



ARO-PALACE S.A.

Societate administrata in sistem unitar

Bd. Eroilor nr.27, cod 500030 - Braşov, România

Tel **40-(0)268-477664, Fax **40-(0)268-475250 P.O.BOX 123,

C.I.F. RO1102041, Înreg. la R.C. J/08/13/1991, Cont B.C.R

RO22 RNCB 0053 0094 6774 0001; e-mail: office@aro-palace.ro.

POLITICA DE REMUNERARE a societatii ARO-PALACE S.A. Brasov

aprobată in Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor din data de 27 Aprilie 2021

CONSIDERATII GENERALE

Politica de remunerare - descrie abordarea formală utilizată de societatea **ARO-PALACE S.A.** Brasov (denumită în continuare „Societatea”) pentru a stabili remunerația directorilor executivi cu contract de mandat și a membrilor Consiliului său de Administrație, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificări și completări ulterioare.

Scopul Politicii de remunerare - este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Societate pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Societatea definind astfel un sistem de management prin obiective.

Politica privind remunerarea reprezintă **cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor**, pe care Societatea o pune în aplicare și privește modul de remunerare a directorilor executivi cu contract de mandat și a administratorilor, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

Compania poziționează remunerația și motivația conducătorilor pentru atingerea obiectivelor în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piață extrem de competitivă.

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acestuia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Politica de remunerare prezintă modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

PRINCIPII FUNDAMENTALE

Orientarea spre performanță – remunerația trebuie stabilită în conformitate cu performanța relevantă, permițând Societății să atragă și să păstreze profesioniștii de top și recompensarea îndeplinirii obiectivelor.

Sustenabilitate – remunerația trebuie să stimuleze motivația pe termen mediu și lung și să nu fie concentrată excesiv pe realizarea câștigurilor pe termen scurt și nesustenabile.

Coerență strategică – schemele de remunerare trebuie să fie aliniate cu strategia pe termen lung a Companiei și cu elementele acesteia pe termen scurt, asigurând un echilibrul între remunerația acționarilor și cea a conducătorilor/echipei de conducere a Societății.

Transparență – dinamica și logica schemelor de remunerare trebuie să fie concepute având în vedere simplitatea și să vizeze înțelegerea deplină de către toți utilizatorii de informații interni și externi, inclusiv promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia.

Relevanța pieței – recompensa trebuie determinată în contextul condițiilor de piață în care operează Compania, pentru a asigura competitivitatea și eficiența recrutării.

APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE

Compania a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota și aproba în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

	A.G.O.A.	C.A.	
Politica de Remunerare (aprobare și revizuire)	aprobă	propune**	Formulează recomandarea
Raportul de remunerare	vot consultativ	aprobă	Formulează recomandarea
CA – sume suplimentare pentru responsabilități suplimentare *	-	aprobă	Formulează recomandarea
Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor	aprobă	propune	Formulează recomandarea

**comitete consultative/funcția de președinte*

*** ia decizia de aprobare a prezentării documentului respectiv spre aprobare catre A.G.O.A.*

Departamentul juridic sprijină și consiliază conducerea în implementarea acestei politici și recunoaște modul în care aceasta afectează legile și reglementările aplicabile Societății, avizând (*dupa caz*) această politică și toate documentele emise conform acestei politici.

Sarcinile de mai sus sunt completate cu responsabilități suplimentare, specifice fiecărei structuri.

STRUCTURA REMUNERATIEI

Structura de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație este formată din doua elemente principale: remunerația fixă și remunerația variabilă.

A. REMUNERAȚIA FIXĂ (de bază) – componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărei element principal constă în indemnizațiile acordate în baza contractului de administrație/mandat. Societatea va urmări să ofere o remunerație de bază competitivă, dar se va abține de la licitarea peste ratele pieței, având în vedere accentul pus pe partea variabilă a compensației.

