

NR. 1479 / 28.11.2025

Politica de remunerare a administratorilor neexecutivi

Societatea NEPTUN-OLIMP SA

1. Scopul politicii

Prezenta politica are ca obiect stabilirea principiilor, cadrului legal, metodologiei de calcul si procedurii de aprobare a indemnizatiei fixe lunare acordate administratorilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie al NEPTUN-OLIMP SA. Ea reprezinta un instrument de guvernanta corporativa menit sa asigure transparenta, conformitatea cu legislatia in vigoare si proportionalitatea intre responsabilitatile asumate de membrii Consiliului si nivelul remuneratiei propuse.

Documentul este elaborat de Comitetul de Nominalizare si Remunerare, in baza dispozitiilor legale si a datelor statistice comunicate de Institutul National de Statistica, fiind insotit de o nota de fundamentare care justifica nivelul propus prin raportare la indatoririle specifice, participarea in comitetele consultative si complexitatea operatiunilor societatii. Ulterior, politica este transmisa spre avizare Consiliului de Administratie, care verifica incadrarea in limitele prevazute de art. 37 din OUG nr. 109/2011 si compatibilitatea cu bugetul anual. Dupa obtinerea avizului AMEPIP, documentul este supus aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, organul competent sa decida asupra cuantumului indemnizatiei.

Prin acest circuit procedural, politica de remunerare garanteaza ca nivelul indemnizatiei fixe lunare este stabilit in mod legal, transparent si justificat, consolidand responsabilitatea si credibilitatea guvernantei corporative a societatii.

2. Fundament normativ

Remunerarea administratorilor neexecutivi se reglementeaza in principal prin dispozitiile Legii nr. 31/1990 privind societatile, republicata, care la art. 111 alin. (2) lit. c) stabileste competenta Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor de a fixa remuneratia membrilor Consiliului de Administratie atunci cand aceasta nu este prevazuta in actul constitutiv, iar la art. 153¹⁸ alin. (1) prevede ca remuneratia membrilor Consiliului de Administratie se stabileste fie prin actul constitutiv, fie prin hotarare a adunarii generale a actionarilor.

Totodata, cadrul normativ este completat de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare. Conform art. 37 alin. (1), remuneratia membrilor Consiliului de Administratie este stabilita de adunarea generala a actionarilor, iar art. 37 alin. (2), modificat prin Legea nr. 158/2025, prevede ca remuneratia membrilor neexecutivi consta exclusiv intr-o indemnizatie fixa lunara plafonata la maximum de doua ori media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea corespunzatoare obiectului principal al societatii, la nivel de clasa CAEN, comunicata de Institutul National de Statistica anterior numirii. In plus, art. 39 alin. (1) impune obligatia consemnarii remuneratiilor si beneficiilor

acordate in situatiile financiare anuale si in raportul anual al Comitetului de Nominalizare si Remunerare sau al Consiliului de Administratie.

Fundamentarea nivelului indemnizatiei se realizeaza pe baza datelor comunicate de Institutul National de Statistica, respectiv media castigului salarial mediu brut lunar pentru cod CAEN Rev. 3 5520 – Facilitati de cazare pentru vacante si perioade de scurta durata, corespunzator obiectului principal de activitate al societatii.

3. Principii de remunerare

Remuneratia administratorilor neexecutivi este reglementata de art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, modificata prin Legea nr. 158/2025, care prevede ca aceasta consta exclusiv intr-o indemnizatie fixa lunara. Quantumul indemnizatiei este stabilit liber de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor, cu respectarea plafonului maxim prevazut de lege, respectiv de doua ori media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea corespunzatoare obiectului principal al societatii, la nivel de clasa CAEN, comunicat de Institutul National de Statistica anterior numirii.

Propunerea Comitetului de Nominalizare si Remunerare trebuie sa fie fundamentata si justificata in raport cu responsabilitatile membrilor Consiliului de Administratie, cu participarea acestora in comitetele consultative, cu numarul de sedinte si cu complexitatea operatiunilor desfasurate de societate. Aceasta abordare este impusa de art. 37 alin. (5) din OUG nr. 109/2011, care obliga Adunarea Generala sa se asigure ca nivelul indemnizatiei fixe lunare este proportional cu indatoririle si obiectivele stabilite prin contractele de mandat.

Aplicarea remuneratiei se face numai dupa aprobarea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, iar quantumul aprobat se include in Bugetul de Venituri si Cheltuieli al societatii. In acest mod, politica de remunerare respecta atat cadrul legal, cat si principiile de transparenta si responsabilitate financiara, asigurand echilibrul intre plafonul normativ si justificarea operationala a nivelului propus.

