

## **POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII ELECTRO - ALFA INTERNATIONAL S.A.**

### **1. Aspecte generale**

Această politică de remunerare („**Politică de Remunerare**“) se aplică conducătorilor Electro – Alfa International S.A., o societate înregistrată la Registrul Comerțului Botosani cu nr. J1994001310079, Cod Unic de Înregistrare 7348194, având sediul social situat în Calea Națională, Nr. 15, Botoșani, Județ Botoșani, România, având un capital social subscris și vărsat de 47.136.076,75 RON (denumită în continuare „**Societatea**“).

Această Politică de Remunerare a fost elaborată în vederea conformării cu prevederile art. 106 din Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare („**Legea 24/2017**“), precum și în vederea implementării bunelor practici de guvernanta societară.

Drepturile acordate anterior aprobării și implementării prezentei Politici de Remunerare nu sunt afectate de prevederile acesteia și rămân valabile conform termenilor inițiali de acordare.

Politica de Remunerare se aplică membrilor consiliului de administrație al Societății („**Consiliul de Administrație**“), precum și directorilor cu atribuții delegate de la Consiliul de Administrație și care au contract de mandat cu Societatea.

### **2. Principiile Politicii de Remunerare**

#### **2.1. Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei Societății**

Politica de Remunerare este concepută pentru a susține obiectivele strategice ale Societății, încurajând performanța operațională, disciplina financiară și dezvoltarea pe termen mediu și lung.

#### **2.2. Să susțină dezvoltarea sustenabilă a Societății**

Remunerația urmărește crearea unui cadru care să stimuleze dezvoltarea competențelor, retenția talentelor-cheie și consolidarea unei organizații performante, capabile să susțină creșterea durabilă a Societății.

### **2.3. Să asigure alinierea intereselor managementului cu cele ale acționarilor**

Structura remunerației este definită astfel încât să promoveze crearea de valoare pentru acționari și să încurajeze decizii responsabile, în concordanță cu obiectivele pe termen lung ale Societății.

### **2.4. Să asigure implicarea adecvată a acționarilor și o guvernare robustă**

Politica de Remunerare este supusă aprobării adunării generale ordinare a acționarilor („AGOA”) și este implementată și monitorizată în baza unor principii clare de guvernare corporativă, asigurând transparență și responsabilitate decizională.

### **2.5. Să promoveze misiunea și valorile Societății**

Remunerația este aliniată cu cultura organizațională și valorile Societății, încurajând integritatea, profesionalismul, orientarea către rezultate și responsabilitatea în desfășurarea activității.

### **2.6. Să prevină și să gestioneze conflictele de interese**

Structura și mecanismele de remunerare sunt stabilite astfel încât să evite situațiile de conflict de interese și să asigure luarea deciziilor în interesul Societății.

### **2.7. Să ofere un cadru echilibrat, flexibil și orientat spre performanță**

Politica de Remunerare permite remunerarea adecvată a membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor, în funcție de responsabilități, competențe și performanță, asigurând totodată un echilibru între componenta fixă și cea variabilă.

### **2.8. Să susțină prudența financiară și gestionarea riscurilor**

Remunerația este corelată cu profilul de risc al Societății și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, fiind aliniată cu capacitatea financiară și cu obiectivele de stabilitate ale Societății.

## **2.9. Să asigure conformitatea legală și bunele practici**

Politica de Remunerare respectă cerințele legale aplicabile și reflectă standarde recunoscute de guvernanta corporativă și transparență.

## **2.10. Să fie aliniată cu remunerațiile și condițiile de angajare a Societății**

Politica de Remunerare este pregătită și revizuită periodic de Comitetul de Nominalizare și Remunerare cu observarea aspectelor de remunerare aplicabile bazei mai largi de angajați ai Societății, în scopul asigurării unor niveluri de remunerare corecte și echitabile la toate nivelurile ierarhice din Societate, care să sporească atractivitatea Societății ca angajator și să motiveze angajații și managementul deopotrivă.

## **3. Structuri interne de conducere și cadrul de remunerare**

În cadrul Societății, Comitetul de Nominalizare și Remunerare este responsabil pentru elaborarea și revizuirea Politicii de Remunerare, iar Consiliul de Administrație este responsabil de menținerea Politicii de Remunerare, precum și pentru monitorizarea implementării acesteia, în vederea asigurării funcționării sale eficiente și conforme cu obiectivele strategice ale Societății. Politica de Remunerare, precum și orice modificare ulterioară a acesteia, sunt supuse aprobării AGOA.

La nivelul Societății, conducerea este asigurată de un Consiliu de Administrație și de directori, iar nivelurile de remunerație se stabilesc defalcăt pentru membrii Consiliului de Administrație (executivi sau neexecutivi) și pentru directori. În cazul în care un director este și membru (executiv) al Consiliului de Administrație remunerația pentru cele două funcții se cumulează.

Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor Societății este alcătuită dintr-o componentă fixă, o componentă variabilă bazată pe performanță și, după caz, beneficii.