Este considerată o remunerație de bază atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

- Se bazează pe criterii prestabilite.
- Nu este discreționară în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate.
- Este transparentă cu privire la suma individuală acordată.
- Este permanentă (menținută o perioadă lungă de timp strâns legată de rol specific și de responsabilități).
- Este irevocabilă (suma permanentă poate fi modificată numai prin negociere și revizuire anuală).
- Nu poate fi redusă, suspendată sau anulată unilateral de Societate fără acordul părții.

Membrii Consiliului de administrație beneficiază de o remunerație fixă lunară care este stabilită prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, pentru fiecare exercițiu financiar în parte.

Membrii Consiliului de administrație care fac parte din comitetele consultative ale Consiliului de Administrație beneficiază de o remunerația suplimentară, conform prevederilor legale și ale Actului Constitutiv al Companiei.

Limitele remunerației fixe lunare a directorului/directorilor cu contract de mandat sunt prevăzute în Actul Constitutiv al Societății și se încadrează între 6 și 13 salarii medii brute realizate pe societate în exercitiul financiar anterior. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de mandat.

B. REMUNERAȚIA VARIABILĂ – formă de plată sau indemnizație adițională achitată de Societate, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinată să recunoască performanța directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație într-o anumită perioadă și element diferențiator al pachetului de remunerare.

Partea variabilă a pachetului de remunerare se bazează pe anumite condiții de eligibilitate, criterii calitative și criterii cantitative. Suma maximă pentru remunerația variabilă este aprobată de A.G.O.A. și nu poate depăși 7,5% din profitul brut.

Obiectivele anuale (KPI) sunt stabilite în Adunarea Generală Ordinara a Actionarilor de aprobare a exercițiului financiar anterior.

Condițiile de eligibilitate pentru plata anuală a componentei variabile a remunerației au în vedere:

1. Performanță individuală, atât în ceea ce privește obiectivele anuale (KPI) și performanța Companiei in ansamblu.
2. Performanța operațională (nefinanciară).
3. Rezultatele generale în materia responsabilității sociale.

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe rezultate de performanță pe termen lung.

Criteriile cantitative avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate în calcul sunt:

Criterii calitative esențiale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none"> – Implementarea strategiei de afaceri – Gestionarea eficienta a activelor patrimoniale – Managementul datoriilor catre institutiile financiar-bancare – Gradul de realizare a planurilor de investiții în corelare cu obiectivele privind dezvoltarea afacerii
---	---

Criteriile cantitative avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate in calcul sunt:

Criterii cantitative fundamentale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none"> – Creșterea veniturilor – Creștere EBITDA – Marja EBITDA – Profitul brut – Marja profitului net – ROE/ROA
---	--

Criteriile cantitative si calitative mentionate anterior, nu sunt exhaustive si pot fi completate cu altele relevante pentru ciclul economic actual, in concordanta cu interesele legitime pe termen scurt si lung ale companiei, prevederilor si premiselor constructiei bugetului de venituri si cheltuieli, la propunerea Consiliului de Administratie si cu aprobarea lor de catre Adunarea Generala a Actionarilor. Anual Adunarea Generala a Actionarilor la propunerea Consiliului de Administratie aproba indicatorii aferenti exercitiului financiar in curs.

RAPORTUL DINTRE REMUNERATIA FIXA SI CEA VARIABILA

Remunerația anuală totală constă dintr-o componentă fixă și una variabilă. Componenta variabilă nu poate depăși 100% din remunerația anuală fixă totală. Componenta de bază (remunerația fixă) reprezintă o pondere, suficient de mare din remunerația totală ceea ce oferă Societății o flexibilitate deplină în ceea ce privește politica privind acordarea componentei variabile.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită administratorilor și directorilor executivi va fi direct proporțională cu gradul total anual de îndeplinire a fiecărui indicator pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță stabiliți pentru fiecare exercițiu financiar este suma gradului de îndeplinire a fiecărui indicator, ponderat cu coeficientul de ponderare:

Directorii Executivi	60% pondere criterii cantitative 40% pondere criterii calitative
Membrii Consiliului de Administrație	75% pondere criterii calitative 25% pondere criterii cantitative

Remunerația variabilă este acordată la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Adunarea Generală/Consiliul de Administrație poate decide, în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță, să acorde remunerația variabilă în totalitate sau parțial administratorilor/directorilor cu contract de mandat, pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite care nu poate fi mai mic de 80%.

