

POLITICA DE REMUNERARE GHID DE IMPLEMENTARE

FEBRUARIE 2021





POLITICA DE REMUNERARE GHID DE IMPLEMENTARE

Februarie 2021



în colaborare cu

vimetco
alro



BONDOC & ASOCIATII

BANCA BT TRANSILVANIA*



schönherr
25
years
1994-2019



DISCLAIMER:

Recomandările și interpretările exprimate în prezentul document „Politica de Remunerare - Ghid de remunerare” (“Ghidul”) au caracter general, nefiind un material exhaustiv. Documentul este un Ghid și nu reprezintă și nici nu este menit să ofere opinii sau asistență juridică sau de orice altă natură din partea ARIR sau a fiecăreia dintre persoanele care au contribuit la realizarea acestuia. ARIR și persoanele care au contribuit la realizarea Ghidului au depus eforturi pentru a se asigura un conținut util, dar nu își asumă nicio răspundere cu privire la conținutul acestui Ghid sau cu privire la vreo pretinsă eroare sau omisiune sau cu privire la implementarea vreunei decizii de afaceri în legătură cu aspectele incluse în Ghid. Acest Ghid nu este menit să instituie noi obligații legale și să constituie un instrument legislativ cu caracter obligatoriu, ci are un rol pur consultativ și orientativ.

Conținutul documentului a fost dezvoltat de către Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă (ARIR) și poate fi publicat doar cu acordul prealabil al ARIR.

Conținut

REZUMAT - PRINCIPIILE POLITICII DE REMUNERARE.....	3
CAPITOLUL 1: INTRODUCERE	5
CAPITOLUL 2: DOMENIUL DE APLICARE.....	7
CAPITOLUL 3: PROCESUL DECIZIONAL	9
CAPITOLUL 4: COMPONENTELE REMUNERĂRII ȘI EVALUAREA ACESTORA	11
CAPITOLUL 5: PREVEDERI PRIVIND CONTRACTELE /ACORDURILE CONDUCĂTORILOR....	13
CAPITOLUL 6: PRINCIPIILE PRIVIND RECUPEREA REMUNERAȚIEI VARIABILE DE TIP AJUSTARE (MALUS) ȘI RECUPERAREA DE TIP RESTITUIRE (CLAW-BACK)	15
CAPITOLUL 7: POSIBILITATEA DEROGĂRII DE LA POLITICA DE REMUNERARE.....	16
CAPITOLUL 8: EXEMPLU – FLUXUL DECIZIONAL.....	17
CAPITOLUL 9: TERMEN DE CONFORMARE.....	18
CAPITOLUL 10: DEFINIȚII.....	19
ANEXA 1. EXEMPLE DE REMUNERARE PENTRU CONDUCĂTORI EXECUTIVI ȘI NEEEXECUTIVI.....	21
ANEXA 2. DISPOZIȚII CHEIE PRIVIND POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERĂRII VARIABILE PRIN MALUS ȘI / SAU CLAW-BACK.....	23
ANEXA 3. CONTRIBUTORI.....	25

REZUMAT - PRINCIPIILE POLITICII DE REMUNERARE

Scopul Politicii de Remunerare este acela de a oferi un cadru transparent prin care Conducătorii Societăților Listate (i.e. companii admise la tranzacționare pe o piață reglementată sau în cadrul unui sistem multilateral de tranzacționare (i.e. AeRO), astfel cum sunt menționate la art.1, alin.(1) și (2) din Legea 24/2017) sunt remunerați conform unor principii clare, menite să demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate (e.g. angajați sau publicul în general).

Prin urmare, Politica de Remunerare detaliază într-o manieră clară și ușor de înțeles principiile care stau la baza remunerării Conducătorilor, totalitatea elementelor de remunerare la care Conducătorii sunt îndreptățiți, precum și justificarea acordării acestor remunerații în raport cu obiectivele pe termen lung ale Societății.

O Politică de Remunerare care ia în considerare atât standardele specifice pieței în care activează compania, dar și cele mai bune practici în domeniul remunerării este de natură să:

- Mențină competitivitatea companiei pe piața muncii;
- Creeze cadrul adecvat pentru atragerea talentelor și cultivarea aptitudinilor necesare scopului companiei;
- Contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și lung;
- Contribuie la creșterea nivelului de retenție a talentelor;
- Ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera managementul inclusiv pentru situații și realizări excepționale.

Elemente cheie ale Politicii de Remunerare

- **Participanți:** cuprinde o descriere a participanților eligibili (i.e. persoanele cărora li se aplică Politica).
- **Elemente de remunerare:** include totalitatea elementelor de remunerare la care Conducătorii sunt îndreptățiți și face o distincție între remunerația fixă și variabilă, menționând și proporția relativă a acestor elemente. De asemenea, Politica menționează distincția între remunerația primită de Conducătorii neexecutivi și cei executivi. Politica include și o explicație privind modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților societății. De asemenea, precizează principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare / pensionare anticipată, precum și plățile aferente încetării prin reziliere a contractelor/Acordurilor cu Conducătorii. În cazul remunerației bazată pe acțiuni, Politica ar trebui să descrie condițiile de acordare a beneficiilor și caracteristicile generale ale schemei de remunerare.
- **Justificare:** explică modalitatea în care remunerația Conducătorilor contribuie la strategia și performanța Societății pe termen lung.
- **Criterii de performanță în cazul remunerației variabile:** include informații privind criteriile de performanță pe care Conducătorii trebuie să le îndeplinească pentru a fi îndreptățiți la plata remunerației, precum și o explicație a modului în care aceste criterii de performanță contribuie la sustenabilitatea Societății pe termen lung. De asemenea, Politica face distincție între criteriile financiare și cele nefinanciare și poate lua în considerare cei trei factori care măsoară durabilitatea companiei și impactul asupra Societății (i.e. guvernanta de mediu, socială și corporativă – *criteriile ESG*). În plus, Politica poate cuprinde o defalcare a componentelor de remunerare în funcție de performanța de ansamblu a Societății și de performanța individuală.
- **Măsurarea performanței:** descrie metodele aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță și include detalii privind situațiile în care aceste obiective sunt îndeplinite, sunt peste așteptări sau sunt sub pragul stabilit; include de asemenea, informații privind posibilitatea de recuperare sau amânare a remunerației variabile și condițiile în care devin aplicabile.
- **Elaborare și aprobare:** include detalii privind procesul decizional aferent elaborării și aprobării Politicii.



