



STOFE BUHUSI S.A.
SOCIETATE ADMINISTRATA ÎN SISTEM UNITAR
Libertatii 36, BUHUSI - 605100, BACAU County ROMANIA
Tel: + 40 234 261001; Fax: + 40 234 261001;
CUI: RO962838; Nr. RC: J04/52/1991;
C.S.S.V.: 4.964.682,50 lei
E-mail: stofebuhusi@gmail.com
Web: www.stofebuhusi.ro



POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORILOR EXECUTIVI AI STOFE BUHUSI A.S.

Politica de remunerare a administratorilor și directorilor executivi ai Stofe Buhusi S.A. este elaborată în baza Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare. Art. 92¹, conform căruia:

1. "Emitentul stabilește o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.
2. Emitenții au obligația să supună aprobării acționarilor politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
3. Emitenții plătesc o remunerație conducătorilor lor numai în conformitate cu o politică de remunerare care a fost aprobată în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.
4. În cazul în care nu există încă o politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală ordinară a acționarilor nu aprobă politica propusă și înscrisă pe ordinea de zi, emitentul poate continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu practicile existente și prezintă o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor ținută de emitent, chiar dacă aceasta nu este adunarea generală ordinară anuală a acționarilor.
5. În cazul în care există o politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală ordinară a acționarilor nu aprobă noua politică propusă, emitentul poate continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă și prezintă o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor.
6. Emitenții pot, în circumstanțe excepționale, să deroge temporar de la politica de remunerare, cu condiția ca această politică să includă clauze de procedură în temeiul cărora poate fi aplicată derogarea și să precizeze de la ce elemente ale politicii se poate deroga. Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.
7. Emitenții supun votului politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.
8. Politica de remunerare trebuie să contribuie la strategia de afaceri a emitentului, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acestuia și să includă o explicație în acest sens. Politica trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie diferitele elemente ale remunerației fixe și ale celei variabile, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate conducătorilor și să prezinte proporția relativă a acestor elemente. Politica de remunerare explică modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.
9. În cazul în care emitentul acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica indică

- criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, dacă este cazul, criteriile privind responsabilitatea socială a societăților și explică modul în care acestea contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8), precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță. Politica oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile.
10. În cazul în care emitentul acordă o remunerație bazată pe acțiuni, politica precizează perioadele în care persoanele au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de indisponibilizare a acțiunilor după atribuirea definitivă și explică modul în care remunerația bazată pe acțiuni contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8).
 11. Politica de remunerare indică durata contractelor sau acordurilor cu directorii și perioadele de preaviz aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipată, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii acestora.
 12. Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduc la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și, după caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate. În cazul revizuirii politicii, se include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare și include un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor privind politica de remunerare.
 13. După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare, împreună cu data și rezultatele votului se publică fără întârziere pe website-ul emitentului și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.”

Capitolul 1 - Politica de remunerare

În conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile, art. 153¹⁸, remunerația membrilor Consiliului de administrație și limitele generale ale remunerațiilor suplimentare ale membrilor consiliului de administrație însărcinați cu funcții specifice în cadrul acestui organ și ale remunerațiilor directorilor, sunt aprobate de către Adunarea generală a acționarilor.

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a administratorilor și directorilor executivi ai Stofe Buhusi S.A., care urmează a fi aplicate în cursul desfășurării activității acestora, astfel încât remunerarea conducătorilor să corespundă prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri a societății, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia, obiectivele acesteia fiind:

- stabilirea unor praguri și linii directoare clare în materie de remunerare;
- stabilirea structurii de remunerare;

Capitolul 2 - Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor aprobă Politica de remunerare a conducătorilor societății (membri ai Consiliului de administrație și directori), cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

Consiliul de administrație are ca atribuție de bază, analizarea și stabilirea politicii de remunerare, astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.

