

RAPORT DE REMUNERARE

ARO-PALACE S.A.

2025



CUPRINS

1	INTRODUCERE	3
1.1	Prezentarea societăţii	3
1.2	Elaborarea Raportului de remunerare	3
1.3	Conducerea Societăţii ARO-PALACE S.A.	3
2	POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETĂŢII ARO-PALACE S.A.	4
2.1	Scurtă descriere a politicii de remunerare.....	4
2.2	Principiile fundamentale	5
2.3	Structura remuneraţiei.....	5
2.4	Indicatori şi obiective de performanţă pentru anul 2025	6
2.5	Structura remuneraţiei conducătorilor Societăţii pentru anul 2025	7
3	DISPOZIŢII FINALE	8

1 INTRODUCERE

1.1 Prezentarea societăţii

Aro-Palace SA este înregistrată la Oficiul Registrului Comerţului sub numărul J1991000013086, având cod unic de înregistrare RO1102041 şi funcţionează ca o societate pe acţiuni conform Legii nr. 31/1990 republicată, cu modificările şi completările ulterioare, având drept activitate de bază prestarea de servicii turistice pentru turismul intern şi internaţional.

Obiectul de activitate este prevăzut în Actul Constitutiv al societăţii şi potrivit clasificării CAEN activitatea principală este Hoteluri şi alte facilităţi de cazare similare – cod CAEN 5510.

Aro-Palace SA a fost înfiinţată în anul 1991, prin divizarea fostului ONT Carpaţi luând iniţial denumirea de Postăvarul Turism SA, funcţionând ca şi societate pe acţiuni conform Legii 31/1990 republicată.

Din punct de vedere al întocmirii situaţiilor financiare, societatea aplică Ordinul 1802/2014 emis de Ministerul Finanţelor Publice. Activitatea de auditare a situaţiilor financiare ale anului 2025 a fost realizată de către BDO Auditors and Business Advisors SRL în baza hotărârii Adunării Generale a Acţionarilor Aro-Palace.

În timpul exerciţiului financiar 2025 nu au fost evenimente de natura fuziunii sau reorganizării.

Societatea dispune de hoteluri şi restaurante care pot satisface unele dintre cele mai exigente gusturi din partea tuturor categoriilor de turişti, oferă posibilitatea petrecerii unor minunate sejururi, concedii, week-end-uri sau a desfăşurării de conferinţe, simpozioane, întâlniri de afaceri şi alte tipuri de evenimente.

1.2 Elaborarea Raportului de remunerare

Directoratul Societăţii a elaborat în conformitate cu politica de remunerare a conducătorilor Societăţii prezentul raport anual care cuprinde remuneraţiile şi alte avantaje acordate conducătorilor Societăţii în cursul anului financiar încheiat la 31 decembrie 2025.

Raportul de Remunerare oferă o imagine de ansamblu a remuneraţiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exerciţiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou numiţi şi a foştilor conducători în conformitate cu Politica de Remunerare.

1.3 Conducerea Societăţii ARO-PALACE S.A.

Prin Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acţionarilor societăţii nr. 1/09.12.2024, s-a aprobat modificarea formei de administrare a societăţii din sistem unitar în sistem dualist începând cu data de 16.12.2024 şi s-a aprobat noul Act Constitutiv al Societăţii.

În ceea ce priveşte managementul societăţii, cel mai înalt nivel de autoritate este reprezentat de Adunarea Generală a Acţionarilor.

La data de 31 decembrie 2025, Societatea este administrată în sistem dualist de un Consiliu de Supraveghere format din 3 membri care a delegat atribuţii de conducere unui Directorat format din 2 membri, care îndeplineşte toate actele şi ia toate măsurile necesare şi utile în vederea aducerii la îndeplinire a obiectului de activitate al Societăţii, cu excepţia acelor atribuţii ce intră, conform legislaţiei romane şi actului constitutiv al Societăţii, în competenţa Adunării Generale a Asociaţilor. Consiliul de Supraveghere este structura ce exercită un control permanent asupra Directoratului şi se întruneşte de regulă o dată pe lună.

În cursul anului 2025, conducerea Societăţii a fost asigurată de Directoratul Societăţii şi de Consiliul de Supraveghere.

Conducerea executivă de zi cu zi a fost asigurată de către Directoratul Societăţii, format din următorii membri:

- Joos Attila Mihaly, în calitate de Preşedinte Executiv/Director General;
- Coman Daniel, în calitate de membru al Directoratului;
- Rădulescu Sorin, în calitate de membru al Directoratului pe perioada 20.01.2025-01.04.2025;
- Puiu Gabriel, în calitate de membru al Directoratului pe perioada 07.04.2025-01.10.2025.

Monitorizarea activităţii Directoratului a fost efectuată de către Consiliul de Supraveghere format din trei membri:

- Marius - Adrian Moldovan, în funcţia de Preşedinte al Consiliului de Supraveghere;
- Oana-Cristina Ursulescu, în calitate de membru al Consiliului de Supraveghere şi Preşedinte al Comitetului de Audit;
- Mihai Buliga, în calitate de membru al Consiliului de Supraveghere şi membru al Comitetului de Audit.

Pe parcursul exerciţiului financiar, au fost acordate avansuri spre decontare pentru deplasări în interesul serviciului directorilor şi administratorilor Societăţii.

