

## POLITICA DE REMUNERARE A STRUCTURII DE CONDUCERE A SEVERNAV SA

### 1. SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL

#### 1.1. Scop

1.1.1. Prezenta Politică de remunerare stabilește principiile care guvernează remunerarea administratorilor neexecutivi și a directorilor SEVERNAV S.A.

1.1.2. Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

- (a) Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei;
- (b) Să creeze cadrul adecvat pentru atragerea personalului și cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a companiei;
- (c) Să contribuie la creșterea gradului de retenție al personalului;
- (d) Să asigure implicarea adecvată a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- (e) Să contribuie la promovarea afacerii și valorilor companiei;
- (f) Să prevină situațiile de conflict de interese;
- (g) Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- (h) Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

#### 1.2. Cadrul legal aplicabil

Prezenta Politică a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- (a) Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare;
- (b) Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni depiață, cu modificările și completările ulterioare.

### 2. DEFINIȚII

Termenii de mai jos vor avea următoarele semnificații în cuprinsul procedurii:

<b>Administratori Neexecutivi</b>	Membrii Consiliului de Administrație care nu au fost numiți directori în conformitate cu art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de administrație.
<b>AGOA</b>	Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor

<b>SEVERNAVSA</b>	SEVERNAV S.A. societate pe acțiuni, persoana juridică română, cu sediul în Drobeta Turnu Severin, Calea Timisoarei, Nr 204, Jud Mehedinti, România, cod unic de înregistrare 1606030, număr de ordine la Registrul Comerțului J25/3/1990, ale cărei acțiuni sunt admise la tranzacționare în cadrul pieței AeRo administrată de Bursa de Valori București.
<b>CA</b>	Consiliul de Administrație.
<b>Directori</b>	Persoane fizice din categoria conducătorilor cu privire la care acționarii au dreptul de a vota, cărora le-a fost delegată de către CA conducerea companiei, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile, și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor prezentei legi cu privire la directorii societății pe acțiuni.
<b>Legea 24/2017</b>	Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.
<b>Legea 31/1990</b>	Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare.

### 3. ARIA DE APLICABILITATE

Această Politică de remunerare se aplică tuturor Administratorilor Neexecutivi și Directorilor, adică persoanelor definite de lege ca fiind “conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor”. Se aplica indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

### 4. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

#### 4.1. Rezumat

Indemnizație fixă în bani	Indemnizație lunară brută	3872 lei	Indemnizația lunară brută, precum și indemnizațiile suplimentare sunt supuse aprobării AGOA; prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată automat de CA cu valorile aprobate de AGOA
Indemnizație variabilă	Indemnizație variabilă acordată sub bonus acordată de AGOA în funcție de rezultatele financiare	<b>Nu este cazul.</b>	Indemnizația acordată este supusă aprobării AGOA și este condiționată de rezultate financiare excepționale ale companiei.

#### 4.2. Indemnizația fixă

4.2.1. Administratorii neexecutivi au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul C.A

4.2.2. Indemnizația fixă lunară în bani

Pentru activitatea de bază în cadrul C.A, fiecare Administrator neexecutiv este îndreptăţit la o remuneraţie fixă lunară al cărei quantum net este aprobat de A.G.O.A. Indemnizația fixa lunara este corespunzatoare functiei detinute in cadrul C.A.

4.2.3. Indemnizația variabilă anuală are caracter exceptional si este aprobata de A.G.O..A.

#### **4.3. Alte beneficii**

4.3.1. Administratorii Neexecutivi nu au alte beneficii cu excepția valorii diurnei de deplasarecare depășește limita maximă neimpozabilă conform prevederilor legale aplicabile.

4.3.2. Pentru indeplinirea atributiilor care le revin Administratorii Neexecutivi beneficiaza detelefon mobil.

4.3.3. Administratorii Neexecutivi au obligatia de a notifica C.A al companiei in cazul in care sumabeneficiilor primite de la societate in decursul unui an depaseste valoare de 5.000 euro.

#### **4.4. Schema de pensii**

Cu exceptia participarii la sistemul public de pensii si implicit la Pilonul II al Sistemului de Pensii din Romania (fondurile de pensii administrate privat), Administratorii Neexecutivi nu beneficiaza de contributi la sistemele facultative de pensii.

#### **4.5. Contractele de administrație ale Administratorilor Neexecutivi**

4.5.1. Mandatele Administratorilor Neexecutivi au o durată de patru ani.

4.5.2. În cazul numirii unui Administrator Neexecutiv ca urmare a vacanței unei poziții de administrator, Administratorul Neexecutiv nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său și care nu poate depăși durata mandatului celorlalți Administratori Neexecutivi.