- *Revizuire:* include detalii privind modificările aduse Politicii, necesitatea acestora și alinierea cu votul anterior al acționarilor.
- *Supusă obligatoriu votului acționarilor:* Politica este supusă aprobării acționarilor cel puțin la fiecare patru ani sau mai devreme dacă există o modificare semnificativă a practicilor de remunerare.
- *Punctele de vedere ale acționarilor:* Societatea ar trebui să explice modul în care votul acționarilor din trecut a fost luat în considerare cu prilejul revizuirii Politicii.
- *Publicare:* ulterior votului, Politica și rezultatul votului sunt publicate în cadrul website-ului Societății.

CAPITOLUL 1: INTRODUCERE

<p><i>Cui îi sunt adresate aceste recomandări?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Societăților Listate • Oricărei alte societăți care își face publică Politica de Remunerare <p>Aceste recomandări se adresează în principal “Societăților Listate” – persoane juridice române care au sediul social pe teritoriul României și ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată situată sau care funcționează într-un stat membru al UE sau ale căror valori mobiliare sunt admise la tranzacționare în cadrul unui sistem multilateral de tranzacționare (de ex. AeRO), astfel cum aceste societăți sunt indicate la art.1, alin.(1) și (2) din Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.</p> <p>Cu toate acestea, aceste recomandări ar putea fi de interes și pentru alte societăți care pun la dispoziția publicului informații privind politica lor de remunerare, fie voluntar, fie pentru a respecta cerințe legale speciale, altele decât cele înscrise în Legea Emitenților (i.e. Legea 24/2017 menționată mai sus).</p>
<p><i>Scop</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sprijinirea Societăților Listate pentru elaborarea unei Politici de Remunerare în conformitate cu Legea Emitenților asigurând premisele pentru o practică și implementare unitară • Acest ghid nu include recomandări privind structurarea sau elaborarea pachetelor de remunerare <p>Scopul acestor recomandări este de a ajuta Societățile Listate să elaboreze o Politică de Remunerare clară și inteligibilă, care să fie în conformitate cu Legea Emitenților. Aceste recomandări nu au scopul de a crea "<i>politici de remunerare standard</i>". În schimb, acestea încearcă să ofere o îndrumare echilibrată și flexibilă, care să recunoască și să respecte diversitatea sistemelor de guvernare corporativă, strategiile unice de afaceri ale societăților și abordările în privința remunerării.</p> <p>De asemenea, acest ghid are rolul de a oferi un instrument util pentru societăți cu scopul asigurării unor standarde unitare și a armonizării informațiilor puse la dispoziția publicului de către acestea, astfel încât informațiile publicate să fie conforme cu cerințele legale, să fie comparabile și astfel ușor de urmărit de către publicul larg (investitori, angajați, etc.). Cu toate acestea, fiecare Societate Listată este încurajată să utilizeze aceste ghid în funcție de nevoile și de principiile sale.</p>
<p><i>Rol</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acest ghid nu are caracter obligatoriu, ci are un rol pur consultativ • Nu are rolul de a crea noi obligații legale <p>Aceste principii nu sunt obligatorii, nu creează noi obligații legale și reprezintă doar recomandări.</p>

	<p>Societățile Listate au obligația de a urmări cu rigurozitate respectarea prevederilor legale aplicabile în materia politicii de remunerare (respectiv, art. 92¹ din Legea Emitenților), sens în care trebuie să realizeze o evaluare proprie a acestor prevederi și a modului de implementare.</p>
<i>Limitări</i>	<ul style="list-style-type: none">• Anumite categorii de Societăți (Societățile deținute de stat, instituțiile de credit și entități reglementate de ASF) trebuie să coreleze cerințele legale speciale în privința politicilor de remunerare cu dispozițiile Legii Emitenților <p>Aceste recomandări reprezintă un cadru general pentru întocmirea Politicii de Remunerare și nu vizează cerințele speciale aplicabile anumitor tipuri de Societăți. Mai precis, aceste recomandări nu se referă la cerințele speciale aplicabile:</p> <ul style="list-style-type: none">• societăților deținute de stat (societăți în care Statul Român este acționar majoritar sau deține controlul) – cerințele incluse în Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;• instituțiilor de credit – cerințele incluse în regulamentul BNR nr. 5/2013 și Ordonanța de Urgență nr. 99/2006 aprobată prin Legea nr. 227/2007;• entităților reglementate și autorizate de ASF – cerințele incluse în Regulamentul ASF nr.2/2016. <p>Societățile cărora li se aplică prevederile speciale de mai sus trebuie să le coreleze cu dispozițiile Legii Emitenților.</p> <p>De principiu, recomandările din prezentul ghid ar trebui să fie în concordanță cu reglementările speciale menționate anterior, dar, în cazul în care apar contradicții, cerințele speciale vor prevala.</p>

CAPITOLUL 2: DOMENIUL DE APLICARE

<p><i>Conducători</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem unitar de administrare: membrii Consiliului de Administrație (CA) și Directorii • Sistem dualist de administrare: membrii Consiliului de Supraveghere (CS) și Directoratului (DT) • Inclusiv, în cazurile în care există, directorul general și directorul general adjunct <p>Într-un sistem unitar de administrare, Politica de Remunerare trebuie să se adreseze atât membrilor Consiliului de Administrație (în engleză, “<i>members of the Board of Directors</i>”), cât și Directorilor societății (în engleză, “<i>managers</i>”).</p> <p>Într-un sistem dualist de administrare, politica de remunerare trebuie să se adreseze atât membrilor Directoratului, cât și membrilor Consiliului de Supraveghere.</p> <p>În cazurile în care există, Politica de Remunerare include directorul general și directorul general adjunct.</p> <p>Societățile Listate pot extinde, în mod voluntar, Politica de Remunerare la orice alte persoane care ocupă poziții cheie în cadrul societății. În cazul în care exercită această opțiune, Societățile Listate trebuie să aibă în vedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) un nivel suficient de generalitate al Politicii astfel încât să nu genereze dezvăluirea unor aspecte confidențiale; (b) faptul că pentru aceste categorii de persoane pot furniza o gamă mai redusă de informații comparativ cu cele impuse de lege pentru Consiliul de Administrație/ Consiliul de Supraveghere/ Directorii/ Membrii Directoratului; (c) dacă optează inclusiv pentru includerea pachetelor de remunerare pentru aceste persoane în cadrul raportului de remunerare trebuie să se asigure că au acordat cu persoanele în cauză acest aspect, consemnat ca atare în cadrul contractelor/Acordurilor relevante .
<p><i>Apartenența la un grup de societăți</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Armonizarea politicii de remunerare cu politicile deja existente la nivelul grupului din care societatea face parte <p>Elaborarea unei Politici de Remunerare este obligatorie numai pentru Societățile Listate și nu pentru alte entități din grupurile din care acestea fac parte. Cu toate acestea, toate remunerațiile primite de un Conducător, inclusiv cele de la o entitate din cadrul grupului trebuie menționate în raportul anual de remunerare.</p> <p>Deși nu există o obligație legală în acest sens, Societățile Listate pot lua în considerare implementarea unei politici de remunerare consecventă la nivel de Grup. Acest lucru se poate dovedi a fi benefic, nu numai în ceea ce privește promovarea principiilor de guvernanță corporativă, ci și prin faptul că investitorii se pot baza pe date comparabile și consistente privind remunerarea, așa cum reies din diferitele informații ale Societății Listate (cum ar fi situațiile financiare consolidate și raportările managementului). În cazul în care Grupul are</p>