Stofe Buhusi S.A., în calitate de societate cotată pe piața reglementată și care are obligația implementării principiilor de guvernare corporativă:

- analizează și se asigură că principiile și politicile de remunerare și beneficii ale organului de conducere corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății
- răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea;
- examinează cel puțin o dată la 4 ani principiile generale ale politicii de remunerare
- asigură o evaluare internă independentă a respectării politicii de remunerare.

Funcțiile de control din cadrul societății au un rol activ în elaborarea și verificarea punerii în aplicare a Politicii de remunerare:

- a. funcția de administrare a riscurilor evaluează modul în care structura remunerației afectează profilul de risc al societății;
- b. funcția de conformitate analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către Stofe Buhusi S.A. a legislației, reglementărilor și politicilor interne;
- c. funcția de audit intern realizează periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale Stofe Buhusi S.A.

Capitolul 3 - Principiile de remunerare

Politica de remunerare a fost elaborată în baza următoarelor principii generale:

- a. politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor și promovează acest tip de administrare și nu încurajează asumarea excesivă de riscuri, raportat la apetitul de risc;
- b. politica de remunerare este aliniată la strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung, precum și cu interesele investitorilor societății și nu generează conflicte de interes;
- c. remunerarea conducătorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.
- d. remunerarea conducătorilor este formată dintr-o componentă fixă și una variabilă;
- e. între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat, componenta fixă având un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici flexibile privind componentele variabile ale remunerației;
- f. remunerația variabilă se acordă directorilor în funcție de atingerea obiectivelor de performanță colective și individuale, implementarea de către societate a proiectelor și gestiunea prudentă a riscurilor, iar valoarea remunerației variabile se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și rezultatele societății, iar evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat, care utilizează atât criteriile financiare, cât și nefinanciare.

Implementarea politicii de remunerare asigură:

- a. performanța actului managerial pe termen lung;
- b. alinierea cu interesele acționarilor, concomitent cu o gestionare prudentă a riscurilor;
- c. atragerea celor mai buni profesioniști;
- d. nivelurile de recompensare corelate cu responsabilitățile;
- e. transparența pentru investitori.

Capitolul 4 - Structura remunerației

Structura de remunerare cuprinde:

- a. componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal și delegat prin hotărârea organului competent;
- b. remunerație variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță și gestiunea prudentă a riscurilor;
- c. componentele fixe și variabile ale remunerației administratorilor și directorilor societății sunt stabilite prin Hotărârile Adunării Generale ale Acționarilor, cel puțin o dată la 4 ani, la începutul mandatului.

d. Indicatori de performanță și criteriile de acordare a remunerației variabile sunt prevazute în contractile de administrare și mandate.

Remunerația fixă

Remunerația membrilor CA este constituita numai dintr-o remunerație lunară fixă, într-un quantum aprobat prin Hotarare a Adunării Generale a Actionarilor, care include și participarea în cadrul ședințelor și este aprobată la începutul mandatului acestora.

Remunerația fixă a directorilor societății, numiți de CA, va fi stabilită astfel:

- pentru directorul general la nivelul a 12 salarii medii brute anuale pe ramură,
- pentru directorul adjunct la nivelul a 8 salarii medii brute anuale pe ramură.

Remunerația variabilă

Remunerația variabilă a directorilor societății va fi formată din premii anuale, în limita a 5% aplicată asupra remunerației anuale primite.

Premiile anuale se acordă cu aprobarea Consiliului de Administrație, care constată dacă sunt îndeplinite criteriile de acordare, așa cum acestea au fost înscrise în contractele individuale ale fiecărui director. Evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță, în scopul acordării remunerației variabile, se face de către Consiliul de Administrație

Capitolul 5 – Planul de pensii

Societatea efectuează plăți în numele administratorilor și directorilor către sistemul de pensii al statului român în conformitate cu prevederile legale incidente. Administratorii și directorii sunt membri și, de asemenea, au obligația legală de a contribui (prin intermediul contribuțiilor sociale) la sistemul de pensii al statului român (un plan de contribuții determinate al statului).