4.5.3. Atât A.G.O.A, cât și Administratorul Neexecutiv au dreptul de a denunța unilateral contractul de administrație cu o perioadă de preaviz de 30 (treizeci) zile de la data notificării.

4.5.4. În cazul în care mandatul Administratorului Neexecutiv este revocat cu cauză care ii este imputabila (încălcarea obligațiilor asumate de Administratorul Neexecutiv), contractul de administrație încetează fără plata de daune interese .

#### **4.6. Compensații la încetarea anticipată a contractelor de administrație ale Administratorilor Neexecutivi**

În cazul în care A.G.O..A denunță unilateral contractul de administrație fără ca denunțarea acestuia să fie imputabilă Administratorului Neexecutiv, Administratorul Neexecutiv are dreptul la o compensație brută egală cu valoarea brută a unei indemnizații lunare.

#### **4.7. Derogări de la Politica de remunerare – Administratori Neexecutivi**

Fără ca prin aceasta să se aducă atingere dreptului AGOA de a stabili remunerația Administratorilor Neexecutivi, nu sunt permise derogări de la Politica de remunerare în ceea ce privește remunerarea Administratorilor Neexecutivi.

## 5. REMUNERAREA DIRECTORILOR

Această secțiune stabilește politica de remunerare pentru Directorii Executivi.

### 5.1. Rezumat

Remunerație fixă	Remunerație fixă lunară în bani	remunerația lunară netă a Directorilor este aprobată de CA și se regăsește în contractele de mandat individuale ale Directorilor
Remunerație variabilă	Remunerație anuală variabilă în bani	remunerația anuală variabilă a Directorilor se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și va fi aprobată de C.A. cu respectarea limitei maxime totale stabilite de A.G.O.A., după depunerea bilanțului anual.

### 5.2. Remunerația fixă lunară

5.2.1. Directorii au dreptul la o remunerație lunară fixă aferentă activității în cadrul companiei. Remunerația fixă lunară este aprobată de CA și agreată cu Directorii.

5.2.2. Remunerația fixă lunară este stabilită cu luarea în considerare a practicilor curente din piață pentru poziții similare. Valoarea remunerației fixe lunare poate fi revizuită anual de CA și agreată cu Directorii pentru a lua în considerare evoluțiile practicilor de piață pentru poziții similare.

**5.2.3. Remunerația fixă lunară netă poate varia între 2.500 EUR și 6.000 EUR.**

### 5.3. Remunerația variabilă

Remunerația variabilă a Directorilor este aprobată anual de CA și depinde de îndeplinirea obiectivelor de performanță stabilite de CA pentru exercițiul financiar anterior.

### 5.4. Structura și valoarea maximă a remunerației variabile

5.4.1. Remunerația variabilă netă aferentă unui exercițiu financiar poate depăși cuantumul remunerației fixe lunare nete pentru o perioadă de 12 luni.

5.4.2. Plata remunerației variabile se realizează în funcție de formula agreată în contractul de management.

### 5.5. Obiectivele de performanță aferente remunerației variabile

5.5.1. Acordarea bonusului variabil este condiționată de îndeplinirea obiectivelor de performanță sau de respectarea unor formule contractuale agreate la semnarea contractului de management în condițiile prevederilor BVC aprobat pentru anul respectiv.

5.5.2. CA va avea în vedere stadiul curent de dezvoltare al pieței în care activează compania și strategia pe termen scurt, mediu și lung pentru stabilirea unor obiective de performanță cum ar

fi:

<b>Obiective de performanță generale</b>	<b>Financiare</b>	Profit operațional
	<b>Operaționale</b>	Valoarea veniturilor/cifrei de afaceri prevazute în BVC aprobat
		Valoarea producției
<b>Obiective de performanță speciale</b>	Implementarea de proiecte noi <input type="checkbox"/>	
	Implementarea unor obiective care tind la îmbunătățirea guvernantei corporative și la crearea de sinergie la nivelul companiei	

5.5.3. CA aprobă:

- gama de obiective de performanță care condiționează acordarea bonusului variabil pentru fiecare Director;
- parametrii/valorile obiectivelor de performanță;
- ponderea fiecărui obiectiv de performanță;
- impactul îndeplinirii parțiale a obiectivelor de performanță asupra remunerației.

## 5.6. Alte beneficii

5.6.1. Societatea pune la dispoziția Directorilor autoturism, telefon mobil, laptop și orice alte obiecte necesare împlinirii mandatului acestora.

