

Politica de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație al ALUMIL ROM INDUSTRY S.A

I. Scop

Prezenta politică de remunerare („Politica”) stabilește cadrul de remunerare a membrilor Consiliului de administrație („Consiliul”) și a directorilor executivi (Directori) ai ALUMIL ROM INDUSTRY SA (ALU) .

Politica stabilește un nivel corect și adecvat de remunerație, independent de criteriile de performanță, încurajând astfel Consiliul și directorii să realizeze și să promoveze interesele pe termen lung ale ALU și sustenabilitatea ALU.

Politica a fost redactată în conformitate cu prevederile art 92 și următoarele din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață.

II. Obiective

Politica își propune să stabilească un pachet de remunerare adecvat pentru directori și consiliul de administrație, asigurându-se că ALU poate atrage, angaja și păstra profilurile potrivite pentru pozițiile executive.

În plus, politica își propune să abordeze elementele totale de remunerare, care leagă strategia de afaceri ALU de interesele investitorilor ALU, luând în considerare în mod corespunzător dinamica industriei care are impact asupra ALU.

Aceste obiective sunt următoarele:

- a. Asigurarea unei remunerații totale adecvate: planul și deciziile legate de remunerație sunt ghidate de practica pieței pentru a se asigura că remunerarea permite recrutarea, angajarea și păstrarea directorilor executivi.
- b. Sustenabilitatea: abordarea remunerării îi încurajează pe directorii executivi să se concentreze pe realizarea obiectivelor care susțin sustenabilitatea activităților ALU în general, reflectată în componentele de remunerare pe termen scurt.
- c. Legătură cu dinamica industriei: Politica de remunerare ia în considerare natura ciclică a industriei, urmărind să echilibreze legăturile explicite dintre stimulentele pe termen scurt, prioritățile și performanța, cu flexibilitatea Consiliului să ajusteze prioritățile în circumstanțe extraordinare.
- d. Legătura cu strategia de afaceri: Abordarea politicii de remunerare are ca scop stimularea directorilor executivi să se concentreze pe realizarea obiectivelor operaționale și strategice ale DFDS, reflectate într-o combinație de componente de remunerare pe termen scurt și lung.

III. Domeniu de aplicare

Această Politică se aplică următoarelor persoane :

- Membri executivi și neexecutivi (inclusiv independenți) ai Consiliului de Administrație
- Director General/Directori executivi în sensul prevederilor art 143 din legea societăților 31/1990.

IV. Aprobarea, revizuirea și implementarea Politicii

Comitetul de remunerare

Comitetul este format din trei membri ai Consiliului și se întrunește cel puțin o dată pe an. La ședințele comitetului participă directorul resurse umane ALU. Directorul General Executiv participă după caz.

Procesul de luare a deciziilor

Comitetul de remunerare este responsabil cu revizuirea și elaborarea recomandărilor cu privire la remunerația Directorilor și Consiliului. Aceasta include:

- a. Revizuirea anuală a politicii pentru adecvare, luând în considerare guvernanta corporativă, practica pieței și adaptarea la strategia de afaceri.
- b. Revizuirea anuală a condițiilor de remunerare ale directorilor, inclusiv măsurători de performanță aplicate stimulentei pe termen scurt (conținut, greutate și scară pentru a reflecta prioritățile de afaceri).
- c. Necesitatea revizuirii remunerației plătită Consiliului.

Rezultatele revizuirilor și modificările sugerate vor fi transmise Consiliului pentru aprobare. În cazul în care modificările sunt în afara politicii actuale de remunerare și convenite de către Consiliu, acestea vor fi aduse investitorilor pentru aprobare ca parte a ordinii de zi a adunării generale anuale.

Conflictul de interese

Pe măsură ce comitetul discută și pregătește propuneri pentru consiliu, membrii individuali și oricine altcineva prezent la ședința comitetului sunt obligați să dezvăluie orice conflict de interese fără întârziere. Un conflict de interese va avea ca rezultat fie - 1) membru al comitetului și/sau participant la ședință care părăsește ședința sau 2) conflictul de interese fiind evidențiat consiliului de administrație, ca parte a introducerii unei propuneri.

Contributia Politicii la strategia de afaceri, interesele pe termen lung și viabilitatea Societății

Politica își propune să se asigure că ALU își remunerează corect Consiliul și Directorii în contextul strategiei de afaceri a ALU, pentru a susține și menține inovația, diferențierea față de alte societăți și promovarea soluțiilor inovatoare care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață, stabilind drept obiective colaborarea, responsabilitatea, conduita etică și distincția. Valoarea retribuițiilor fixe (de ex. salariile) se stabilește luându-se în considerare nivelul de responsabilitate, cunoștințe și experiență necesare pentru poziția respectivă, astfel încât ALU să atragă și să angajeze ulterior manageri cu vechimea, experiența diversificată și abilitățile adecvate pentru a putea implementa strategia de afaceri ALU și a consolida interesele pe termen lung și viabilitatea ALU.