Componenta fixă este determinată în funcție de rolul și responsabilitățile aferente fiecărei poziții, nivelul de complexitate al activității desfășurate, precum și experiența și competențele profesionale necesare exercitării mandatului.

Remunerația variabilă este determinată în principal în funcție de performanța financiară a Societății, reflectată prin indicatori economico-financiar relevanți, fiind corelată totodată cu performanța individuală și colectivă, precum și cu obiectivele strategice stabilite. Acordarea acesteia se realizează în baza unor criterii și proceduri transparente, care au în vedere



sustenabilitatea activității, gestionarea prudentă a riscurilor și resursele disponibile ale Societății la momentul acordării.

Nu se va plăti nicio contribuție la planuri de pensii (altfel decât cele prevăzute de legislația aplicabilă) pentru membrii Consiliului de Administrație și/sau directori.

#### **4. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE**

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o componentă fixă și de o componentă variabilă, ale căror niveluri sunt aprobate de AGOA, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Componenta variabilă este stabilită la un nivel rezonabil și competitiv, astfel încât să permită atragerea și retenția unor persoane calificate, în concordanță cu condițiile pieței în care operează Societatea.

##### **4.1. Remunerația fixă**

Membrii Consiliului de Administrație au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității desfășurate în cadrul Consiliului de Administrație și al comitetelor acestuia.

Membrii Consiliului de Administrație vor fi remunerați printr-o indemnizație fixă lunară, în cuantum maxim de 34.957 lei brut (echivalentul a aproximativ 20.000 lei net). Nivelul concret de remunerație fixă aferentă fiecărui membru al Consiliului de Administrație se aprobă prin hotărârea AGOA, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Indemnizația se plătește lunar, prin transfer bancar, în contul indicat de fiecare membru, în lei.

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o asigurare de tip D&O (Directors and Officers Liability Insurance), în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Totodată, membrii Consiliului de Administrație beneficiază de programe de formare profesională și dezvoltare continuă, în limita unui buget anual de până la 20.000 lei pentru fiecare membru, în vederea menținerii și dezvoltării competențelor necesare exercitării mandatului.

Societatea poate să le ofere instrumentele și mijloacele necesare desfășurării activității cum ar fi: laptop, telefon, mașină sau alte beneficii (inclusiv beneficii în domeniul sănătății).

##### **4.1. Remunerația variabilă**

La propunerea Președintelui Comitetului de Nominalizare și Remunerare, în funcție de activitatea desfășurată, membrii Consiliului de Administrație pot beneficia de un bonus anual variabil cuprins între 0 și 6 indemnizații lunare. Acordarea și cuantumul bonusului pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație este supusă aprobării AGOA.

Totodată, membrilor executivi Consiliului de Administrație li se poate acorda o remunerație variabilă sub formă de opțiuni acordate în conformitate cu programele de alocare de acțiuni (*stock option plans*), astfel cum aceste programe vor fi aprobate de AGOA.

## **5. REMUNERAREA DIRECTORILOR**

În ceea ce privește directorii Societății, persoane fizice cărora le-a fost delegată de către Consiliul de Administrație conducerea Societății, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile, aceștia își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat.

Remunerația directorilor este formată dintr-o remunerație fixă lunară și o remunerație variabilă, bazată pe îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de către Consiliul de Administrație.

### **5.1. Remunerația fixă**

Remunerația fixă a unui director va fi stabilită astfel încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanei în cauză. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate ale pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Societății. Remunerația fixă va fi evaluată periodic, pentru a se stabili dacă condițiile pieței impun schimbarea acesteia.

Remunerația fixă lunară a fiecărui director este aprobată de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare și în limitele aprobate de AGOA, și este prevăzută în contractele de mandat individuale ale acestora. Directorii beneficiază de o indemnizație fixă lunară, în cuantum brut de până la 98.000 (nouăzeci și opt de mii) lei, plătită de 12 ori pe an. Plata remunerației se efectuează lunar, prin transfer bancar, în contul indicat de fiecare director, în lei. Nivelul componentei fixe acordate anual este reflectat în raportul de remunerare.

Directorii beneficiază de o asigurare de tip D&O (Directors and Officers Liability Insurance), în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Directorii beneficiază de programe de formare profesională și dezvoltare continuă, în vederea menținerii și dezvoltării competențelor necesare exercitării mandatului.

Societatea poate să le ofere instrumentele și mijloacele necesare desfășurării activității cum ar fi: laptop, telefon, mașina sau alte beneficii (inclusiv beneficii în domeniul sănătății).

### **5.2. Remunerația variabilă**

Remunerația variabilă reprezintă componenta remunerației acordată directorilor în funcție de performanța individuală și colectivă, fiind concepută pentru a alinia interesele acestora cu obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale Societății, precum și cu interesele acționarilor.

Remunerația variabilă se acordă în baza unor criterii de performanță clare, măsurabile și predefinite, stabilite anual de către Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, în limitele generale aprobate de AGOA.

