



## SANTIERUL NAVAL CONSTANTA SA

Reg. No : J1991003515132 VAT number : RO1879871

Registered and paid -up capital : 162 494 260 lei

### Constanta Shipyard

1. Incinta Port  
900900 Constanta  
Romania

Phone : +40241505500

Fax : +40241611651

E-mail : office@snc.ro



Catre,

### ADUNAREA GENERALA ORDINARA A ACTIONARILOR din cadrul Santierului Naval Constanta SA din data de 28.04/29.04/2025 ora 13,00

**Ref: Punctul 6 al ordinii de zi AGOA**

**Aprobarea Politicii de remunerare actualizata pentru administratorii si directorii executivi ai societatii, in conformitate cu prevederile art.106 alin.(7) din Legea nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata.**

In conformitate cu prevederile 91<sup>^1</sup> din Legea nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, modificata si completata prin Legea nr.158/2020 pentru modificarea, completarea si abrogarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European si al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea si de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simpla, transparenta si standardizata si de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE si 2011/61/UE, precum si a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 si 9UE) nr.648/2012, Santierul Naval Constanta SA a aprobat in sedinta **Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor din data de 27.04.2021 POLITICA DE REMUNERARE PENTRU ADMINISTRATORII SI DIRECTORII EXECUTIVI AI SANTIERULUI NAVAL CONSTANTA SA.**

**Avand in vedere dispozitiile art.106 alin.(7) din Legea nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata care prevede faptul ca emitentii supun votului politica de remunerare in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani, supunem aprobării Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, Politica de remunerare actualizata.**

Bosinceanu Dumitrita  
Presedinte Consiliu de Administratie

**POLITICA DE REMUNERARE  
PENTRU ADMINISTRATORII SI DIRECTORII EXECUTIVI  
AI SANTIERULUI NAVAL CONSTANTA SA  
Actualizata la data de 28.04.2025**

## **1. ASPECTE GENERALE**

Santierul Naval Constanta SA este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe BVB, categoria Sistem Multilateral de Tranzactionare SMT/AeRO, actiunile societatii fiind tranzactionabile sub simbolul SNC.

Santierul Naval Constanta SA s-a constituit ca societate pe actiuni, avand un numar total de 64.997.745 actiuni, la valoarea nominala de 2,5 lei, respectiv un capital social de 162.494.362,5 lei.

## **2. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE**

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societatii cu privire la personalul identificat al societatii, astfel cum acesta este definit in cuprinsul prezentelor politici de remunerare.

Politica de remunerare trebuie să contribuie la strategia de afaceri a societatii precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia.

Eventualele tarife si/sau onorarii achitate unor terti in temeiul unor contracte incheiate pentru externalizarea unor activitati nu intra sub incidenta prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societatii in interes de serviciu nu se considera remuneratie in sensul prezentelor politici.

## **3. DOCUMENTE DE REFERINTA**

- Legea 31/1990 privind societatile;
- Legea nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, in special 91^1 din aceasta lege, articol introdus prin Legea nr.158/2020;
- Orice alt acte normative care reglementeaza activitatea Santierului Naval Constanta SA.

## **4. DEFINITII SI TERMENI**

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

- a) „statut”–statutul Societății SNC S.A.
- b) „administrator”–membru în Consiliul de Administrație al SNC S.A.;
- c) „consiliul”sau „C.A.”–Consiliul de Administrație al SNC S.A.;
- d) „administrator neexecutiv”–sunt membrii Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de Director al societății în sensul art. 143 din Legea nr. 31/1990;
- e) „administrator executiv –sunt membrii Consiliului de Administrație care sunt în același timp și directori în sensul art. 143 din Legea nr. 31/1990.

- f) „director” – persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care are încheiat cu Societatea un contract de mandat; denumit și director cu contract de mandat;
- g) „Legea 31/1990” – Legea 31/1990 a societăților, republicată;
- h) „OUG 109/2011” – Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- i) „pagina de internet a Societății” – www.snc.ro;
- j) „Președintele C.A.” – Președintele Consiliului de Administrație al SNC S.A.;
- k) „SNC S.A.” sau Societatea – SNC S.A.;
- l) „A.G.A.” – Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor SNC S.A.;
- m) „prevedere/reglementare legală” – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României-Partea a I-a;
- n) „reglementare internă” – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un organ de conducere al SNC S.A.;

## 5. PRINCIPIILE GENERALE

- a) Politica de remunerare să contribuie la implementarea cu succes a strategiei societății pe termen scurt, mediu și lung, să conducă la administrarea solidă și eficientă a riscurilor, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu statutul societății;
- b) Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Santierului Naval Constanta SA, precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) Consiliul de administrație în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora;
- d) Politica de remunerare să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- e) Politica de remunerare să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

## 6. PRINCIPIUL PROPORTIONALITĂȚII

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

Aplicarea principiului proportionalității poate conduce la neaplicarea unor principii de remunerare a personalului identificat în cazul în care este reconciliabilă cu strategia, cu profilul și apetitul de risc al firmei și activele pe care le gestionează.

