

POLITICĂ DE REMUNERARE S.C. SIPEX COMPANY S.A.

POLITICĂ DE REMUNERARE **a structurii de conducere S.C. SIPEX COMPANY S.A.**

Politica de Remunerare este supusă votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor (AGOA) din data de 28.04.2025 și va fi publicată în cadrul website-ului SIPEX COMPANY - www.sipex.ro.

Principalul scop al companiei SIPEX COMPANY în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura organizațională și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea că nivelul și componenta remunerației corespund culturii organizaționale ale SIPEX COMPANY, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată. Toate remunerațiile trebuie să fie aliniate cu cele mai bune practici de piață, dar și cu strategia, obiectivele, valorile S.C. SIPEX COMPANY S.A., interesele acționarilor și performanța activității și reflectate în prezenta politică.

Sistemul de remunerare este compus din componenta fixă, variabilă și variabilă pe termen lung, precum și alte forme - beneficii nefinanciare.

Principiile Politicii de remunerare au la bază:

- asigurarea sustenabilității și profiturilor, generarea unei valori pe termen mediu și lung;
- promovarea competitivității și recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- alinierea remunerării cu principiile de bună guvernanță;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- asigurarea echilibrului între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Remunerație fixă

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii determinate;
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui membru al consiliului de administrație;
- Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere sau prin renegociere ulterioară în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul beneficiarului.

Remunerație variabilă

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

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

- Evaluarea performanței individuale;

- Rezultatele generale ale societății

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum:

- Gradul de satisfacție al clienților față de serviciile companiei;
- Dezvoltarea de noi produse și/sau îmbunătățirea celor existente;
- Dezvoltarea și/sau îmbunătățirea mediului de lucru/proceduri/ procese și fluxuri interne;
- Îmbunătățirea indicatorilor/scoreurilor specific industriei privind:
guvernanța corporativă, relația cu investitorii și/sau alți indicatori care măsoară îndeplinirea unor standarde și bune practici în mediul de business.

Structura remunerării este o combinație între elemente fixe și variabile, precum și un set de beneficii pentru care se are în vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru a rămâne competitivă pe piață și pentru a preveni asumarea de riscuri care depășesc toleranța la risc a SC SIPEX COMPANY S.A

Aspecte generale

Directiva 828/2017 a Parlamentului European și a Consiliului, de modificare a Directivei 2007/36/CE în ceea ce privește încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor, a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr. 24/2017, fiind încurajată implicarea pe termen lung a acționarilor, privind exercitarea anumitor drepturi în cadrul societăților cotate la bursă și vizează asigurarea sustenabilității pe termen lung a companiilor listate, prin aplicarea următoarelor principii:

- *Reglementare* - reglementarea procesului privind remunerarea persoanelor aflate în poziții de conducere care au putere de decizie privind funcționarea companiei;
- *Transparență* - creșterea transparenței privind remunerarea, prin publicarea tuturor beneficiilor plătite conducătorilor, pe tip de beneficiu, fiecărei persoane în parte, în funcție de rolul și responsabilitățile sale în gestiunea companiei;
- *Implicare* - implicarea activă a acționarilor în acest proces, prin posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere, prin votarea Politicii de Remunerare aplicabilă acestor persoane și a Raportului de remunerare.

Este evidențiată importanța informării detaliate a investitorilor privind remunerația conducătorilor, oferindu-le posibilitatea de a-și exprima opiniile cu privire la acest aspect, în scopul asigurării unei guvernante corporative sustenabile și sănătoase, prin tipurile de informații pe care compania trebuie să le publice.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație al S.C. SIPEX COMPANY S.A.

Remunerația membrilor CA are două componente principale: o remunerație lunară fixă și indemnizație pentru participarea în cadrul ședințelor comitetelor consultative, astfel:

1. Remunerația lunară fixă este diferențiată între membrii consiliului, conform contractelor de mandat.

2. Indemnizația de participare la comitetele consultative

Pentru fiecare membru în comisie, în plus față de indemnizația lunară fixă, indiferent de numărul de

comisii din care face parte, indemnizația este de 1.000 lei net/lună.

Administratorii nu beneficiază de o remunerație variabilă.

Pentru membrii Consiliului de Administrație, în contractul de mandat sunt prevăzute o serie de beneficii financiare și non-financiare acordate, după cum urmează:

1. Rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului;
2. Alte cheltuieli judiciare suportate de Administratori pentru a se apăra față de o pretenție a unui terț, îndreptată împotriva Administratorilor, în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform Contractelor de Mandat, Actului Constitutiv, Regulamentului CA sau cadrului legal, vor fi suportate de către Societate;
3. O compensație în cazul revocării nejustificate;
4. Orice alte echipamente/mijloace, în legătură cu și necesare pentru îndeplinirea în mod corespunzător a atribuțiilor și obligațiilor prevăzute de Contractul de Mandat (echipamente/mijloace de comunicare la distanță, deplasare etc.).

Pe toată durata mandatului, aceștia sunt obligați să păstreze confidențialitatea asupra datelor și informațiilor referitoare la activitatea societății care au un astfel de caracter sau care sunt prezentate cu acest caracter de către Adunarea Generală a Acționarilor. Această obligație se menține și pentru o perioadă de doi ani după încetarea contractului de mandat

Conform legii, Politica de remunerare se revizuieste cel puțin o dată la 4 ani, corelat cu feedbackul acționarilor. S.C. SIPEX COMPANY S.A. își rezervă dreptul de a modifica Politica de remunerare în cazul unor schimbări semnificative în structura societății, a performanței sale financiare și/sau operaționale generale, a sectoarelor sau industriilor în care activează, care ar putea necesita o revizuire la un interval de timp mai mic de 4 ani. În acest caz, fiecare modificare semnificativă a Politicii de remunerare va fi supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

S.C. SIPEX COMPANY S.A.