	<p>deja o Politică de Remunerare aplicabilă tuturor entităților parte a acestuia, Societățile Listate vor trebui să-și armonizeze politica cu cerințele Legii Emitenților. Dacă optează pentru extinderea Politicii de Remunerare la nivel de Grup, Societățile Listate trebuie să ia în considerare aspectele detaliate la secțiunea anterioară în legătură cu extinderea Politicii de Remunerare la alte persoane care ocupă poziții cheie.</p>
--	---

CAPITOLUL 3: PROCESUL DECIZIONAL

Notă:

- *Aceste recomandări se referă în principal la un scenariu în care există un comitet de remunerare; considerăm că organizarea unui astfel de comitet este recomandabilă pentru claritatea procesului decizional legat de Politica de Remunerare.*
- *Existența unui comitet de remunerare nu este obligatorie prin raportare la Legea Emitenților; însă reținem că anumite entități, precum cele reglementate și autorizate de către ASF, sunt obligate să constituie un comitet de remunerare în baza reglementărilor speciale aplicabile.*
- *Astfel, dacă o Societate Listată nu are un comitet de remunerare, orice referire din aceste recomandări la comitetul de remunerare va fi considerată a fi făcută la Consiliul de Administrație (sistem unitar) / Consiliul de Supraveghere (sistem dualist); în cazul în care nu există comitet de remunerare și, implicit atribuțiile acestuia sunt realizate de Consiliul de Administrație (sistem unitar) / Consiliul de Supraveghere (sistem dualist), Societatea Listată va adapta în mod corespunzător implementarea acestor recomandări.*

<p>Comitetul de remunerare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rol consultativ <p>Comitetul de remunerare are un rol consultativ, pe agenda sa figurând elaborarea de recomandări în legătură cu orice document în materia remunerării care trebuie apoi aprobat de către organele de administrare, conducere sau supraveghere relevante (pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați Capitolul 8 (<i>Exemplu-Flux Decizional</i>)). Astfel, principalul rol al comitetului de remunerare este de a permite structurilor corporative relevante să ia decizii bine fundamentate în baza unei analize adecvate și amănunțite care stă la baza redactării politicii de remunerare.</p> <p>Comitetul de remunerare elaborează recomandări în ceea ce privește:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Politica de Remunerare și modificările aduse acesteia; (b) contractele de mandat/management pentru Conducători și pachetele de remunerare aferente; (c) propunerea privind limitele maxime de remunerație anuală pentru Conducători; (d) verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politica de Remunerare; (e) evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță (KPI) și calcularea remunerației variabile, inclusiv impactul potențialelor prevederi minus și / sau claw-back; (f) raportul de remunerare. <p>Comitetul de remunerare poate solicita asistență externă în îndeplinirea îndatoririlor care îi revin.</p>
<p>Politica de Remunerare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avizată de comitetul de remunerare, revizuită/avizată de Consiliul de Administrație/Consiliul de Supraveghere și aprobată, ca parte a pachetului de documente aferent adunării acționarilor, prin votul AGA • Supusă obligatoriu votului acționarilor în cadrul AGA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani

<ul style="list-style-type: none">• Aprobată de acționari prin vot în cadrul AGA pentru a fi aplicată• Feedback-ul acționarilor cu privire la raportul/Politica de Remunerare trebuie luat în considerare la revizuirea Politicii de Remunerare
<p>Comitetul de remunerare formulează recomandări Consiliului de Administrație cu privire la politica de remunerare. Politica este revizuită apoi de Consiliul de Administrație / Consiliul de Supraveghere / Directoratul, ca parte a pachetului de documente care urmează a fi supus aprobării acționarilor.</p> <p>Într-un sistem dualist, Directoratul are dreptul să convoace adunarea acționarilor și, prin urmare, să aprobe în prealabil documentele supuse aprobării acționarilor. În consecință, în conformitate cu legea aplicabilă, Consiliul de Supraveghere nu este obligat să revizuiască toate documentele supuse aprobării acționarilor. Având în vedere rolul Politicii de Remunerare, se recomandă în mod deosebit să se permită Consiliului de Supraveghere să revizuiască întregul pachet de documente care abordează problemele de remunerare înainte de transmiterea acestuia către acționari; acest rol îi poate fi atribuit Consiliului de Supraveghere prin actul constitutiv.</p> <p>Politica trebuie prezentată Adunării Generale a Acționarilor pentru revizuire cel puțin o dată la 4 ani.¹ Cu toate acestea, în cazul existenței unor modificări semnificative în structura societății, a performanței sale financiare și / sau operaționale generale, a sectorului sau industriei în care activează, ar putea fi benefic pentru o Societate Listată să ia în calcul revizuirea Politicii de Remunerare la un interval mai mic de patru ani. În orice caz, fiecare modificare semnificativă a politicii trebuie să fie aprobată de AGA.</p> <p>Mai mult, feedback-ul acționarilor în legătură cu Politica de Remunerare, preluat fie din întrebările puse de aceștia anterior AGA, fie din dezbaterile efective din cadrul AGA, astfel cum este reținut în cadrul procesului verbal, trebuie luat în considerare în momentul revizuirii Politicii (inclusiv prin includerea unui raport de la ultimul vot asupra politicii de remunerare din cadrul AGA). Acest feedback trebuie luat în considerare atât atunci când Politica de Remunerare nu este aprobată de AGA și e obligatoriu să se revină cu o variantă revizuită pentru aprobare, cât și atunci când Politica este revizuită din alte motive.</p> <p>Politica de Remunerare ar trebui să includă măsuri pentru evitarea sau gestionarea conflictului de interese.² Din această perspectivă, există argumente pentru a susține că un acționar nu este în conflict de interese în legătură cu aspectele legate de remunerare, dacă acesta acționează și în poziția de Conducător. Cu toate acestea, un Conducător ar trebui să se abțină de la vot în privința propriului pachet de remunerare și / sau contract de management.</p> <p>Un caz special apare dacă un Conducător începe / își încheie mandatul în timpul anului, când o anumită politică de remunerare este deja în vigoare. Politica de Remunerare ar trebui să țină seama de o astfel de posibilitate și să stabilească modul în care elementele variabile ale remunerației vor fi calculate în acest scenariu.</p>

