

POLITICA DE REMUNERARE DN AGRAR GROUP SA

CUPRINS

POLITICA DE REMUNERARE – OBIECTIV ȘI APLICABILITATE.....	2
OBIECTIV	2
APLICABILITATE	2
PACHETUL DE BENEFICII.....	2
REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE	3
REMUNERAȚIA ECHIPEI DE MANAGEMENT A DN AGRAR GROUP	3
EXCEPȚII PRIVIND BONUSURILE ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI.....	3

dn
agr-ar



POLITICA DE REMUNERARE – OBIECTIV ȘI APLICABILITATE

OBIECTIV

Principalul obiectiv al DN AGRAR GROUP legat de remunerare, este acela de a respecta principiul echității, punând accent pe strategia de afaceri, cultura și valorile companiei, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Cadrul general de remunerare susține DN AGRAR GROUP în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite, luând în considerare ca remunerarea este competitivă cu cea a altor companii, iar performanța Companiei, cât și contribuțiile individuale sunt recunoscute și recompensate. De asemenea, recompensele sunt echilibrate între succesul pe termen scurt și crearea de valoare pe termen lung.

APLICABILITATE

Politica de remunerare se aplică pentru personalul a cărei activitate profesională are un impact semnificativ asupra DN AGRAR GROUP, respectiv:

1. Membrii Consiliului de Administrație
2. Conducerea executivă a Companiei.

În conformitate cu Legea nr. 31 din 1990, ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR aprobă POLITICA DE REMUNERARE și indemnizațiile membrilor consiliului de administrație, precum și limitele generale ale remunerației suplimentare a membrilor consiliului de administrație.

Compania se angajează să evalueze toate propunerile acționarilor, pentru revizuirea Politicii de Remunerare.

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE avizează politica de remunerare și monitorizează implementarea ei.

PACHETUL DE BENEFICII

REMUNERAȚIE FIXĂ

Remunerația este stabilită la un nivel competitiv pentru a atrage, a fideliza și a motiva echipa de conducere a Companiei, în interesul acționarilor.

Pachetul fix de beneficii reflectă complexitatea pozițiilor și competențele beneficiarilor.

REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

1. Performanța individuală;
2. Performanța departamentului;
3. Rezultatele companiei și ale grupului.

Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multi-anual, astfel ne asigurăm că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung, și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe Performanță, este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al grupului și riscurile specifice.

Remunerația variabilă este acordată în bani și/sau în acțiuni DN AGRAR GROUP.

Bonusul în acțiuni - se realizează în baza unui Stock Option Plan, și depinde de criteriile de performanță financiară,



precum și de realizarea obiectivelor operaționale strategice.

Bonusul se acordă în baza unei perioade de referință a performanței de trei ani, pentru a promova crearea de valoare pe termen mediu și lung. Acest bonus urmărește, de asemenea, să împiedice asumarea de riscuri excesive, precum și să încurajeze retenția.

ALTE BENEFICII

Membrilor Consiliului de Administrație le vor fi rambursate cheltuielile aferente îndeplinirii mandatului, respectiv: hotel/cazare, transport, autoturism de serviciu, telefon.

REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Planul de remunerare cuprinde următoarea componentă:

1. Remunerație fixă

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, anual. Tot Adunarea Generală a Acționarilor, este cea care poate aproba acordarea de acțiuni DN AGRAR GROUP pentru membrii Consiliului de Administrație.

REMUNERAȚIA ECHIPEI DE MANAGEMENT A DN AGRAR GROUP

Planul de remunerație pentru Conducerea Executivă, cuprinde următoarele componente:

1. **Partea fixă**, reprezentată de indemnizația conform contractului de mandat
2. **Bonus în acțiuni DN AGRAR GROUP SA**, în baza unui Stock Option Plan, și depinde de criteriile de performanță, precum și de realizarea obiectivelor operaționale și strategice.

Valoarea se stabilește prin evaluarea rezultatelor pe ultimii 3 ani.

Acțiunile intră în proprietatea beneficiarilor după trei ani de la acordare. În perioada de trei ani, se pot aplica rețineri ca urmare a unor evenimente nefavorabile generate de tranzacții efectuate în perioada de evaluare, a căror efect s-a materializat în perioada de trei ani cuprinsă între acordarea și transferul dreptului de proprietate.

EXCEPȚII PRIVIND BONUSURILE ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI

Bonusurile acordate înainte de aprobarea și implementarea prezentei Politici rămân neafectate de aceste prevederi.