PLATA COMPONENTEI VARIABLE

Remunerația variabilă este plătită de regulă o dată pe an și depinde de îndeplinirea KPI-urilor cuantificabili, stabiliți pentru persoana respectivă, atât la nivel de Societate, cât și la funcția specifică, prin contractul de administrare sau contractul de mandat.

Pentru stimularea și motivarea pe termen lung și în deplin acord cu principiile de sustenabilitate ale Societății, plata remunerației variabile, pentru performanța directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație se va face într-un cadru multianual.

Astfel, un procent de 60% din remunerația variabilă se va plăti anual după încheierea fiecărui exercițiu financiar, ulterior aprobării sumelor de către A.G.O.A., urmând ca diferența de 40% să fie amânată (reținută) până la încetarea contractului.

Orice remunerație variabilă (schemele de stimulare pe termen scurt și lung) este sub rezerva discreției (ajustare înainte de plată) și clawback (recuperarea remunerațiilor deja plătite) în cazul în care situațiile financiare ale societății trebuie să fie ajustate din cauza unei conduite care este contrară interesului companiei și dacă aceste ajustări afectează valoarea remunerației variabile; sau în cazul în care criteriile de performanță care se aplică schemelor de stimulare și nivelurile de performanță au fost manipulate; sau dacă comportamentul persoanei încalcă legislația în domeniul sau dreptul muncii, codul de conduită al Societății sau standardele etice.

REMUNERATIE PE BAZA DE ACTIUNI

În cazuri strict determinate și cu respectarea cadrului legal aplicabil, Societatea poate acorda o remunerație pe bază de acțiuni cu stabilirea perioadelor în care există dreptul pentru atribuirea de acțiuni, schema perioadelor de alocare, perioadele de indisponibilizare după atribuire.

Planul de stimulare (motivare) pe termen lung, bazat pe acțiuni are scopul de a oferi niveluri de remunerare atractive pentru performanțe ridicate continue, precum și să servească drept măsură de retenție.

CONTRACTELE CONDUCATORILOR

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este, de regulă, de până la 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al Societății. În cadrul acestora se stabilesc durata contractelor, acorduri și perioadele de preaviz aplicabile principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipate (dacă este cazul), precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației. Remunerația și beneficiile acordate membrilor

Consiliului de Administrație și directorilor executivi cu contract de mandat, conform prevederilor contractului de administrare/mandat, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate și în Raportul Consiliului de Administrație.

Beneficiile directorilor executivi și a membrilor Consiliului de Administrație pot fi acordate conform contractelor și au în vedere facilități pentru executarea mandatului (acces la comunicații mobile, mijloace și instrumente de comunicare la distanță, mijloace de transport, etc.). Plata asigurării de răspundere profesională se suportă de către Societate și nu face parte din remunerație.

REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare se supune revizuirii cel puțin o dată la 4 ani, sau ori de câte ori sunt necesare modificări semnificative. În cadrul procesului de revizuire se vor descrie schimbările semnificative și modul în care s-a ținut cont de voturile și punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.

DEROGARI DE LA POLITICA DE REMUNERARE

În circumstanțe excepționale Societatea poate să deroge temporar de la politica de remunerare, caz în care se vor aduce la cunoștință tuturor părților interesate motivele obiective care au stat la baza acestei derogări și elementele de la care se va putea 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.

RAPORTUL DE REMUNERARE

Societatea întocmește un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare.

Raportul de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, odată cu aprobarea situațiilor financiare, în fiecare an, începând cu anul următor anului aprobării politicii de remunerare, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ, și este disponibil pe site-ul emitentului o perioadă de 10 ani.

Presedintele Consiliului de Administratie

Constantin Fratila