Revizuirile și deciziile de remunerare pentru directori respectă aceleași principii de remunerare ca și cele aplicate pentru angajații societății, astfel:

- Remunerația de baza se bazează pe rolul, experiența individuală, abilități și nivel de performanță susținut.
- Nivelul de remunerație și ponderea relativă a componentelor de remunerare reflectă practica pieței pentru poziții similare și adaptarea la nevoile și prioritățile de afaceri.
- Componentele stimulentele pe termen scurt se bazează pe indicatorii de performanță ai afacerii, împărțiți între obiective financiare, strategice și durabile.
- Componentele de stimulare pe termen lung sunt concepute în conformitate cu aceleași principii pentru directori și pentru componența de manageri experimentați pentru a sublinia responsabilitatea mai largă a creării de valoare susținută pentru ALU.
- Beneficiile sunt adaptate cerințelor funcției și pieței locale în care sunt angajate persoanele.
- Remunerarea este revizuită anual, dar nu este majorată în mod obligatoriu.

V. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație

În conformitate cu practicile de piață ale altor companii listate la BVB, toți membrii Consiliului primesc o remunerație lunară fixă detaliată în contractul de administrație. Remunerația este calculată cu o sumă de bază fixă care poate fi înmulțită în funcție de cerințele și responsabilitățile rolului fiecărui membru al consiliului.

În plus față de remunerația fixă, membrii consiliului care sunt prezenți în comisiile consiliului pot primi o remunerație suplimentară, în funcție de tipul comitetului și / sau rol.

Mai mult, membrii consiliului care îndeplinesc orice atribuții suplimentare dincolo de responsabilitățile normale pot primi o remunerație suplimentară.

Remunerația este stabilită la numirea Consiliului, dar pot face obiectul unor ajustări în orice moment, dacă comitetul de remunerație o recomandă ținând cont de situația ALU pe piață, precum și de alte aspecte relevante, orice modificare a remunerației Consiliului fiind supusă aprobării Adunării generale a acționarilor.

Consiliul nu are dreptul la o remunerație bazată pe stimulente.

VI. Remunerația directorilor

Structura de remunerare pentru directori (membri sau ne membri ai Consiliului) reflectă obiectivele generale detaliate mai sus și este formată din:

➤ Salariul de baza care are ca scop recunoașterea valorii de piață, natura și rolul în parametri de dimensiune, responsabilitate și experiența Directorilor fiind indirect legată de performanța societății nefiind neapărat definită cu un maxim sau minim salar, dar determinată de nivelul de experiență.

➤ Stimulentele pe termen scurt au drept scop recunoașterea și răsplătirea atingerii scopurilor și obiectivelor anuale de afaceri ale ALU în contextul strategiei de afaceri pe termen lung și este legată de îndeplinirea aspectelor de performanță financiară, performanța strategică și performanța individuală.

Conform Actului Constitutiv al ALU (articolul 15), membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de patru (4) ani, cu posibilitatea de a fi realeși de către Adunarea Generală.

Remunerația fiecărui Director nou ales va fi stabilită conform Politicii, după caz. La sfârșitul mandatului de Director de principiu ALU nu acordă nicio compensație în acest scop, în condițiile stabilite de legislația aplicabilă.

Directorii pot demisiona din ALU cu preaviz de 45 de zile lucrătoare, iar ALU poate rezilia contractul acordând Directorului un preaviz de 45 de zile lucrătoare. În cazul rezilierii de către ALU poate fi datorată o plată compensatorie în echivalentul a douăsprezece luni a pachetului de remunerație.

VII. Abaterea de la politică

În cazul unor circumstanțe excepționale, inclusiv, dar fără a se limita la, șocuri exogene, forță majoră sau M&A, Consiliul poate decide să se abată de la politică pentru a proteja interesele pe termen lung ale ALU și ale investitorilor săi.

Consiliul poate oferi compensații extraordinare, cum ar fi bonus unic, atribuire de acțiuni suplimentare sau altele, atunci când consideră că este oportun. O astfel de marjă

de apreciere va fi aprobată numai pe baza unor criterii verificabile și aplicarea derogării va fi comunicată în Raportul de remunerare pentru exercițiul financiar respectiv.

VIII. Aprobare și publicare

Această politică va fi prezentată spre aprobarea acționarilor ALU în cadrul unei adunări generale a acționarilor. Sub rezerva aprobării investitorilor, va intra în vigoare în Septembrie 2021 și va fi în vigoare pentru următorii 4 (patru) ani. Cu toate acestea, Comitetul poate solicita aprobarea pentru o nouă politică în orice moment, dacă se consideră necesar.

Politica aprobată va fi ulterior disponibilă pe site-ul ALU www.alumil.ro.