Societatea nu are alte obligații suplimentare. Societatea nu este angajată în niciun sistem de pensii independent și, în consecință, nu are nici un fel de alte obligații în acest sens. Societatea nu este angajată în nici un alt sistem de beneficii post pensionare.

Capitolul 6 - Contractele de administratie si de mandat

Stofe Buhuși S.A. încheie cu administratorii și directorii societății contracte de administratie și de mandat, întocmite și aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil și Actului constitutiv. Contractele administratorilor se derulează pe durata mandatului Consiliului de Administrație, respectiv pe o durată de 4 ani.

Contractele încetează în conformitate cu prevederile legale și ale contractului de administratie și/sau de mandat. În cazul în care intervine unul din cazurile de încetare a contractului, acest fapt se constată prin hotărâre a Consiliului de administratie sau a Adunării generale a acționarilor.

Încetarea contractului de administratie se poate face la intervenția unca dintre următoarele cauze:

- a) renunțarea administratorului la mandat;
- b) retragerea mandatului de către mandant;
- c) expirarea mandatului;
- d) decesul administratorului ori insolvența/lichidarea societății;
- e) pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare, pentru una din infracțiunile care atrag incompatibilitatea.

Societatea nu poate revoca mandatul administratorului decât motivat și în condițiile în care face dovada unei juste cauze, cu excepția situației în care mandatul expiră sau când partile convin

in scris ca revocarea sa se efectueze fara motivare. Nu constituie justa cauza schimbarea structurii de actionariat.

In cazul in care are loc o retragere abuziva a mandatului acordat administratorilor sau o renuntare abuziva la mandatul incredintat, partea in culpa urmeaza sa plateasca daune interese din valoarea stabilita prin contract, astfel: -

- cand are loc o retragere abuziva a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale cuvenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.
- raspunderea administratorului pentru prejudiciile materiale produse societatii, ca urmare a activitatii desfasurate in temeiul contractului de administratie, sunt limitate la dauna directa suferita de societate, excluzandu-se daunele indirecte sau imprevizibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilita prin hotarare judecatoreasca.

Renuntarea la contractul de mandat se poate face dupa instiintarea prealabila (in scris) a Consiliului de Administratie, cu minim 60 zile calendaristice inainte de data la care urmeaza sa se produca incetarea efectiva a functiei de director.

In cazul in care are loc o retragere abuziva a mandatului acordat directorilor sau o renuntare abuziva la mandatul incredintat, partea in culpa urmeaza sa plateasca daune interese din valoarea stabilita prin contract, astfel:

- cand are loc o retragere abuziva a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale cuvenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.
- raspunderea directorului pentru prejudiciile materiale produse societatii, ca urmare a activitatii desfasurate in temeiul contractului de mandat, sunt limitate la dauna directa suferita de societate, excluzandu-se daunele indirecte sau imprevizibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilita prin hotarare judecatoreasca.

Capitolul 7 - Comunicarea remuneratiilor

Societatea intocmeste un raport de remunerare, care ofera informatii privind remuneratiile, inclusiv beneficiile acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercitiu financiar, administratorilor si directorilor, inclusiv celor nou recrutati si fostilor administratori si directori, in conformitate cu politica de remunerare si cu cerintele legale.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercitiu financiar este supus votului in cadrul Adunarii Generale Ordinare anuale a Actionarilor, opinia actionarilor privind raportul de remunerare, rezultata in urma votului, avand un caracter consultativ.

Societatea va explica in urmatorul raport de remunerare modul in care s-a tinut cont de punctele de vedere ale actionarilor si votul acestora cu privire la politica de remunerare si in functie de rezultatele analizei va aprecia daca politica de remunerare a fost adecvata si stimulatoarea in realizarea de catre administrator si directori a indicatorilor cheie de performanta pentru perioada mandatului, si, dupa caz, va putea revizui prezenta politica de remunerare si/sau limitele de remunerare. Politica de remunerare revizuita, completata si modificata va fi supusa aprobarii A.G.A. in conditiile legii.

Preşedintele Consiliului de Administratie,
ing. Ştefan Câmpănu