¹ Art. 92¹, alin. (7), Legea Emitenților;

² Art. 92¹, alin. (12), Legea Emitenților;

CAPITOLUL 4: COMPONENTELE REMUNERĂRII ȘI EVALUAREA ACESTORA

<p><i>Remunerația fixă</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerație/beneficii diferențiate pentru Conducători executivi & Conducători neexecutivi <p>Pentru Conducătorii executivi, remunerația fixă este stabilită în conformitate cu rolurile, responsabilitățile și practicile din piață.</p> <p>Conducătorii neexecutivi pot primi remunerații anuale/lunare, remunerații raportate la participarea acestora la întruniri sau prin raportare la alte criterii.</p>
<p><i>Remunerația variabilă</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poate fi pe termen scurt și pe termen lung <p>Remunerația variabilă pe termen scurt se plătește pentru obiectivele de performanță pe termen scurt (spre exemplu, anual). Aceasta este legată de criteriile financiare și nefinanciare și ar putea include o componentă referitoare la performanța individuală.</p> <p>Remunerația variabilă pe termen lung este în general acordată (cel puțin parțial) sub formă de acțiuni. Criteriile de performanță sunt evaluate pe mai mulți ani, în mod ideal, cel puțin trei ani. Cele mai bune practici sugerează că remunerația variabilă pe termen lung ar trebui să constituie componenta majoritară a remunerației și sugerează că atribuirea ar trebui amânată pentru o perioadă de mai mulți ani.</p> <p>Pentru a avea dreptul să primească o remunerație variabilă pe termen lung, Conducătorul trebuie să îndeplinească criteriile de performanță și de durată ale planului de remunerație variabilă aplicabil. Îndeplinirea parțială a criteriilor de performanță ar trebui să conducă la un procent mai mic de 100% din remunerația variabilă atribuibilă Conducătorului (i.e. ca o penalizare pentru neîndeplinirea totală sau parțială a criteriilor de performanță pe termen lung). Emitentul este încurajat să definească praguri de îndeplinire a performanței sub care nu se plătește remunerația, dar și praguri maxime de performanță, asociate unei remunerații maxime atribuibile.</p> <p>Modul în care Societatea Listată decide ponderarea remunerației variabile vs. fixe, pe termen scurt vs. pe termen lung sau dacă remunerația ar trebui să fie reprezentată prin acțiuni sau alte instrumente financiare, depinde de mai mulți factori (tipul afacerii, apetitul la risc, strategie etc.).</p>
<p><i>Alte forme de remunerații</i></p>	<p>Ar putea include beneficii monetare și nemonetare (asigurări de viață, de sănătate, mașină, diverse abonamente și în general, orice sume plătite în folosul personal al Conducătorului).</p>

<i>Implementare</i>	<ul style="list-style-type: none">• Evaluarea indicatorilor de performanță se realizează de regulă de către comitetul de remunerare• Hotărârile AGA cu privire la remunerație pot avea impact asupra contractelor de mandat/management
	<p><i>Evaluarea indicatorilor de performanță</i></p> <p>Comitetul de remunerare ar trebui să evalueze îndeplinirea indicatorilor de performanță (KPI) și să determine îndeplinirea criteriilor privind componenta variabilă. Asistența externă poate fi solicitată în acest caz sau ori de câte ori este necesar. Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță și remunerația variabilă subsecventă sunt supuse apoi aprobării structurii corporative îndreptățite să aprobe pachetul de remunerare pentru Conducătorul respectiv.</p> <p><i>Consecvența între limita maximă anuală a remunerării, pachetele de remunerare și contractele de management / mandat.</i></p> <p>Pot apărea potențiale probleme atunci când Conducătorii semnează contractele de management / mandat pentru un mandat complet (de obicei 4 ani) și, ulterior, AGA decide să reducă nivelul remunerării Conducătorilor respectivi sau reduce limita maximă de remunerare generală. Într-o astfel de situație, apare o discrepanță între hotărârea AGA/organului statutar competent și prevederile contractuale ale Emitentului. Emitentul trebuie să abordeze o astfel de discrepanță pentru a putea gestiona riscurile asociate; o soluție potențială ar fi includerea unei clauze de malus sau claw back, dar pot fi utilizate și alte soluții atenuatoare / încetare anticipată fără daune asociate, dar pot fi utilizați și alți factori mitiganți.</p>

CAPITOLUL 5: PREVEDERI PRIVIND CONTRACTELE /ACORDURILE CONDUCĂTORILOR

<p><i>Termenii contractuali & durata contractelor /acordurilor</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica de Remunerare trebuie să specifice durata contractelor sau a Acordurilor cu Conducătorii • Politica de Remunerare și contractele / Acordurile Conducătorilor ar trebui să fie consecvente <p>Politica de Remunerare va indica durata contractelor sau Acordurilor încheiate cu Conducătorii. Cerința ar trebui interpretată în sens larg ca referindu-se la orice contract/Acord între Conducător și Societatea Listată, indiferent de modul în care a fost documentat contractul/Acordul respectiv (spre exemplu, scrisori recunoscute și confirmate de către Conducători, scrisori de acceptare a mandatului etc.).</p> <p>Prin contracte/Acorduri se înțelege atât (i) contracte care consacră înțelegerea părților, cât și (ii) orice fel de înțelegere care rezultă din numiri de către organele statutare competente și acceptarea expresă sau implicită în absența încheierii unui contract formal. Totodată, indicarea duratei se poate realiza pe categorii de contracte, și nu în mod individual.</p>
<p><i>Termenii și condițiile de reziliere & perioade de preaviz</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica de Remunerare trebuie să specifice perioadele de preaviz aplicabile • Politica de Remunerare trebuie să stabilească termenii și condițiile de încetare prin reziliere) a contractelor/Acordurilor <p>Politica trebuie să indice perioadele de preaviz aplicabile și condițiile de încetarea prin reziliere a contractelor/Acordurilor.</p> <p>Politica ar putea indica perioadele de preaviz prin menționarea perioadelor de preaviz minime și maxime aplicabile Conducătorilor.</p> <p>Politica ar putea indica condițiile de încetare a contractelor/Acordurilor și în alte situații decât pentru cazurile de încetare prin reziliere.</p>
<p><i>Pachetele compensatorii acordate la încetarea contractului</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica de Remunerare trebuie să specifice plățile în caz de încetare prin reziliere a contractului /Acordului) și ar putea să includă plățile aferente altor modalități de încetare a contractului/ Acordului cu Conducătorii (ex. Plățile Compensatorii aferente încetării anticipate pentru cazuri care nu țin de culpa Conducătorilor) • Plățile Compensatorii ar trebui să fie acordate pe baza unor criterii obiective (ex. performanță, vechime etc.)