5.6.2. Directorii beneficiază de un control de sănătate standard la o clinică privată.

## 5.7. Contractele de mandat ale Directorilor

5.7.1. Mandatele Directorilor se încheie pe o perioadă de maxim 4 (patru) ani.

5.7.2. Denunțarea unilaterală a contractelor de mandat de către Companie sau de către Directori se realizează cu o perioadă de preaviz de 30 de zile.

## 5.8. Compensații la încetarea anticipată a contractelor de mandat

5.8.1. În cazul în care compania denunță contractele de mandat ale Directorilor fără ca denunțarea să fie imputabilă Directorilor, contractele de mandat pot include clauze cu privire la acordarea de compensații brute care să nu depășească valoarea brută a tuturor remunerațiilor fixe și variabile pe o perioadă de o luna.

5.8.2. În cazul în care mandatul Directorului este revocat cu cauză, pentru încălcarea obligațiilor asumate de Director, contractul de mandat încetează fără plata de daune interese/compensații către Director.

## 5.9. Derogări de la Politica de remunerare

Nu sunt permise derogări de la Politica de remunerare în ceea ce privește remunerarea Directorilor.

## **5.10. Aprobarea Politicii de Remunerare; A.G.O.A**

5.10.1. Politica de Remunerare este supusă votului acționarilor în cadrul A.G.O.A.

5.10.2. Politica de Remunerare trebuie aprobată de acționari pentru a intra în vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.

5.10.3. Totodată A.G.O.A fixează remunerația Administratorilor Neexecutivi, precum și limitele generale ale remunerațiilor acordate Administratorilor Neexecutivi.

## **5.11. Evitarea conflictelor de interese în cadrul procesului decizional**

5.11.1. Potențialele conflicte de interese în ceea ce privește Politica de Remunerare sunt evitate prin:

- (a) Aprobarea Politicii de Remunerare în cadrul A.G.O.A;
- (b) Aprobarea Remuneratiei Directorilor de catre C.A.

5.11.2. În situația în care orice persoană implicată în procesul decizional se consideră în conflict de interese potențial sau efectiv este obligată să se abțină de la participarea la deliberări și de la exercitarea dreptului de vot.

## **6. REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE**

### **6.1. Posibile cauze de revizuire**

Prezenta Politică de Remunerare poate fi revizuită în cazul apariției oricărei circumstanțe ce necesită o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative (cum ar fi apariția unei modificări semnificative a structurii companiei, a performanței financiare și/sau operaționale generale sau a sectorului în care activează compania).

### **6.2. Procesul de revizuire**

6.2.1. Inițiativa de revizuire a Politicii de Remunerare va aparține Consiliului de Administratie. Proiectul de revizuire va include o descriere și o explicație a modificărilor aduse Politicii de Remunerare.

6.2.2. Orice revizuire a Politicii de Remunerare va ține cont de feedback-ul acționarilor înlegătură cu Politica de Remunerare, preluat din întrebările puse de acționari în cadrul AGOA, precum și din dezbaterile efective din cadrul AGOA, astfel cum au fost reținute în cadrul procesului verbal al AGOA. În plus, proiectul de revizuire va conține un raport cu privire la ultimul vot din cadrul AGOA în legătură cu Politica de Remunerare.

### **6.3. Revizuire obligatorie**

Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor în cadrul AGOA cel puțin o dată la 4 ani.

#### **6.4. Actualizarea Politicii de Remunerare**

CA poate actualiza Politica de Remunerare fără a fi necesară parcurgerea procesului decizional, respectiv aprobarea acționarilor, în ipotezele expres prevăzute de prezenta Politică de Remunerare (cum ar fi actualizarea valorii remunerațiilor Directorilor). Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezintă o revizuire a Politicii de Remunerare.

#### **7. PUBLICITATEA POLITICII DE REMUNERARE**

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare, împreună cu data și rezultatele votului din cadrul AGOA se vor publica pe pagina de internet și vor rămâne disponibile publicului larg pe toată durata de aplicabilitate a Politicii de Remunerare.

Compania va publica anual veniturile totale ale Administratorilor și Directorilor.

#### **8. DISPOZIȚII FINALE SI TRANZITORII**

Consiliul de Administrație are obligația realizării și aprobării unui Regulament intern privind remunerarea, care va conține parametrii, valorile și formulele care vor fi utilizate în relația cu Directorii companiei, precum și în relația Directorilor cu angajații companiei. Regulamentul intern privind indemnizațiile și salarizarea va fi aprobată de C.A.

**Președintele Consiliului de Administrație  
Georgescu Constantin**