4. Responsabilitatile membrilor Consiliului de Administratie

Pentru fundamentarea nivelului indemnizatiei se au in vedere responsabilitatile si rolul strategic al membrilor Consiliului de Administratie, care actioneaza ca garant al guvernantei corporative prin asigurarea respectarii legislatiei, normelor de transparenta si principiilor de integritate. Acestia exercita atributii de supraveghere si control, monitorizand activitatea executiva, evaluand performanta directorilor si urmarind indeplinirea obiectivelor stabilite prin contractele de mandat. In acelasi timp, Consiliul aproba planurile de afaceri, bugetele si strategiile de investitii, contribuind direct la sustenabilitatea si dezvoltarea societatii.

Responsabilitatile membrilor se extind si asupra participarii active in comitetele consultative, precum cele de audit, nominalizare si remunerare, guvernanta si risc, unde se analizeaza si se formuleaza recomandari esentiale pentru functionarea societatii. Prin responsabilitatea colectiva, membrii Consiliului isi asuma deciziile in interesul societatii si al actionarilor, respectand principiile de eficienta si responsabilitate financiara. Totodata, acestia au obligatia de a valida situatiile financiare si de a asigura transparenta prin raportarea remuneratiilor si beneficiilor, conform art. 39 din OUG nr. 109/2011.

Prin urmare, aceste responsabilitati justifica stabilirea unei indemnizatii care sa reflecte complexitatea si importanta rolului membrilor Consiliului de Administratie, in limitele prevazute de lege, asigurand echilibrul intre exigentele normative si contributia efectiva la guvernanta si performanta societatii.

5. Metodologie de calcul

Indemnizatia fixa lunara se determina pe baza mediei castigului salarial mediu brut lunar pentru clasa CAEN relevanta obiectului principal al societatii, comunicata de INS anterior numirii. Nivelul propus nu poate depasi plafonul legal prevazut de art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011.

Comitetul de Nominalizare si Remunerare formuleaza propunerea de quantum, fundamentata pe responsabilitatile membrilor Consiliului, participarea in comitete, volumul si complexitatea activitatii si constrangerile bugetare. Valorile concrete si perioadele de referinta se includ exclusiv in nota de fundamentare transmisa spre avizare si in hotararea AGOA.

6. Procedura de avizare si aprobare

Procedura de avizare si aprobare a indemnizatiei fixe lunare presupune parcurgerea unor etape succesive, in conformitate cu legislatia aplicabila. Comitetul de Nominalizare si Remunerare analizeaza si formuleaza propunerea de quantum al indemnizatiei fixe lunare si transmite documentul catre Consiliul de Administratie. Consiliul de Administratie analizeaza propunerea, o avizeaza si solicita avizul Autoritatii pentru Monitorizarea si Evaluarea Performantei Intreprinderilor Publice (AMEPIP). Ulterior, AMEPIP verifica respectarea plafonului legal prevazut de art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 si emite avizul corespunzator.

Pe baza avizului AMEPIP, Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor este convocata pentru a decide asupra aprobarii quantumului propus. Indemnizatia aprobata prin hotararea AGOA se aplica de la data adoptarii acesteia si se include in Bugetul de Venituri si Cheltuieli al societatii pentru exercitiul financiar corespunzator. Aceasta procedura asigura respectarea principiilor de legalitate, transparenta si responsabilitate financiara, garantand ca nivelul indemnizatiei este fundamentat, avizat si aprobat in mod corespunzator.

7. Revizuire

Politica de remunerare se supune unui proces de revizuire periodica, realizat cel putin o data pe an, pentru a asigura conformitatea cu legislatia in vigoare si relevanta fata de contextul economic si organizational al societatii. Revizuirea poate fi declansata si ori de cate ori apar modificari legislative care afecteaza regimul remuneratiei administratorilor, inclusiv ajustari ale prevederilor din Legea nr. 31/1990 sau din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

De asemenea, politica se reanalizeaza in situatia in care Institutul National de Statistica comunica variatii semnificative ale mediei castigului salarial mediu brut lunar pentru clasa CAEN corespunzatoare

obiectului principal de activitate al societatii, intrucat aceste valori constituie baza de calcul pentru plafonarea indemnizatiei conform art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011.

Prin acest mecanism de revizuire, politica de remunerare ramane un instrument dinamic, adaptat permanent la exigentele legale, la realitatea economica si la evolutia guvernantei corporative, asigurand echilibrul intre transparenta, responsabilitate financiara si recunoasterea rolului strategic al administratorilor neexecutivi.

Florin-Aurel NEGHINĂ – Președinte C.A. _____

Alexandru FRUNZĂ - Vicepreședinte C.A. _____

Constantin-Marian MIHAI - Membru C.A. _____

Ioana DUMITRACHE – Membru C.A. _____

Florin-Dănuț BUZATU – Membru C.A. _____