	<p>Politica de Remunerare trebuie să specifice toate tipurile de plăți legate de încetarea contractelor/Acordurilor prin reziliere.</p> <p>Politica de Remunerare ar fi recomandabil să includă plățile aferente altor modalități de încetare (în afară de încetarea prin reziliere) a contractului/Acordului cu Conducătorii, inclusiv Plățile Compensatorii aferente încetării anticipate a contractelor/acordurilor din motive ce nu țin de neexecutarea culpabilă a obligațiilor Conducătorului. Spre exemplu, Plățile Compensatorii care ar putea fi acordate pentru încetarea anticipată a contractului/Acordului la inițiativa Societății Listate, care nu țin de neexecutarea culpabilă a obligațiilor Conducătorului, ci este rezultatul unei reduceri semnificative a activității Societății sau a unei situații de schimbarea controlului la nivelul Societății Listate.</p> <p>De asemenea, Plățile Compensatorii pot include remunerația aferentă pierderii funcției și pot fi supuse unei clauze de neconcurență din contract/Acord, în limitele permise de lege.</p> <p>De principiu, plățile periodice legate de durata unei perioade de preaviz nu ar trebui considerate Plăți Compensatorii.</p> <p>Politicile de Remunerare ar trebui să specifice posibila utilizare a Plăților Compensatorii, inclusiv valoarea maximă sau criteriile obiective pentru determinarea unor astfel de sume, în cazul în care contractul încetează anticipat fără culpa Conducătorilor.</p> <p>Plățile Compensatorii nu ar trebui să prevadă o recompensă disproporționată, ci o acoperire corespunzătoare a prejudiciilor produse Conducătorului în cazurile de încetare anticipată a contractului /Acordului care nu sunt cauzate de încălcarea obligațiilor contractuale de către Conducător. Aceste sume trebuie să reflecte performanța Conducătorului în timpul mandatului său și nu trebuie să recompenseze o performanță nesatisfăcătoare sau o conduită necorespunzătoare.</p>
<p><i>Planul de pensionare anticipată /Pensii suplimentare</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica de remunerare trebuie să specifice principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare / pensionare anticipată • Contribuțiile la fondurile de pensii facultative realizate de Societatea Listată în beneficiul Conducătorului, precum și alte sume plătite cu acest scop ar trebui în general, să respecte aceleași principii privind remunerația variabilă. <p>Politica de Remunerare specifică acele caracteristici principale ale sistemelor de pensii suplimentare / pensionare anticipată, în conformitate cu prevederile legale.</p> <p>De asemenea, Politica ar putea să cuprindă detalii privind contribuțiile realizate de Societate la fondurile facultative de pensii în beneficiul Conducătorilor. Aceste contribuții ar trebui, în general, să respecte principiile privind remunerația variabilă plătită Conducătorilor.</p> <p>În situația în care Societatea acordă Conducătorilor sume discreționare ca urmare a faptului că persoana respectivă se retrage din activitate sau menite a suplimenta veniturile Conducătorului după retragerea din activitate prin pensionare, acestea ar trebui să respecte aceleași reguli de remunerare descrise anterior. În plus, acestea nu ar trebui plătite fără luarea în considerare a situației economice a Societății Listate sau a erorilor sau comportamentelor necorespunzătoare ale Conducătorului.</p>

CAPITOLUL 6: PRINCIPIILE PRIVIND RECUPEREA REMUNERAȚIEI VARIABILE DE TIP AJUSTARE (MALUS) ȘI RECUPERAREA DE TIP RESTITUIRE (CLAW-BACK)

<p><i>Condiții generale ale dreptului de recuperare a remunerației variabile de tip malus sau de tip claw-back</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica trebuie să includă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea Emitentului de a recupera remunerația variabilă • Recuperarea remunerației variabile reprezintă un drept și nu o obligație a Emitentului • În cazul în care Societatea Listată alege să exercite recuperarea de tip ajustare (malus) și / sau recuperarea de tip restituire (claw-back), Politica de Remunerare poate specifica condițiile, limitele și intervalul de timp pentru exercitarea acestor drepturi • Dispozițiile politicii de remunerare privind recuperarea de tip ajustare (malus) și / sau de tip restituire (claw-back) ar trebui corelate cu contractul / Acordurile încheiate cu Conducătorii
<p><i>Condiții privind tipul recuperărilor</i></p>	<p>Societățile Listate au dreptul, și nu obligația, ca în anumite situații să poată recupera remunerația variabilă deja atribuită (spre exemplu, prin reducerea remunerației variabile în numerar deja atribuite sau prin reducerea numărului sau valorii instrumentelor acordate).</p> <p>Politica de Remunerare trebuie să prevadă informații dacă Societatea Listată alege să își rezerve sau nu dreptul de recuperare a remunerației variabile. În cazul în care Societatea Listată specifică în Politica de Remunerare posibilitatea exercitării dreptului de recuperare a remunerației variabile, condițiile pentru exercitarea acestui drept ar trebui clar menționate (a se vedea și precizările din Anexa 2 a Ghidului pentru mai multe detalii).</p> <p>Responsabilitatea deciziei de exercitare a acordurilor de tip „malus” și / sau „claw-back” împotriva Conducătorului ar trebui să se stabilească în mod clar în Politică, precum și procedura privind felul în care o astfel de decizie trebuie luată. În principiu, decizia ar trebui luată numai în ceea ce privește perioada afectată de evenimentul care determină recuperarea, pentru a se asigura că Acordurile privind recuperarea de tip ajustare (malus) și / sau de tip restituire (claw-back) nu sunt aplicate retroactiv în mod nerezonabil.</p>
<p><i>Condiții specifice</i></p>	<p>Politica de Remunerare poate enumera condițiile specifice în care pot fi exercitate recuperarea de tip ajustare (malus) și / sau de tip restituire (claw-back) și poate enumera exemple ale situațiilor care dau naștere unor asemenea condiții. Condițiile ar trebui să fie obiective și nu discreționare (respectiv să nu depindă exclusiv de voința Societății Listate, ci și de un element exterior voinței Societății Listate).</p>

