
POLITICA DE REMUNERARE PRIVIND CONDUCATORII SOCIETATII
(aprobata in AGOA din 29.04.2021)

1. Preambul

Remuneratiile constau in toate formele de plati sau indemnizatii, in orice suma, inclusiv dobanda aferenta acesteia, achitate de catre Societate conducatorilor Casa de Bucovina – Club de Munte SA in schimbul serviciilor profesionale prestate de catre aceste persoane.

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, acces la telefonie mobila, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiilor.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni si este administrata in sistem unitar, de catre un Consiliu de Administratie.

Politica de remunerare privind conducatorii societatii Casa de Bucovina – Club de Munte SA reflecta principiile aplicabile remuneratiilor:

- (i) membrilor Consiliului de Administratie al Societatii;
- (ii) directorilor Societatii: Directorul general si, daca va fi cazul, directorii carora li se delega conducerea Societatii de catre Consiliul de Administratie, in sensul Legii societatilor nr. 31/1990, republicata.

2. Scopul si principiile Politicii de remunerare

Scopul Politicii de remunerare este acela de a stabili principiile si cadrul de remunerare a administratorilor si directorilor Casa de Bucovina – Club de Munte SA, ce urmeaza a fi aplicate in cursul desfasurarii activitatii acestora in companie.

Politica de remunerare trebuie sa fie adecvata atragerii, recrutarii, pastrarii si motivarii de persoane abile, oneste si cu experienta vasta intr-un spectru larg de activitati in calitate de membri ai organelor de administrare si de conducere ale Societatii, in vederea asigurarii unei strategii complexe si de crestere a activitatii si, corespunzator, a asigurarii unor randamente crescute pentru actionari.

Toate remuneratiile care vor fi aprobate in conformitate cu principiile prevazute de aceasta Politica de remunerare trebuie sa fie aliniate cu cele mai bune practici de piata, dar si cu strategia, obiectivele, valorile Societatii, interesele actionarilor si performanta activitatii.

Principiile care stau la baza oricarei decizii privind remunerarea sunt urmatoarele:

- competitivitatea pietei si cele mai bune practici;
- prevenirea situatiilor de conflict de interese;
- implicarea adecvata a actionarilor in stabilirea Politicii de remunerare si in monitorizarea implementarii acesteia;
- sustenabilitate pe termen lung, in functie de performanta operationala a Societatii si a persoanei in cauza;
- remunerarea bazata pe competenta, performanta si responsabilitati;
- motivarea si recompensarea;
- proportionalitatea si adecvarea cu dimensiunea, organizarea interna, natura si complexitatea activitatii Societatii;
- conformarea cu cerintele legale aplicabile si recomandările B.V.B. de guvernanta corporativa.

3. Roluri si responsabilitati

Consiliul de Administratie are urmatoarele responsabilitati legate de remunerare:

- aproba si revizuieste Politica de remunerare pentru a asigura coerenta acesteia cu consideratiile privind guvernanta corporativa si cu cerintele legale;
- aproba remunerarea Directorului General si a celorlalti directori;
- supravegheaza procesul de respectare de catre Societate a prevederilor in vigoare referitoare la dezvaluirea aspectelor legate de remunerare;

Structura de remunerare este definita separat pentru Consiliul de Administratie si pentru conducerea executiva.

4. Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie al Societatii

În conformitate cu prevederile Legii nr.31/1990, republicată privind societățile, valoarea remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie este stabilita prin Actul constitutiv al societatii sau poate fi aprobata anual de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Casa de Bucovina – Club de Munte SA, pentru activitatea din exercitiul financiar in curs.

Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii aproba anual, de asemenea, limitele generale pentru orice remuneratie suplimentara, daca este cazul.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie consta intr-o remuneratie lunara fixa stabilita in valoare neta printr-o hotarare a Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor In prezent, valoarea remuneratiei lunare fixe este de 1.000 lei.

Remuneratia administratorilor nu cuprinde o componenta variabila si nu este diferentiata de la un administrator la altul in raport de functia in cadrul organului de administrare.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate si efectuate de administratori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de administrator. Nu sunt prevazute drepturi speciale de pensii si/sau alte beneficii pentru cazul pensionarii anticipate.