Criteriile de performanță pot include, fără a se limita la:

- indicatori financiari (ex. EBITDA, profit net, venituri, flux de numerar);
- indicatori operaționali (ex. eficiență operațională, atingerea bugetului, implementarea proiectelor strategice, OTD);
- indicatori non-financiari (ex. sustenabilitate, guvernanta corporativă, satisfacția clienților);
- obiective individuale specifice funcției ocupate.

Remunerația variabilă poate include atât o componentă variabilă lunară, acordată în funcție de performanța curentă, cât și o componentă sub formă de bonus anual, determinată pe baza îndeplinirii obiectivelor de performanță stabilite la nivelul Societății și/sau individual.

De asemenea, remunerația variabilă poate consta în opțiuni acordate în conformitate cu programele de alocare de acțiuni (*stock option plans*), astfel cum aceste programe vor fi aprobate de AGOA. În toate cazurile, acțiunile Societății și/sau opțiunile de cumpărare de acțiuni trebuie să reprezinte o parte semnificativă (nu mai puțin de 10%) din remunerația variabilă totală a membrilor conducerii executive.

Valoarea remunerației variabile se stabilește în funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță și poate varia între 0 și un plafon maxim stabilit prin contractul de mandat, în limitele generale aprobate de AGOA, putând ajunge până la un număr de 36 remunerații lunare fixe. În mod excepțional, în cazul unor rezultate deosebite sau al depășirii semnificative a indicatorilor de performanță, această limită poate fi depășită, cu aprobarea prealabilă a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor (AGOA)

Societatea, la inițiativa Consiliului de Nominalizare și Remunerare, poate aplica mecanisme de ajustare a remunerației variabile, prin amânarea, respectiv reducerea parțială sau totală a sumelor datorate directorului în cauză (inclusiv clauze de tip *malus* sau *clawback*), în situații justificate, cum ar fi erori semnificative în raportările financiare sau neîndeplinirea ulterioară a condițiilor de performanță.

Remunerația anuală variabilă a directorilor se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și este aprobată de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

Nivelul remunerației variabile acordate anual este prezentat în mod transparent în raportul de remunerare al Societății.

## **6. CONTRACTELE DE MANDAT**

Mandatele membrilor Consiliului de Administrație au o durată de patru ani, cu o perioadă de preaviz de 30 de zile. Acestea pot fi exercitate doar după aprobarea numirii lor prin hotărârea AGOA în care au fost aleși și după semnarea contractelor de mandat.

În cazul numirii unui membru al Consiliului de Administrație pe o poziție vacanta de administrator, membrul Consiliului de Administrație nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său, care nu poate depăși durata mandatului celorlalți Administratori.

Contractele de mandat ale membrilor Consiliului de Administrație se pot rezilia de către Societate, ca urmare a revocării de către AGOA, sau de către membrii Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. În situația revocării de către AGOA a mandatului, în afara cazurilor în care există o culpă a membrilor consiliului de administrație, membrii Consiliului de Administrație pot beneficia, în anumite condiții, de o compensație la încetarea mandatului, în valoare de până la 3 remunerații lunare fixe.

Mandatele directorilor au o durată de până la 4 ani, cu o perioadă de preaviz de 90 zile. Acestea pot fi exercitate doar după aprobarea numirii lor de către Consiliul de Administrație și după semnarea contractelor de mandat.

## **7. APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE**

Politica de Remunerare este supusă aprobării AGOA. Comitetul de Nominalizare și Remunerare elaborează Politica de Remunerare, iar Consiliul de Administrație o avizează și o înaintează spre aprobare AGOA. Odată aprobată, Politica de Remunerare devine aplicabilă și obligatorie. În cazul neaprobării, Consiliul de Administrație va continua aplicarea politicii existente și va propune o versiune revizuită pentru aprobarea în următoarea AGOA. Politica de Remunerare este supusă votului AGOA ori de câte ori intervin modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

## **8. Excepții**



Se pot aplica excepții de la prezenta Politică de Remunerare dacă circumstanțe excepționale o impun (i.e., abaterea este necesară pentru a servi perspectivele și sustenabilitatea pe termen lung a Societății) și numai cu caracter temporar, până la adoptarea unei noi politici. Excepțiile/abaterile pot consta în:

- modificarea structuri compensațiilor, depășind pragul indicat în Politica de Remunerare;
- posibilitatea de a ajusta criteriile de performanță financiară și nefinanciară (inclusiv orice perioade de performanță relevante) pentru acordarea de compensații variabile, precum și calendarele de intrare în drepturi;
- în cazul angajării unor persoane care provin din alte companii, ar putea fi necesară, în circumstanțele date, acordarea de sume suplimentare în numerar sau a unor compensații constând în acțiuni pentru a compensa pierderea de stimulente/ bonusuri la părăsirea angajatorului actual; și
- pot fi acordate niveluri de remunerare superioare pieței pentru a atrage sau păstra persoane care sunt considerate indispensabile în realizarea strategiei Societății.

Toate excepțiile/abaterile vor fi aliniate cu obiectivele principale ale Politicii de Remunerare. Excepțiile/abaterile vor fi supuse aprobării AGOA.