

ELECTROAPARATAJ S.A.

POLITICA DE REMUNERARE

a conducătorilor societății

Versiune actualizată 2026 | (propunere supusa aprobării in AGOA din 25/26.05.2026)

I. PREAMBUL

Prezenta Politică de Remunerare (denumită în continuare '**Politica**') descrie procedura utilizată de societatea **ELECTROAPARATAJ S.A.** cu sediul social în Mun. Târgoviște, Str. Calea Câmpulung nr. 121, C7, județul Dâmbovița, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Dâmbovița sub nr. J2011000080152, având Codul de Identificare Fiscală RO 51 și Identificatorul Unic la Nivel European (EUID): ROONRC.J2011000080152 (denumită în continuare „**Societatea**”) pentru a stabili remunerația conducătorilor acesteia, respectiv a membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor executivi cu contract de mandat (denumiți în continuare, în mod colectiv, „**Conducătorii**”), în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată și cu modificările ulterioare.

II. SCOPUL POLITICII

Scopul prezentei Politici este construirea unei imagini transparente a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Societate în ceea ce îi privește pe Conducătorii acesteia, astfel încât remunerația astfel stabilită să corespundă strategiei de afaceri, politicii de risc, valorilor, intereselor și performanțelor Societății pe termen lung.

Prin aplicarea Politicii se creează o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a persoanelor cu putere de decizie din cadrul Societății și pe recompensarea performanței acestora.

Prezenta Politică este publicată pe site-ul Societății și este supusă votului acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor. Orice plată efectuată în favoarea Conducătorilor se face exclusiv în conformitate cu prevederile Politicii aprobate.

III. CADRUL DE REGLEMENTARE

Politica a fost elaborată în conformitate cu:

- Legea societăților nr. 31/1990, republicată;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată și cu modificările ulterioare, inclusiv art. 106 (politica de remunerare) și art. 107 (raportul anual de remunerare);
- Ghidul de implementare a politicii de remunerare elaborat de Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă (ARIR) din februarie 2021;

- Contractele de administrare ale membrilor Consiliului de Administrație – aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor;
- Contractele de mandat ale membrilor conducerii executive, respectiv ale directorilor executivi – aprobate de Consiliul de administrație al Societății.

IV. DOMENIUL DE APLICARE

4.1. Având în vedere sistemul unitar de administrare al Societății, Politica se adresează atât membrilor Consiliului de Administrație al Societății, cât și directorilor executivi ai acesteia, desemnați în temeiul art. 143 din Legea 31/1990, inclusiv Directorului General.

4.2. Politica nu se aplică altor persoane, indiferent de denumirea tehnică pe care acestea o poartă, cărora nu le-au fost delegate atribuții de conducere a Societății în conformitate cu art. 143 alin. (1) din Legea 31/1990.

4.3. Consiliul de Administrație este compus din 3 (trei) administratori, temporari și revocabili, aleși de Adunarea Generală a Acționarilor. Aceștia au fost desemnați pentru o perioadă de 4 ani conform art. 14.1 din Actul constitutiv al Societății.

4.4. Directorii executivi sunt cei cărora Consiliul de Administrație le-a delegat conducerea potrivit art. 143 din Legea nr. 31/1990 și care nu sunt membri în Consiliul de Administrație, potrivit art. 14.12 din Actul constitutiv.

V. PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII

5.1. Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Societății, iar prin intermediul acesteia se promovează transparența privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia.

5.2. Politica de remunerare urmărește promovarea competitivității în piața de remunerare și recompensarea îndeplinirii obiectivelor prestabilite, asigurarea sustenabilității și profiturilor.

5.3. Remunerația Conducătorilor la nivelul Societății reflectă aplicarea principiului proporționalității, astfel încât quantumul acesteia se raportează la dimensiunea, natura, organizarea internă, sfera și complexitatea activităților Societății.

5.4. Consiliul de Administrație, în cadrul funcției sale de supraveghere, asigură aplicarea conformă a Politicii.

5.5. Prezenta Politică este supusă votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor cel puțin o dată la 4 ani sau ori de câte ori intervine o modificare semnificativă. Rezultatul votului este adus la cunoștința publicului prin mijloacele prevăzute de lege.