5. Remunerarea Directorului General

Remunerarea Directorului General consta intr-o remuneratie lunara fixa, determinata pe baza serviciilor prestate si a responsabilitatii pozitiei, care se stabileste de catre Consiliul de Administratie in limitele bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Societatii.

In ceea ce priveste remuneratia variabila, in conformitate cu contractual de management incheiat cu Directorul General, acesta va primi un bonus anual in suma bruta egala cu 10% din diferenta dintre GOP (Gross Operating Profit – profit brut operational) realizat si GOP prevazut in Bugetul de Venituri si Cheltuieli aprobat de Adunarea Generala a Actionarilor.

Consiliul de administratie va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitatile specifice functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adecvata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii, in beneficiul actionarilor sai.

Conducerea executiva poate sa primeasca anual bonusuri de performanta (bonusuri in bani, de regula), fixe sau variabile, determinate in corelatie directa cu performanta financiara anuala si alte criterii financiare si nefinanciare, cantitative si calitative, relevante pentru activitatea Societatii, dar si pentru asigurarea continuitatii conducerii Societatii.

Acordarea bonusurilor de performanta se face anual prin hotararea Consiliului de Administratie strict in limitele liniilor bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii. Valoarea acestor bonusuri nu poate sa depaseasca 40% din fondul anual de remuneratie fixa al titularului.

Intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procent suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate si efectuate de directori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de director. Nu sunt prevazute drepturi speciale de pensii si/sau alte beneficii pentru cazul pensionarii anticipate.

6. Elemente privind contractele incheiate cu administratorii si directorii. Compensatii

Pentru administratori se foloseste un Contract de administrare; contractul cadru se aproba de catre Adunarea Generala a actionarilor Societatii.

Contractul de administrare se incheie pe o durata de 4 (patru) ani, conform duratei mandatului stabilita prin Actul constitutiv al Societatii. Prin exceptie, contractul administratorilor selectati in urma vacantarii unei pozitii de membru in Consiliu se va incheia doar pe durata ramasa din mandatul predecesorului acestuia.

Adunarea Generala a actionarilor poate revoca mandatul administratorului cu efect imediat.

Contractul de mandat va stipula o compensare pentru revocarea administratorului fara justa cauza egala cu echivalentul a 2 remuneratii lunare. Plata acestei compensatii se face in termen de 30 de zile de la data incetarii contractului.

Pentru Directorul general numit de Consiliul de Administratie se foloseste Contract de Management, care se aproba de catre Consiliul de Administratie al Societatii.

Consiliul de Administratie al Societatii poate revoca mandatul Directorului General, cu acordarea unui preaviz de 60 de zile. Contractul de management prevede o compensatie pentru revocarea Directorului General, din cauze ce nu sunt imputabile Directorului General, egala cu echivalentul a 4 remuneratii lunare.

De asemenea, Contractul de management prevede un termen de preaviz de 60 de zile calendaristice pentru situatia in care Directorul general intentioneaza sa renunte la mandat.

7. Raportari privind remunerarea conducatorilor Societatii

Raportarea anuala a informatiilor privind remunerarea se face prin intermediul situatiilor financiare anuale si a Raportului anual al Consiliului de Administratie, care contine

a) o sectiune in care sunt descrise veniturile totale ale membrilor Consiliului de Administratie si ale Directorului general aferente exercitiului financiar respectiv, valoarea totala a tuturor bonusurilor sau oricaror compensatii variabile, precum si principiile pentru calcularea veniturilor mentionate si

b) o Declaratie privind aplicarea Politicii de remunerare a conducatorilor Societatii pentru anul de raportare. Consiliul de Administratie va pregati un Raport privind remunerarea conducatorilor Societatii pentru anul de raportare, pe care il va supune aprobarii Adunarii Generale Ordinare anuale a Actionarilor, opinia actionarilor avand un caracter consultativ. Societatea va explica in urmatorul raport modul in care a fost luat in considerare votul adunarii generale.

8. Dispozitii finale

Politica de remunerare privind conducatorii poate fi revizuita si/sau actualizata ori de cate ori este necesar si, in orice caz, cel putin o data la 4 ani, cu votul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.

Politica de remunerare privind conducatorii si Raportul privind remunerarea conducatorilor Societatii vor fi disponibile pe site-ul Societatii cu respectarea cerintelor stabilite de lege.