CAPITOLUL 7: POSIBILITATEA DEROGĂRII DE LA POLITICA DE REMUNERARE

<p><i>Derogările</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica de Remunerare trebuie să specifice condițiile și limitele derogărilor, precum și elementele de remunerare care pot fi supuse acestor derogări • Derogările sunt posibile numai în condiții excepționale și doar dacă sunt necesare pentru susținerea intereselor societății pe termen lung <p>Societățile Listate pot aplica derogări temporare de la politica de remunerare atunci când acestea sunt necesare pentru a servi intereselor și sustenabilității Emitentului pe termen lung sau pentru a-i asigura viabilitatea. Astfel, Politica de Remunerare trebuie să includă:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) elementele de remunerare care pot face obiectul unei derogări temporare; (elemente privind remunerația fixă sau variabilă); (b) circumstanțele excepționale în care sunt permise derogările pentru fiecare tip de remunerație care poate fi supusă derogării; (c) perioada de timp în care se pot aplica derogările; (d) procedura pentru determinarea îndeplinirii condițiilor de derogare și pentru aplicarea derogărilor. <p>Politica va detalia circumstanțele excepționale care determină și justifică derogarea. Aceste circumstanțe pot include, de exemplu, performanța excepțională a unui Conducător cu impact pozitiv fără precedent asupra performanțelor societății, în ciuda condițiilor de piață sau economice nefavorabile.</p> <p>De asemenea, Politica de Remunerare trebuie să includă limitele financiare aplicabile pentru remunerația suplimentară plătită în cazul aplicării unei derogări generate de circumstanțe excepționale.</p> <p>În plus, Politica ar trebui să includă explicații cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) modul în care Societatea beneficiază ca urmare a implementării acestor derogări în privința intereselor pe termen lung și sustenabilității Societății sau (ii) modul în care absența unor astfel de derogări ar putea afecta viabilitatea Societății.
<p><i>Procesul decizional pentru aplicarea derogărilor</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea derogărilor va fi evaluată de comitetul de remunerare, cu luarea în considerare a particularităților fiecărui caz de derogare <p>Politica de Remunerare ar trebui să prezinte procesul decizional în privința aplicării derogărilor.</p> <p>La nivel de principiu structura corporativă care aprobă pachetul de remunerare al unui Conducător ar trebui să fie cea îndrituită să aprobe și aplicarea derogării.</p>

CAPITOLUL 8: EXEMPLU – FLUXUL DECIZIONAL

	Sistem Unitar		Comitetul de remunerare	Sistem Dualist			Observații
	AGA	CA		AGA	CS	DT	
Politica de Remunerare (aprobare și revizuire Politică)	aprobă	propune ³	Formulează recomandarea	aprobă	propune	propune	Deși în conformitate cu legea aplicabilă, CS nu are un astfel de rol, responsabilitățile acestuia legate de remunerare ar putea fi alocate prin actul constitutiv.
Raportul de remunerare	vot consultativ	aprobă	Formulează recomandarea	vot consultativ	aprobă	propune	Votul în AGA este consultativ, dar trebuie luat în considerare la pregătirea următorului raport de remunerare / revizuirea politicii de remunerare.
CD/CS - sume suplimentare pentru responsabilități și suplimentare⁴	-	aprobă	Formulează recomandarea	-	aprobă	-	
Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor	aprobă	propune	Formulează recomandarea	aprobă	propune	propune	Trebuie luate în considerare atenuatoare ale riscului ca AGA să modifice clauzele înscrise în contractele de mandat/management.

³ În acest tabel termenul „propune” înseamnă că se ia decizia de aprobare a prezentării documentului respectiv spre aprobare către o altă structură corporativă;

⁴ Cum ar fi apartenența la comitetele consultative sau funcția de președinte

CAPITOLUL 9: TERMEN DE CONFORMARE

<i>Conformare</i>	<p>Legea Emitenților, așa cum a fost aceasta completată și modificată, acordă emitenților un termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a Legii 158/2020 (i.e. 28 August 2020) pentru a se conforma obligației de întocmire și supunere spre aprobarea AGA ordinare anuale a unei politici de remunerare. Prin urmare, chiar dacă termenul de conformare va expira abia în August 2021, emitenții vor trebui să supună aprobării AGA anuale din 2021 politicile de remunerare întocmite conform acestor noi cerințe.</p> <p>Având în vedere principiul neretroactivității legilor, primul raport de remunerare ar trebui întocmit și supus aprobării (pentru obținerea unui vot consultativ) în AGA ordinară anuală din anul 2022 prin raportare la anul financiar 2021, urmare a implementării politicilor de remunerare întocmite conform noilor cerințe și se va referi la remunerația plătită în temeiul politicii amintite mai sus.</p>
-------------------	---

CAPITOLUL 10: DEFINIȚII

<p>Termenii cheie folosiți în acest ghid</p>	<p>Acord – orice acord de furnizare de servicii personale în schimbul remunerării care nu constituie contract de muncă (în conformitate cu prevederile Codului Muncii - Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare), contracte de prestări servicii sau contracte de mandat (în conformitate cu prevederea Codului Civil, cu modificările și completările ulterioare).</p> <p>Acordarea dreptului (<i>grant/award</i>) –momentul în care Conducătorului i se acordă dreptul de a primi o remunerație variabilă independent de momentul la care respectiva remunerație este plătită.</p> <p>Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) – înseamnă adunarea generală ordinară a acționarilor Societății Listate.</p> <p>Ajustare (Malus) - un acord care permite Societății Listate să reducă valoarea remunerației variabile amânate, integral sau parțial, în baza ajustărilor de risc ex-post, înainte de intrarea în drepturi (vesting).</p> <p>ASF - Autoritatea de Supraveghere Financiară înființată prin Ordonanța de Urgență nr. 93/2012 aprobată prin Legea nr.113 / 2013, cu modificările și actualizările ulterioare.</p> <p>BNR – Banca Națională a României.</p> <p>Conducător înseamnă:</p> <ul style="list-style-type: none">• Într-un sistem unitar de administrare: membru al Consiliului de Administrație, si respectiv Director al Societății;• Într-un sistem dualist de administrare: membru al Directoratului, si respectiv membru al Consiliului de Supraveghere• Inclusiv, în cazurile în care există, directorul general și directorul general adjunct. <p>Conducător executiv – înseamnă Directorii (pentru sistemul unitar) și membrii Directoratului (pentru sistemul dualist), inclusiv, în cazul în care există, directorul general și directorul general adjunct.</p> <p>Conducător neexecutiv – înseamnă membrii Consiliului de Administrație care nu dețin simultan și calitatea de Directori la aceeași societate (pentru sistemul unitar) și membrii Consiliului de Supraveghere (pentru sistemul dualist).</p> <p>Consiliul de Administrație (CA) – înseamnă organismul corporativ format din administratorii societății în sistemul unitar de administrare.</p> <p>Consiliul de Supraveghere (CS) – înseamnă organismul corporativ care supraveghează activitatea Directoratului în sistemul dualist de administrare.</p> <p>Director – înseamnă persoana care îndeplinește atribuții de conducere a societății în sistemul unitar de administrare, astfel cum este prevăzut la articolul 143 (1) și (5) din Legea 31/1990.</p> <p>Directoratul (DT) – organismul corporativ responsabil pentru conducerea (executivă) a societății în sistemul dualist de administrare.</p>
---	--

