

Politica de Remunerare **ARO-PALACE S.A.** Aprobată la data de 25.04.2025

I. Considerații generale

Această politică descrie abordarea formală utilizată de ARO-PALACE S.A. (denumită în continuare „Compania” sau „Societatea”) cu privire la principiile de remunerare pentru membrii **Consiliului de Supraveghere**, ai **Directoratului**, și **salariaților** (beneficiarii sau personalul identificat) luând în considerare și principiile/prevederile menționate de Legea nr.24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și bunele practici de guvernare corporativă.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Companie pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Compania definind astfel un sistem de management prin obiective.

Politica privind remunerarea reprezintă cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, pe care Compania 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 acesteia, 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.

II. Principiile fundamentale

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 echipei de conducere a Companiei.

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.

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

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

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.

Echitate - Remunerarea trebuie să fie percepută ca fiind echitabilă de către angajați, bazându-se pe criterii obiective și transparente. Între performanță și recompensă există o corelație clară.

Flexibilitate - Schemă de remunerare trebuie să fie adaptabilă la schimbările din mediul de afaceri și la evoluția strategiei companiei. Trebuie să permită ajustări în funcție de performanța individuală, a echipei și a companiei.

Responsabilitate - Remunerarea variabilă trebuie să încurajeze comportamente responsabile și etice. Trebuie să se evite stimulentele care pot duce la asumarea unor riscuri excesive sau la comportamente lipsite de etică.

Controlul riscurilor - Sistemele de remunerare trebuie să fie concepute pentru a preveni comportamentele care ar putea duce la riscuri excesive. Trebuie să existe mecanisme de control și de ajustare a remunerației în funcție de riscurile asumate.

Legalitate - Sistemul de remunerare să fie în acord cu cadrul normativ aplicabil

III. Aprobarea Politicii de remunerare

Compania a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii (membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului) și salariații Societății cu privire la care acționarii au dreptul de a vota și aproba în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

	A.G.O.A.	Consiliul de Supraveghere	Directorat
Politică de Remunerare (aprobare și revizuire)	aprobă	propune**	propune
Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor variabile ale conducătorilor	aprobă	propune**	propune
Remunerația variabilă a membrilor Consiliului de Supraveghere	aprobă	Propune	-
Remunerația variabilă a membrilor Directoratului	-	Aprobă	-
Sume suplimentare pentru responsabilități suplimentare (C.S) *	-	Aprobă	-
Remunerația fixă lunară a membrilor Consiliului de Supraveghere	aprobă	-	-
Remunerația fixă lunară a membrilor Directoratului	-	Aprobă	-
Remunerația variabilă a salariaților	-	Avizează	aprobă

*comitete consultative/funcția de președinte – în acord cu Contractul de administrare și Actul Constitutiv aplicabil

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

Consiliul de Supraveghere adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare. Modificările semnificative ale politicii de remunerare se supun aprobării adunării generale a acționarilor. Consiliul de Supraveghere se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect, responsabil și că politica de remunerare permite și promovează interesele pe termen lung și sustenabilitatea Companiei.

Astfel, în corelare cu principiile de guvernanta corporativă și cu reglementările aplicabile Companiei, Consiliul de supraveghere are următoarele principale responsabilități:

- (i) Formulează propuneri privind politica de remunerare;
- (ii) Formulează recomandări cu privire la nivelurile remunerațiilor;
- (iii) Monitorizează implementarea politicii de remunerare în cadrul Companiei.

Directoratul Companiei este responsabil pentru aplicarea politicii de remunerare, așa cum a fost aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, iar monitorizarea implementării acesteia este realizată de către Consiliul de Supraveghere.

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

IV. Structura remunerației

Structura de remunerare a membrilor **Directoratului** și a membrilor **Consiliului de Supraveghere**, are în vedere doua elemente principale: remunerația **fixă** și remunerația **variabilă**.

A. REMUNERAȚIA FIXĂ (de bază) – este 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. Compania 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 companie; se va aplica procesul decizional descris la pct. III de mai sus.

Membrii Consiliului de Supraveghere 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 Supraveghere care fac parte din comitetele consultative ale Consiliului de Supraveghere pot beneficia de o remunerație suplimentară, conform prevederilor legale, ale Contractului de administrare și ale Actului Constitutiv al Companiei.

Limitele remunerației fixe lunare pentru membrii Directoratului se stabilesc prin hotărârea Consiliului de Supraveghere. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de mandat.

B. REMUNERAȚIA VARIABILĂ – este forma de plată sau indemnizație adițională achitată de Companie în lei, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinată să recunoască performanța membrilor Directoratului și a membrilor Consiliului de Supraveghere și a salariiților într-o anumită perioadă, ca 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 de performanță anuale ale Societății (KPI) sunt stabilite în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor de aprobare a exercițiului financiar anterior.

