

## **POLITICA DE REMUNERARE NORD SA** **(propunerea unui actionar)**

### **1. PRINCIPII ȘI OBIECTIVE ALE POLITICII DE REMUNERARE**

Scopul prezentei Politici de remunerare constă în stabilirea unui set de reguli clare și transparente pe care NORD S.A. (Societatea) le va respecta, în ceea ce privește modul de remunerare a conducerii executive și neexecutive.

Prin aplicarea politicii de remunerare se urmărește motivarea și încurajarea conducerii neexecutive și executive, precum și a angajaților de la toate nivelurile, astfel încât să asigure existența unei legături bine definite între performanță și remunerare, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a performanței și pe recompensarea echitabilă și justă a acesteia, corelată cu strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung ale Societății.

Politica de remunerare se aplică membrilor Consiliului de Administrație, conducerii executive și personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale.

### **2. ROLURI**

2.1. Adunarea Generală a Acționarilor ("AGA"):

- a) fixează limitele generale ale remunerațiilor și beneficiilor acordate membrilor conducerii executive și neexecutive (Consiliul de Administrație)
- b) decide participarea la profitul Societății a membrilor conducerii executive și neexecutive, stabilind și cota din profitul net afectată în acest scop;

2.2. Consiliul de Administrație:

- a) aprobă Politica de Remunerare și o modifică atunci când consideră necesar, pentru a se asigura că aceasta este în conformitate cu regulile de guvernare corporativă, cu cele mai bune practici de pe piață și este aliniată cu strategia Societății, obiectivele, valorile, interesele acționarilor pe termen lung și supraveghează respectarea acestei politici;
- b) stabilește remunerația efectivă a membrilor Consiliului de Administrație, în limitele stabilite prin Hotărârea AGA și remunerația membrilor conducerii executive;
- c) stabilește remunerația (indemnizația) membrilor Comitetelor consultative/Comisiilor speciale, dacă acestea au fost înființate;
- d) aprobă politica de remunerare a personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale și urmărește implementarea acesteia de conducerea executivă și de departamentul de resurse umane.

### **3. PRINCIPII**

Principiile cheie care stau la baza politicii de remunerare a Societății sunt următoarele:

- a) competitivitatea pe piață și aplicarea celor mai bune practici privind remunerarea;
- b) corectitudine în luarea deciziilor privind remunerarea;
- c) plata pentru responsabilități, competențe și performanță;
- d) motivare și recompensare cu privire la realizarea contribuției individuale, în conformitate cu strategia Societății, valorile și performanța societății, pe termen scurt și lung;
- e) prevenirea conflictului de interese.

### **4. POLITICĂ DE REMUNERARE**

La stabilirea remunerațiilor și a altor beneficii, AGA, respectiv Consiliul de Administrație, se asigură că acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a Societății, conform legii.

Remunerația are următoarele componente:

- remunerația fixă, adică salariul de bază/indemnizația, care este stabilită pentru fiecare persoană luând în considerare condițiile de pe piața locală, nivelul de expertiză și experiență, dar și performanța individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă și

- Remunerația variabilă, reprezentată de bonusul anual, care depinde de realizarea obiectivelor companiei și se acorda fiecărei persoane pe baza evaluării realizate aplicand un set de criterii financiare și nefinanciare de performanță.

Limitele pentru remunerația fixă și remunerația variabilă ale membrilor Consiliului de Administrație sunt stabilite și aprobate anual de Adunarea Generală a Acționarilor. Remunerația se acordă pe perioada valabilității mandatului de administrator. Durata mandatului administratorilor este stabilită de Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor.

Remunerația conducerii executive include o parte fixă și una variabilă. Remunerația se acordă pe perioada valabilității mandatului acesteia. Perioada mandatului conducerii executive este stabilită de Consiliul de Administrație.

#### REMUNERAȚIE FIXĂ

Condițiile de acordare a acesteia:

- i Este strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- ii Este transparentă în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui angajat, cu respectarea confidențialității conform legii;
- iii Este permanentă; adică menținută fără întrerupere pe o perioadă de timp bine determinată, stabilită contractual,
- iv Nu poate fi redusă, suspendată sau anulată de companie fără acordul angajatului, decât în situații speciale, în conformitate cu legislația națională aplicabilă;

#### REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă.

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

- i Evaluarea performanței individuale cantitative și calitative;
- ii Rezultatele generale ale companiei.

Condițiile de acordare a acesteia:

Nivelul părții variabile a remunerației personalului este stabilit în raport cu nivelul remunerației totale anuale, în funcție de performanța și rezultatele obținute în realizarea obiectivelor asumate și de bunele practici în domeniu. Remunerația variabilă se acordă personalului în funcție de rezultatele obținute la evaluarea anuală a performanței profesionale.

Membrii personalului sunt remunerați sau primesc drepturi aferente remunerației variabile doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a companiei în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța companiei și a performanței individuale a salariatului respectiv.

Criterii utilizate pentru măsurarea performanței

Evaluarea de performanță se realizează pe baza unei proceduri de evaluare a performanței care asigură că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung.

Criteriile de evaluare se referă atât la performanța individuală cât și la cea colectivă, în mod specific pentru o durată de timp suficient de mare încât să indice o performanță reală, ca și la evaluarea performanței individuale în perioada respective.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât criterii financiare, cât și nefinanciare precum: conformitatea față de regulamentele și procedurile interne, eficiența și atitudinea profesională generală, proiecte implementate, abilitățile manageriale, nivelul de angajament și contribuția la munca desfășurată, etc.

În cazul în care pentru anumite departamente din Societate este stabilită și o componentă variabilă, aceasta este corelată cu obiectivele relative la aceste funcții.

Criterii avute în vedere (cumulat):

- Realizarea targetului EBIDTA și profit net
- Realizarea obiectivelor individuale
- Realizarea obiectivelor departamentale
- Proiectele de dezvoltare și evoluție a companiei

#### **RAPORTUL DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI VARIABILĂ**

Componenta fixă și cea variabilă ale remunerației sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o cotă suficient de mare din totalul remunerației, astfel încât să se permită o politică flexibilă în ceea ce privește acordarea remunerației variabile.

#### **ALTE PREVEDERI**

Plata asigurării de răspundere profesională este suportată de către Societate și nu face parte din remunerație.

Administratorii și managerii societății beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul Societății, precum, dar fără a se limita la acestea: transport, diurna, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, în baza unor documente justificative.

#### **5. DISPOZIȚII FINALE**

NORD S.A. pune la dispoziția publicului, pe site-ul său, elementele cheie ale politicii de remunerare.

Prezenta politică va intra în vigoare după aprobarea sa de către Consiliul de Administrație al Societății și poate fi revizuită și/ sau actualizată, printr-o decizie a acestuia, ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale aplicabile sau în cazul apariției unor reglementări ori dispoziții legale obligatorii privind politica de remunerare.