<p>Dobândire/ Investire (Vesting) - momentul în care Conducătorul devine îndreptățit legal să pretindă remunerația variabilă acordată, independent de instrumentul utilizat pentru plată sau dacă plata este supusă unor perioade suplimentare de ajustare (malus) sau de acordului de restituire (claw-back).</p> <p>Grup – înseamnă societatea-mamă împreună cu filialele sale.</p> <p>KPI – indicator cheie de performanță.</p> <p>Legea Emitenților - Legea nr. 24/2017 modificată și completată prin Legea nr. 158/2020 promulgată la 27 iulie 2020.</p> <p>Perioada de performanță –perioada în care performanța este evaluată și măsurată în scopul determinării remunerației variabile.</p> <p>Perioada de investire - perioada de timp dintre momentul acordării dreptului (grant) și momentul investiției/intrării în drepturi (vesting) a remunerației variabile în timpul căreia Conducătorul nu este îndreptățit legal să pretindă remunerația atribuită. În general, perioada de investire începe de la data de începere a contractului de atribuire și se încheie la sfârșitul perioadei care a fost predefinită în planul de remunerație variabilă, incluzând, după caz, orice atribuire intermediară care poate fi inclusă în planul de remunerație variabilă. În absența vreunei mențiuni contrare, investiția are loc în mod gradual, liniar, în timpul perioadei de atribuire în favoarea Conducătorului.</p> <p>Plata Compensatorie (Severance) – înseamnă plățile legate de încetarea anticipată a unui contract din inițiativa Societății pentru cazurile care nu țin de neexecutarea culpabilă a obligațiilor Conducătorului.</p> <p>Raport de remunerare – document care reflectă implementarea politicii de remunerare pentru anul încheiat și arată remunerația actuală primită de Conducători.</p> <p>Recuperare de tip restituire (Claw-back) - un acord, sub rezerva anumitor condiții, în baza căruia Conducătorul trebuie să returneze dreptul de proprietate asupra remunerației variabile plătite în trecut sau pentru care a intrat deja în drepturi.</p> <p>Remunerație – plata primită de Conducător pentru serviciile prestate societății.</p> <p>Remunerație fixă – partea remunerației totale care nu este direct legată de performanța societății.</p> <p>Remunerație variabilă – partea remunerației totale care depinde de performanța societății și / sau este discreționară.</p> <p>Societate Listată/Emitent - persoane juridice române care au sediul social pe teritoriul României și ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată situată sau care funcționează într-un stat membru al UE sau ale căror valori mobiliare sunt admise la tranzacționare în cadrul unui sistem multilateral de tranzacționare (de ex. AeRO), astfel cum aceste societăți sunt indicate la art.1, alin.(1) și (2) din Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.</p>

ANEXA 1. EXEMPLE DE REMUNERARE PENTRU CONDUCĂTORII EXECUTIVI ȘI NEEEXECUTIVI

Remunerarea pentru Conducătorii neexecutivi

Conducătorilor neexecutivi li se acordă doar o remunerație fixă constând într-o remunerație anuală sau lunară în numerar, care poate diferi în funcție de rolul Conducătorului (spre exemplu, președinte sau membru al consiliului), precum și indemnizațiile pentru fiecare la care participă.

Remunerarea pentru Conducătorii executivi

Tipul remunerației	Componentă	Scop	Implementare	Formă	Oportunități maxime de plată și claw-back/malus
<i>Remunerație fixă</i>	Remunerație	Atragere și reținere	Bazat pe rolul și abilitățile Conducătorului și comparat cu media rolurilor similare din piață	Numerar	În funcție de rolul și media rolurilor similare din piață
<i>Remunerație variabilă</i>	Plan de stimulare pe termen scurt	Pentru alinierea interesului managementului cu performanța pe termen scurt a societății și cu interesele acționarilor	<p>70% în funcție de performanța societății:</p> <p>Performanța financiară</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA ajustat (pondere: 50%); • Venitul net ajustat (20%); <p>Performanța non-financiară</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacția clienților (...%) • Siguranța angajaților (...%) • Diminuarea impactului asupra mediului (ex. amprenta CO2) (...%) • Performanța în inovație (...%) 	Numerar și acțiuni. 50% din suma atribuită final se acordă sub formă de acțiuni, dintre care 50% sunt amânate pe o perioadă de 5 ani	Limitat la 100% din remunerația fixă. Recuperarea (claw-back) se face într-o perioadă de 3 ani de la plată/atribuire. Ajustarea (malus) se aplică la partea amânată a remunerației bazate pe acțiuni.

Conținutul documentului a fost dezvoltat de către Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă (ARIR) și poate fi publicat doar cu acordul prealabil al ARIR.

			Și 30% în funcție de performanța individuală.		
	Planul de stimulare pe termen lung	Pentru alinierea interesului managementului cu performanța pe termen lung a societății și cu interesele acționarilor	<p>30% sub formă de opțiuni pe acțiuni, care se întinde pe o perioadă de 3 ani și 70% sub formă de acțiuni în funcție de performanță care se bazează pe evaluarea performanței la 3 ani a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Randamentului relativ, total al acționarilor (TSR – 50%); • Rentabilitatea capitalurilor (ROE – 30%); • Incidente de securitate cibernetică (20%). 	Acțiuni acordate în funcție de timp și de performanță	Limitat la 200% din remunerația fixă. Recuperarea (claw-back) într-o perioadă de 3 ani de la plată/atribuire. Ajustarea (malus) se aplică la partea amânată a remunerației bazate pe acțiuni.
<i>Alte forme de remunerare</i>	Pensie facultativă și alte beneficii	Atragere și reținere	Pensie facultativă și alte beneficii (spre exemplu decontarea cheltuielilor auto, asigurări de viață / sănătate, abonamente, etc)	Pensie facultativă și alte beneficii	În funcție de rolul și media rolurilor similare din piață

ANEXA 2. DISPOZIȚII CHEIE PRIVIND POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERĂRII VARIABILE PRIN MALUS ȘI / SAU CLAW-BACK