VI. REMUNERAREA CONDUCĂTORILOR EXECUTIVI ȘI NEEEXECUTIVI

6.1 Structura remunerației

Remunerația Conducătorilor este compusă exclusiv dintr-o componentă fixă lunară. Societatea nu acordă, în prezent, o componentă variabilă de remunerare. Această decizie este justificată de dimensiunea redusă a Societății, de structura sa organizatorică simplificată și de numărul limitat de personal cu funcții de conducere, context în care introducerea unui sistem de bonusuri variabile nu ar aduce un beneficiu proporțional față de complexitatea administrativă pe care ar genera-o.

Chiar în absența componente variabile, evaluarea periodică a performanței Conducătorilor se realizează pe baza următorilor indicatori de performanță principali:

- rezultatele financiare ale Societății (cifra de afaceri, profitul net, EBITDA);
- respectarea planului de afaceri și a obiectivelor aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor;
- calitatea guvernantei corporative și conformitatea cu reglementările aplicabile;
- managementul riscurilor și sustenabilitatea operațională.

Rezultatele acestei evaluări sunt reflectate în raportul anual de remunerare și pot constitui baza unor decizii privind revizuirea cuantumului indemnizației fixe cu ocazia aprobării anuale de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

6.2 Conducătorii executivi (Directori)

6.2.1. Conducătorii executivi, respectiv directorii, inclusiv Directorul General și directorii adjuncți, sunt remunerați în baza contractelor de mandat și beneficiază de o remunerație bazată pe o indemnizație fixă lunară pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate, revizuită periodic de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor sau, după caz, de Consiliul de administrație al Societății.

6.2.2. Cuantumul remunerației fixe lunare este de maximum **10.000 lei**. Indemnizația efectivă se stabilește în funcție de nivelul de responsabilitate, complexitatea sarcinilor, intensitatea și varietatea muncii.

6.3 Conducătorii neexecutivi (Membri ai Consiliului de Administrație)

6.3.1. Conducătorii neexecutivi, respectiv membrii Consiliului de Administrație, inclusiv Președintele Consiliului de Administrație, sunt remunerați în baza contractelor de administrare și beneficiază de o remunerație bazată pe o indemnizație fixă lunară, revizuită periodic de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

6.3.2. Indemnizația fixă lunară datorată administratorilor este de maximum **20.000 lei** și este diferențiată în raport de funcția deținută în cadrul organului de administrare și de nivelul de implicare și responsabilitate asumate.

6.4 Beneficii și cheltuieli

6.4.1. Remunerarea Conducătorilor va avea regimul fiscal stabilit de legislație în condiții similare salariului, Societatea reținând și virând la bugetul de stat toate taxele, impozitele și contribuțiile legale aplicabile.

6.4.2. Prezenta Politică nu prevede drepturi speciale de pensii și/sau alte beneficii pentru cazul pensionării anticipate.

6.4.3. Conducătorii vor avea dreptul, pe baza documentelor justificative, la decontarea cheltuielilor de transport, cazare și a altor cheltuieli ocazionate de deplasările efectuate în interesul Societății.

6.5 Clauza de recuperare a remunerației variabile (Clawback)

Societatea nu prevede în prezent o clauză formală de recuperare a remunerației (clawback), întrucât nu există o componentă variabilă de remunerare. În situația în care, în viitor, se va introduce o componentă variabilă, Politica va fi completată corespunzător cu prevederi privind recuperarea remunerației plătite pe baza unor date financiare care se dovedesc ulterior inexacte sau în cazul unor abateri grave de la standardele de guvernanță corporativă.

VII. RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE

7.1. În conformitate cu art. 107 din Legea nr. 24/2017, Societatea întocmește anual un raport clar și ușor de înțeles cu privire la remunerarea Conducătorilor în cursul exercițiului financiar anterior (denumit în continuare „**Raportul de Remunerare**”).

