi similare se aplica si contractelor directorilor adjunsti. Contractele directorilor adjunsti se incheie pe o durata de cel mult 4 ani, care poate fi reinnoita.

8. Raportari privind remunerarea conducatorilor Societatii

Raportarea anuala a informatiilor privind remunerarea se face prin intermediul situatiilor financiare anuale si a Raportului anual al Consiliului de Administratie, care contine:

- a) o sectiune in care sunt descrise veniturile totale ale membrilor Consiliului de Administratie si ale Directorului general si directorilor adjunsti aferente exercitiului financiar respectiv, valoarea totala a tuturor bonusurilor sau oricaror compensatii variabile, precum si principiile pentru calcularea veniturilor mentionate si
- b) o Declaratie privind aplicarea Politicii de remunerare a conducatorilor Societatii pentru anul de raportare. Consiliul de Administratie va pregati un Raport privind remunerarea conducatorilor Societatii pentru anul de raportare, avand continutul prescris de lege, pe care il va supune aprobarii Adunarii Generale Ordinare anuale a Actionarilor, opinia actionarilor avand un caracter consultativ. Societatea va explica in urmatorul raport modul in care a fost luat in considerare votul adunarii generale.

9. Dispozitii finale

Politica de remunerare privind conducatorii poate fi revizuita si/sau actualizata ori de cate ori este necesar si, in orice caz, cel putin o data la 4 ani, cu votul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.

Politica de remunerare privind conducatorii si Raportul privind remunerarea conducatorilor Societatii vor fi disponibile pe site-ul Societatii cu respectarea cerintelor stabilite de lege.

Prezenta Politica de remunerare a fost aprobata de Consiliul de Administratie al UNISEM SA la data de 18.03.2021 si va fi supusa aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor convocata in 22/23.04.2021.”

Consiliul de Administratie al **UNISEM SA** supune votului actionarilor adoptarea urmatoarelor hotarari:

Art. 1 “Aprobarea politicii de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie si a Conducerii executive a societatii conform propunerii Consiliului de Administratie”

Art. 2 “Aprobarea remunerației membrilor Consiliului de Administratie pentru anul 2021, in suma neta de 1.000 lei/luna pentru fiecare membru al Consiliului de Administratie. Aprobarea stabilirii asigurarii profesionale pentru membrii Consiliului de Administratie la nivelul valorii de 20.000 euro/fiecare membru, cu acoperirea cuantumului primei de asigurare a administratorilor de catre societate”

Sergiu MIHAILOV

Presedinte al Consiliului de Administrație