<p><i>Aplicabilitate</i></p>	<p>În principiu, dreptul de recuperare a remunerației variabile poate fi exercitat după acordarea dreptului de a primi remunerația variabilă (i), dar înainte de investirea efectivă a acesteia (respectiv recuperarea de tip ajustare/malus) și (ii) după investirea sau plata remunerației variabile (respectiv recuperare de tip restituire /claw-back), sub rezerva respectării legii aplicabile.</p> <p>Politica de Remunerare ar putea să includă exemple de condiții care declanșează dreptul de recuperare a remunerației variabile. Astfel de cazuri se pot referi la circumstanțe specifice, inclusiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Atunci când Societatea Listată are dovezi de conduită greșită, necorespondere profesională sau erori / comportamente necorespunzătoare repetate ale Conducătorului și a încheiat o investigație disciplinară sau a performanței în acest sens, dacă este cazul, inclusiv cazul în care Societatea Listată a fost supusă sancțiunilor ca urmare a neconformării la prevederile legale, iar comportamentul Conducătorului a contribuit la aceste sancțiuni, astfel cum este stabilit de o autoritate competentă sau de o instanță de judecată; (b) Societatea Listată suferă o pagubă reputațională semnificativă sau o scădere semnificativă a performanței financiare (spre exemplu, indicatori specifici de activitate, împreună cu pragul de materialitate care trebuie specificat în politica de remunerare); (c) remunerația variabilă a fost acordată în baza datelor eronate sau false, a declarațiilor greșite a conturilor, erori materiale (i) din documentele în baza cărora a fost determinată remunerația (spre exemplu, situații financiare) sau (ii) legate de metodele de calcul ale remunerației, etc; (d) Societatea Listată suferă consecințe negative și obiective semnificative integral sau parțial atribuibile Conducătorului, în relația Societății cu clienții, afiliații sau alte părți interesate inclusiv acționarii, angajații, creditorii și autoritățile de reglementare. <p>Societățile Listate pot diferenția între criteriile de aplicare a clauzelor privind recuperarea de tip ajustare (malus) și / sau de tip restituire (claw-back). Având în vedere că principiul recuperării de tip restituire (claw-back) se aplică remunerației variabile deja dobândite (<i>vested</i>), Societățile Listate pot lua în considerare aplicarea acestui tip de recuperare în special în situațiile în care se poate dovedi contribuția Conducătorului la apariția evenimentului advers respectiv, în timp ce recuperarea de tip ajustare (malus) poate fi aplicată în toate împrejurările de mai sus.</p>
<p><i>Intervalul de timp</i></p>	<p>În principiu, Societatea Listată ar putea aplica clauzele privind recuperarea de tip ajustare (malus) / de tip restituire (claw-back) pentru toate remunerațiile variabile acordate Conducătorului și până la 100% din remunerația variabilă ar putea fi supusă condițiilor privind recuperare de tip ajustare (malus)/ de tip restituirea (claw-back). Cu toate acestea, Politica de Remunerare poate specifica cazurile în care recuperarea de tip ajustare (malus)</p>

	<p>/ recuperarea de tip restituire (claw-back) nu vor fi aplicate. Spre exemplu, recuperarea de tip ajustare (malus) / recuperarea de tip restituire (claw-back) poate să nu se aplice pentru anumite categorii de remunerație variabilă, cum ar fi „bonus de bun venit”, „bonus de aderare” sau „plată compensatorie la încetarea anticipată a contractului”, sub rezerva anumitor condiții etc.</p> <p>Societățile Listate ar putea, de asemenea, să ia în considerare stabilirea în politica de remunerare a perioadei în care recuperarea de tip ajustare (malus) / recuperarea de tip restituire (claw-back) vor fi aplicate (de exemplu, între 1 până la 3 ani de la plata sau intrarea în drepturi cu privire la o remunerație variabilă, în cazul claw-back și, respectiv, de la acordarea remunerației variabile, în cazul malus).</p>
<p><i>Corelarea cu Acordurile / contractele</i></p>	<p>În cazul în care Politica de Remunerare prevede posibilitatea aplicării clauzelor privind recuperarea de tip ajustare (malus) / de tip restituire (claw-back), Societatea Listată ar trebui să ia în considerare obținerea consimțământului Conducătorului și / sau, dacă este necesar, încheierea unor acte adiționale la contractele / Acordurile existente în scopul corelării dispozițiilor contractuale relevante cu termenii Politicii de Remunerare.</p>
<p><i>Aplicarea recuperării de tip ajustare (malus) / Perioade de amânare</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustarea (malus) este aplicabilă înainte de intrarea în drepturi (vesting) <p>Politica trebuie să ofere informații cu privire la orice perioade de amânare. Recuperarea de tip ajustare (malus) este aplicabilă numai pentru partea amânată a remunerației variabile, pentru care nu s-a produs încă intrarea în drepturi (vesting). Consimțământul Conducătorului pentru clauzele de recuperare aferente malus ar trebui să fie obținut în mod expres (spre exemplu inclus în contract/Acord).</p> <p>Atunci când remunerația variabilă acordată este amânată, atribuirea are loc după trecerea perioadei de amânare, acesta fiind momentul până când poate fi aplicată recuperarea de tip ajustare (malus).</p>
<p><i>Aplicarea recuperării de tip restituire (claw-back)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperarea de tip restituire (claw-back) este aplicabilă doar după investire sau plată • Recupearea de tip restituire (claw-back) ar trebui aplicată doar în circumstanțe excepționale <p>Recuperarea de tip restituire (claw-back) se aplică în cazul unei remunerații variabile deja plătite sau care a fost deja intrată în drepturi (<i>vested</i>). Consimțământul Conducătorului pentru clauzele aferente recuperării de tip restituirea trebuie să fie obținut în mod expres (spre exemplu, inclus în contractul/Acordul Conducătorului).</p> <p>Recuperarea de tip restituire (claw-back) ar trebui aplicată în circumstanțe excepționale, definite în Politica de Remunerare, sub rezerva oricăror limitări contractuale și legale aplicabile.</p>



ANEXA 3. CONTRIBUTORI

MULȚUMIM CONTRIBUTORILOR ACESTUI PROIECT (ÎN ORDINE ALFABETICĂ DUPĂ ORGANIZAȚIE):

Echipa ALRO coordonată de Ana-Maria Imbrea, Director Departament Relații Investitori și Relații Corporative
Daniela Șerban, Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România
Daniela Aldescu, Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România
Ioan Șumandea, Consilier Juridic Expert Guvernanță Corporativă, Banca Transilvania
Diana Ispas, Partener, Bondoc & Asociații
Vasile Soltan, Junior Associate, Bondoc & Asociații
Ștefania Drăghici, Consultant Management, Departament Managementul Performanței și Recrutare, Electrica
Günay Duagi, Senior Managing Associate, KPMG Legal - Toncescu și Asociații SPARL
Raul Andrei Dimitriu, Senior Associate, KPMG Legal - Toncescu și Asociații SPARL
Elena Doagă, Tax Manager, KPMG Romania
Echipa OMV Petrom coordonată de Ana-Maria Ralea, Department Manager Legal Corporate
Narcisa Oprea, Partener, Schoenherr și Asociații
Silviu Lazăr, Attorney at Law, Schoenherr și Asociații
Manuela Pănescu, Sustainalytics