7.2. Raportul de Remunerare cuprinde cel puțin următoarele informații:

- remunerația totală acordată fiecărui Conducător, defalcată pe componente;
- variația remunerației Conducătorilor față de exercițiul financiar precedent, față de performanța Societății și fata de remunerația medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților emitentului care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimilor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- informații privind aplicarea Politicii de Remunerare în cursul exercițiului financiar;
- rezultatele evaluării performanței Conducătorilor pe baza indicatorilor prevăzuți la art. 6.1;
- orice derogare sau modificare față de prezenta Politică, cu justificarea aferentă.

7.3. Raportul de Remunerare este prezentat Adunării Generale Ordinare a Acționarilor spre vot consultativ și este publicat pe site-ul Societății, rămânând accesibil publicului pentru o perioadă de cel puțin 10 ani.

7.4. Consiliul de Administrație este responsabil de întocmirea și prezentarea Raportului de Remunerare.

VIII. ÎNCETAREA CONTRACTELOR ÎNCHEIATE CU CONDUCĂTORII

8.1. Conducătorii pot denunța unilateral contractele de administrare, respectiv de mandat, cu condiția notificării Societății cu cel puțin 30 (treizeci) de zile înainte de data încetării contractelor.

8.2. Administratorii pot fi revocați oricând de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

8.3. Directorii pot fi revocați oricând de către Consiliul de Administrație.

IX. MĂSURI DE EVITARE A CONFLICTELOR DE INTERESE. OBLIGAȚIA DE CONFIDENȚIALITATE.

9.1. Conducătorii își execută obligațiile ce decurg din contractele de administrare, respectiv de mandat cu diligență și loialitate, folosindu-și întreaga experiență și capacitate pentru administrarea eficientă și profitabilă a Societății și pentru atingerea obiectivelor stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor.

9.2. Conducătorii nu vor intra în raporturi contractuale și nici nu vor accepta plăți pentru executarea unor operațiuni ori activități în beneficiul unor societăți concurente sau cu profil similar, decât cu înștiințarea prealabilă și cu acordul scris al Societății, exceptând cazul în care societatea concurentă sau cu profil similar aparține grupului de societăți din care face parte Societatea.

9.3. Conducătorii nu vor întreprinde nicio acțiune care ar fi, în orice mod, în detrimentul intereselor Societății.

9.4. Conducătorii declară că nu se află în situații de conflict de interese cu Societatea sau în orice alte situații care i-ar face incompatibili pentru deținerea și exercitarea funcției acestora și se obligă să se abțină de la executarea oricărei operațiuni în care ar avea un interes contrar sau un conflict de interese cu Societatea.

9.5. Conducătorii vor păstra confidențialitatea tuturor informațiilor privind Societatea ori având legătură cu aceasta, a căror importanță comercială este cunoscută sau ar trebui să fie cunoscută de către Conducători și a căror dezvăluire ar putea avea un impact negativ asupra operațiunilor comerciale ale Societății (nivelul prețurilor și tarifelor practicate, strategia de comercializare și intermediere, clientelă actuală și potențială etc).

X. CONDIȚII DE REVIZUIRE A POLITICII DE REMUNERARE

10.1. Politica va fi prezentată Adunării Generale a Acționarilor pentru vot cel puțin o dată la 4 ani. Politica este publicată pe site-ul Societății imediat după adoptarea sau modificarea sa.

10.2. În cazul existenței unor modificări semnificative în structura societății, a performanței sale financiare și/sau operaționale generale, a sectorului sau industriei în care activează, ori a cadrului legal aplicabil, Societatea poate recurge la revizuirea Politicii la un interval mai mic de patru ani.

10.3. Orice modificare semnificativă a Politicii va fi aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor.

10.4. În cazul în care Adunarea Generală a Acționarilor respinge Politica de Remunerare supusă votului, Societatea va continua să aplice politica anterioară aprobată și va prezenta o politică revizuită la proxima Adunare Generală.

Document supus aprobării în AGOA ELECTROAPARATAJ S.A. din 25/26.05.2026

Versiune actualizată – 2026