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

1. Performanța Companiei în ansamblu, realizarea indicatorilor Societății (KPI) stabiliți de către A.G.O.A.. Beneficiarii vor fi eligibili numai dacă sunt îndepliniți indicatori de performanță ai Societății. Remunerația variabilă este acordată cu condiția atingerii obiectivelor (rezultatelor) Companiei stabilite de A.G.O.A..
2. Performanță individuală. Beneficiarii au dreptul la remunerația variabilă cu condiția de a fi realizate obiectivele anuale (KPI) ale Companiei și cele individuale.
3. Performanța nefinanciară. Nu va se va acorda remunerație variabilă pentru comportamente lipsite de etică sau neconforme.

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 calitative care pot fi avute în vedere la stabilirea componentei variabile:

Criterii calitative esențiale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none"> – Implementarea strategiei de afaceri – Gestionarea eficienta a activelor patrimoniale – Implementarea unui sistem de guvernantă corporativă eficient – Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de supravegherea și controlul respectării prevederilor legale în vigoare – Respectarea standardelor etice și profesionale pentru a se asigura un comportament profesional și responsabil în vederea prevenirii apariției conflictelor de interese – Îmbunătățirea sistemelor de raportare internă/externă – Implementarea eficienta a schimbărilor legislative
-----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Criteriile cantitative care pot fi avute în vedere la stabilirea componentei variabile:

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 – Gradul mediu de ocupare – Gradul de realizare a planurilor de investiții în corelare cu obiectivele privind dezvoltarea afacerii
---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Criteriile cantitative și calitative menționate anterior, nu sunt exhaustive și pot fi completate cu altele relevante pentru ciclul economic actual, în concordanță cu interesele legitime pe termen scurt și lung ale Companiei, prevederilor și premiselor construcției bugetului de venituri și cheltuieli, la propunerea conducerii și cu aprobarea lor de către Adunarea Generală a Acționarilor. Anual Adunarea Generală a Acționarilor la propunerea conducerii aprobă indicatorii aferenți exercitiului financiar în curs.

V. Raportul dintre remunerația fixă și variabilă a conducătorilor

Remunerația anuală totală constă dintr-o componentă fixă și poate avea și o componentă variabilă și/sau alte beneficii. Componenta variabilă nu poate depăși de regulă 100% din remunerația anuală fixă totală brută. Componenta de bază (remunerația fixă) reprezintă o pondere, suficient de mare din

remunerația totală ceea ce oferă Companiei o flexibilitate deplină în ceea ce privește politica privind acordarea componentei variabile.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere 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	% pondere criterii cantitative
	% pondere criterii calitative
Membrii Consiliului de Supraveghere	% pondere criterii calitative
	% pondere criterii cantitative

Procentele vor fi stabilite anual și vor fi aprobate de AGA

Remunerația variabilă este acordată la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Forul decizional competent (Adunarea Generală/Consiliul de Supraveghere/Direcție) poate decide, în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță, să acorde remunerația variabilă în totalitate sau parțial, pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite care nu poate fi mai mic de 80%.

VI. Plata componentei variabile

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

Compania poate să plătească salariilor anumite sume suplimentare de tipul primelor de activitate, aceste sume urmând să fie avizate ca și plafon și destinație de către Consiliul de Supraveghere la propunerea Directoratului.

Orice remunerație variabilă (schemele de stimulare pe termen scurt și lung) este sub rezerva discreției acționarilor/și după caz membrilor Consiliului de Supraveghere/Direcției.

VII. Contractele conducătorilor

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este, de regulă, de maxim 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al Companiei. 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 Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere, conform prevederilor contractului de administrare/mandat, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate și în Raportul Directoratului.

Beneficiile membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere pot fi acordate conform contractelor și pot avea 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 Companie și nu face parte din remunerație.

VIII. 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.

Prezenta Politica de remunerare, aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 25 aprilie 2025, reprezintă o formă revizuită a precedentei Politicii de remunerare a Companiei care a fost valabilă începând cu data de 27.04.2021 (data aprobării în cadrul A.G.O.A. cu 100% totalul voturilor exprimate) și a avut în vedere adaptarea prevederilor din cadrul Politicii, la forma de administrare în sistem dualist. În perioada de valabilitate a Politicii de remunerare 2021-2024, Compania a făcut publice elementele privind aplicarea acesteia.

IX. Derogari de la Politica de remunerare

În circumstanțe excepționale Compania 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.

Extras din Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor

ARO-PALACE S.A. din 25 aprilie 2025

Art. 11 - Aprobarea Politicii de remunerare. *Prezentul articol a fost aprobat cu 387.030.351 voturi “pentru”, reprezentând 100% din totalul voturilor exprimate, 95,99% din total drepturi de vot și 95,99% din capitalul social. Voturile au fost înregistrate astfel: 387.030.351 voturi “pentru”, 0 voturi “împotriva”, 0 abțineri și 0 voturi anulate.*