Pe parcursul anului 2025, Societatea avea încheiate contracte de asigurare de răspundere profesională pentru membrii Directoratului şi membrii Consiliului de Administraţie al Societăţii şi nu are obligaţii contractuale legate de pensii fata de foştii directori şi administratori ai Societăţii. Nu au fost acordate credite membrilor Directoratului sau Consiliului de Supraveghere al Societăţii în timpul exerciţiului financiar încheiat la 31 Decembrie 2025.

2 POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETĂŢII ARO-PALACE S.A.

2.1 Scurtă descriere a politicii de remunerare

Politica de remunerare - descrie abordarea formală utilizată de societatea ARO-PALACE S.A. Braşov (denumită în continuare „Societatea”) pentru a stabili remuneraţia directorilor executivi cu contract de mandat şi a membrilor Consiliului său de Supraveghere, precum şi a salariaţilor, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă, cu modificări şi completări ulterioare şi bunele practici de guvernanţă corporativă.

Politica privind remunerarea reprezintă cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acţionarilor, pe care Societatea o pune în aplicare şi priveşte modul de remunerare a directorilor executivi cu contract de mandat şi a membrilor Consiliului de Supraveghere, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor şi intereselor pe termen lung ale Societăţii.

Compania poziţionează remuneraţia şi motivaţia conducătorilor pentru atingerea obiectivelor în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piaţă extrem de competitivă. Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea şi punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese. Politica de remunerare prezintă modul în care s-a ținut cont de remuneraţiile şi condiţiile de angajare ale angajaţilor emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

2.2 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.

Compania a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii (membrii Consiliul 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.

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.

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.

2.3 Structura remunerației

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

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.

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.

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

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 salariaților 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.

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.

2.4 Indicatori și obiective de performanță pentru anul 2025

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației.

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.

Pentru anul 2025 stabilirea indicatorilor și a obiectivelor de performanță s-a aprobat în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 26.04.2025, gradul de realizare al acestora fiind prezentat în tabelul de mai jos.

Nr. crt.	Obiectiv/Indicator	KPI	Realizat 2025	Pondere Executiv	Pondere CS	Grad îndeplinire Executiv	Grad îndeplinire CS
1	Venituri din exploatare (lei)	28.500.000	34.567.085	15,00%	10,00%	18,19%	12,13%
2	Rezultat din exploatare (lei)	2.000.000	(1.003.775)	30,00%	20,00%	0,00%	0,00%
3	Realizare gradului de ocupare	50%	55,36%	20,00%	10,00%	22,14%	11,07%
4	Gradul de realizare a planurilor de investiții în corelare cu obiectivele privind dezvoltarea afacerii, cu încadrare în buget ¹⁾	100% din volumul investițiilor aprobate pentru 2025	9,89%	20,00%	15,00%	1,98%	1,48%
5	Implementarea de strategii de afaceri aprobate	Realizarea planului de investiții	100,00%	5,00%	25,00%	5,00%	25,00%
6	Îmbunătățirea sistemului de raportare în conformitate cu cele mai bune practici în domeniu	Analizarea cadrului legal aplicabil și inițiere demersuri consultant extern în vederea alinierii cu reglementările privind raportările privind aspectele de sustenabilitate	100,00%	10,00%	20,00%	10,00%	20,00%
	TOTAL			100,00%	100,00%	57,32%	69,68%

Remunerația variabilă este acordată la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Forul decizional competent (Adunarea Generală/Consiliul de Supraveghere/Direcțorat) 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%.

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.

2.5 Structura remunerației conducătorilor Societății pentru anul 2025

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.

Nr. crt.	Nume Prenume	Funcția	Perioada	Remunerație fixă	Remunerație variabilă
1	MOLDOVAN MARIUS ADRIAN	Președinte Consiliul de Supraveghere	01.01.2025-31.12.2025	174.360	0
2	BULIGA MIHAI	Membru Consiliul de Supraveghere	01.01.2025-31.12.2025	133.332	0
3	URSULESCU OANA CRISTINA	Membru Consiliul de Supraveghere	01.01.2025-31.12.2025	133.332	0
4	JOOS ATILA MIHALY	Președinte Executiv/Director General	01.01.2025-31.12.2025	595.665	0
5	COMAN DANIEL	Membru Directorat	01.01.2025-31.12.2025	336.000	0
6	PUTU GABRIEL	Membru Directorat	07.04.2025-01.10.2025	182.677	0
7	RADULESCU SORIN ION	Membru Directorat	20.01.2025-01.04.2025	70.000	0
	TOTAL			1.625.266	0

Membrilor conducerii executive li se pun la dispoziție, în conformitate cu contractul de mandat și regulile interne aplicabile la nivelul Societății, laptop, telefon, mașină, alte instrumente de lucru, și li se compensează cheltuielile efectuate pentru îndeplinirea atribuțiilor care le-au fost încredințate de către Societate.

3 DISPOZIȚII FINALE

Remunerațiile Membrilor Consiliului de Administrație pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2025 respectă condițiile prevăzute în Politica de remunerare, aprobată de Adunarea Generală Ordinară a acționarilor Societății prin Hotărârea nr. 1 din data de 26 aprilie 2025, fără a se înregistra deviații sau derogări de la regulile stabilite în aceasta.

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 având caracter consultativ.

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.

Președinte Executiv/Director General
Attila-Mihaly JOOS