

POLITICA PRIVIND REMUNERAREA

AQUILA PART PROD COM S.A.

Cuprins

I. INTRODUCERE	2
II. DEFINIȚII	2
III. CONSIDERAȚII GENERALE SI PRINCIPIILE POLITICII PRIVIND REMUNERAREA.....	3
IV. CONTRACTELE DE ADMINISTRATIE. CONTRACTELE DE MANDAT	3
V. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR	4
VI. REMUNERAREA DIRECTORILOR	4
VII. DISPOZIȚII GENERALE	4
VIII. RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA	5
IX. DISPOZITII FINALE.....	5

I. INTRODUCERE

Având în vedere prevederile Legii nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012 precum și ale Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, societatea **AQUILA PART PROD COM S.A.**, (numita în continuare "**AQUILA**" sau "**Societatea**") a întocmit prezenta Politica privind remunerarea administratorilor și directorilor săi ("**Politica privind Remunerarea**").

Scopul politicii

Prin prezenta Politica privind Remunerarea, Societatea își propune stabilirea unui set de reguli clare și transparente în ceea ce privește modul de remunerare al administratorilor și directorilor Societății, cu scopul de a asigura un nivel de remunerare competitiv și suficient, astfel încât să reușească să atragă, să rețină și să motiveze persoane competente și experimentate în cadrul conducerii sale.

II. DEFINIȚII

În înțelesul prezentei Politici privind Remunerarea, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

<i>Act Constitutiv</i>	Actul constitutiv al Societății
------------------------	---------------------------------

<i>Administrator</i>	Oricare dintre membrii consiliului de administrație al Societății
<i>Consiliul de Administrație</i>	Consiliul de Administrație al Societății
<i>Director</i>	persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care a încheiat cu Societatea un contract de mandat. Termenul de " <i>Director</i> " include și se referă și la termenul de Director General

III. CONSIDERAȚII GENERALE SI PRINCIPIILE POLITICII PRIVIND REMUNERAREA

Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională și cu experiență pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă.

Prezenta Politica privind Remunerarea a fost întocmită de Consiliul de Administrație și este aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Societății. Începând cu data la care va funcționa un Comitet de Nominalizare și Remunerare în cadrul Societății, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va monitoriza implementarea Politicii privind Remunerarea și va formula recomandări privind revizuirea acesteia.

Consiliul de Administrație al Societății asigură implementarea Politicii privind Remunerarea, monitorizează adecvarea acesteia și formulează recomandări cu privire la modificarea acesteia.

Orice modificare a prezentei Politici privind Remunerarea va fi supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății.

IV. CONTRACTELE DE ADMINISTRATIE. CONTRACTELE DE MANDAT

4.1. Contractul de administrație

Contractul de administrație se încheie între Societate și Administratori. Contractul de administrație se încheie pe o perioadă de maxim patru (4) ani, cu excepția primilor administratori (inclusiv în structura de 5 membri ai Consiliului de Administrație) al căror contract de administrație se încheie pe o perioadă de doi (2) ani de la numire. În cazul în care un administrator este selectat în urma vacanței unei poziții de membru în Consiliul de Administrație, Administratorul în cauza este numit doar pentru durata rămasă de la momentul numirii acestuia și până la finalul termenului mandatului predecesorului său.

În situația în care Administratorul intenționează să renunțe la mandat prin înaintarea demisiei, Contractul de Administrație prevede un termen de preaviz de 1 lună.

În cazul în care intervine revocarea fără justă cauză a Administratorului, Contractul de administrație prevede obligația Societății de a achita Administratorului, la momentul încetării Contractului în acest mod, o sumă care reprezintă valoarea a 3 Remunerații Fixe.

În cazul în care denunțarea Contractului de administrație de către Societate se realizează cu cauză (respectiv există o neîndeplinire a obligațiilor contractuale și/sau legale) nu se plătește nicio compensație la încetarea Contractului de administrație.

4.2. Contractul de mandat

Contractul de mandat se încheie între Societate și Directori. Contractul de mandat se încheie pe o perioadă de maxim patru (4) ani.

Un Director poate denunța unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Societate, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 1 lună.

Societatea poate denunța unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Director cu condiția respectării unui termen de preaviz de 1 lună. În cazul în care Societatea revocă Directorul fără justa cauză, Contractele de mandat includ obligația Societății de a plăti o compensație al cărei quantum nu depășește remunerația fixă pentru 3 luni.

În cazul în care denunțarea Contractului de mandat de către Societate se realizează cu cauză (respectiv există o neîndeplinire a obligațiilor contractuale și/sau legale) nu se plătește nicio compensație la încetarea Contractului de mandat, de asemenea în această situație nu se aplică termenul de preaviz menționat mai sus.

V. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR

Remunerația Administratorilor este stabilită de Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor Societății.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație al Societății constă într-o indemnizație fixă lunară în quantum de echivalentul în RON al sumei de 3.000 euro net/lună.

Remunerația Președintelui Consiliului de Administrație al Societății constă într-o indemnizație fixă lunară în quantum de echivalentul în RON al sumei de 4.000 euro net/lună. Administratorii vor beneficia de asigurare de răspundere profesională.

Administratorii nu au alte beneficii cu excepția indemnizației fixe lunare și a plății primelor de asigurare de răspundere profesională de către Societate.

VI. REMUNERAREA DIRECTORILOR

Remunerația Directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație al Societății.

Sistemul de remunerare al Directorilor include o componentă fixă, care poate varia între echivalentul în RON al sumei de 1.000 euro net/lună și 2.000 euro net/lună, în funcție de nivelul de responsabilitate al poziției.

Directorii beneficiază de asigurare de sănătate ale cărei costuri sunt suportate de Aquila.

De asemenea, Directorii primesc toate dotările necesare pentru a-și desfășura activitatea în condiții optime, precum telefon, laptop, mașină de serviciu, decontarea cheltuielilor de cazare, masa și deplasare.

VII. DISPOZIȚII GENERALE

Remunerația acordată persoanelor care ocupă atât poziția de Administrator cât și pe cea de Director se cumulează.

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Administratorii și Directorii nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de Societate.

Administratorii și Directorii au încheiată o asigurare de răspundere civilă profesională ale cărei costuri sunt suportate de Societate având o valoare maximă cumulată a despăgubirilor de 1.000.000 euro

VIII. RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA

Raportarea anuală a informațiilor privind remunerarea se face prin intermediul situațiilor financiare anuale și a raportului privind aplicarea Politicii privind Remunerarea care va fi supus votului consultativ al acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor anuale.

IX. DISPOZITII FINALE

Derogări

Nu se pot face derogări de la Politica privind Remunerarea.

Conflicte de interese

Potențialele conflicte de interese în ceea ce privește Politica privind Remunerarea sunt evitate prin aprobarea Politicii privind Remunerarea în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății.

În situația în care orice persoană implicată în procesul decizional se consideră în conflict de interese potențial sau efectiv este obligată să se abțină de la participarea la deliberări și de la exercitarea dreptului de vot.