Societatea este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către un consiliu de administrație. Societatea are un singur sediu iar numărul angajaților este în jur de 1000 de angajați. Acțiunile societății sunt listate pe piața AERO a Bursei de Valori București.

Fiind o societate pe acțiuni autoadministrată în sistem unitar și un personal redus ca număr, se consideră că structura sa de guvernanță/organizarea internă a societății nu este una complexă.

## **7. GUVERNANTA**

### **7.1. ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE**

Responsabilitatea stabilirii si supravegherii politicii de remunerare apartine Consiliului de Administratie al Santierului Naval Constanta SA, prin functia de supraveghere, care va tine seama de contributiile tuturor functiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificarea strategica etc.), functii care au fost implicate in procesul de elaborare a politicii de remunerare si care vor avea o contributie importanta in procesul de monitorizare si supraveghere a aplicarii politicilor de remunerare.

Consiliul de Administratie, prin functia de supraveghere, se asigura ca politica de remunerare este conforma cu cele mai bune practici si promoveaza administrarea solida si eficienta. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor si intereselor Santierului Naval Constanta SA.

Punerea in aplicare a politicii de remunerare va fi examinata si verificata, se va aprecia daca sistemul de remunerare functioneaza conform asteptarilor, cel putin o data pe an de catre consiliul de administratie, prin functia de supraveghere, care va asigura remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate si o va supune aprobarii actionarilor in cadrul adunarii generale ordinare anuale a actionarilor, prevazute la art.111 din Legea nr.31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

## **8. REMUNERAREA PENTRU ADMINISTRATORII SI DIRECTORII EXECUTIVI AI SOCIETATII**

### **8.1 STRUCTURA REMUNERATIILOR**

Tip de remuneratie:

- Remuneratie fixa: in conformitate cu termenii contractelor de mandat;
- Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscriminatorie (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces in telefonie mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiei.
- Remuneratie variabila (plati, bonusuri, indemnizatii aditionale functie de realizarea obiectivelor si criteriilor de performanta).

In situatia in care persoanele vizate de prezentele politici detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

Plata asigurării de răspundere profesională este suportată de către societate, conform prevederilor contractului de mandat și nu face parte din remunerație.

## **8.2 REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERATIILOR**

Politica de remunerare pentru administratorii si directorii executivi ai societatii este avizata de consiliul de administratie al societatii, si este supusa aprobarii actionarilor societatii si corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor si intereselor societatii.

## **8.3. STRUCTURA REMUNERATIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE**

Durata mandatului si remuneratia administratorilor este fixata de adunarea generala a actionarilor Santierului Naval Constanta SA, in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 si a statutului societatii.

Durata mandatului administratorilor nu poate depasi doi ani, ei putand fi reeligibili.

Structura remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie consta intr-o remuneratie fixa brută lunară la nivelul a 3,5 ori din venitul mediu brut pe societate realizat in luna decembrie a anului anterior si va ramane nemodificata pe perioada anului calendaristic.

Administratorii societatii beneficiaza de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului, precum, dar fara a se limita la acestea: transport, diurna, cheltuieli de cazare, in tara cat si in strainatate, cheltuieli de comunicatii, in baza documentelor justificative.

## **8.4. STRUCTURA REMUNERATIEI DIRECTORILOR**

Durata mandatului si remuneratiile directorilor sunt aprobate de consiliul de administratie al societatii si prevazute in contractele de mandat. Limitele generale ale remuneratiei directorilor carora li s-a delegat de catre Consiliul de administratie o parte dintre puterile sale, in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, sunt aprobate de adunarea generala a actionarilor.

Durata mandatului directorilor executivi nu poate depasi doi ani, ei putand fi reeligibili.

Remuneratia directorilor executivi numiti de CA pe baza de mandat va fi formata din : a) o remuneratie lunara fixa si b) remuneratie anuala variabila in functie de realizarea obiectivelor si criteriilor de performanta.

a) Remuneratia lunara fixa a directorilor executivi va fi stabilita de catre Consiliul de Administratie intre un minim de 3 salarii medii brute si un maxim de 10 salarii medii brute pe societate in exercitiul financiar in anul anterior.

b) Remuneratia anuala variabila a unui director executiv va fi de pana la 30% din remuneratia anuala fixa. Procentul final va fi stabilit de CA.

Acordarea remuneratiei anuale variabile (partial sau integral) va depinde de realizarea, in totalitate sau in parte, a setului de indicatori cheie de performanta pentru anul respectiv.

Consiliul de administratie va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitate specific functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adecvata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii, in beneficiul actionarilor sai.

Totodata, nivelul remuneratiilor trebuie sa promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societatii, in concordanta cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale societatii.

Remuneratia fixa este stabilita tinand cont de principii economice solide, cu luarea in considerare a naturii si a complexitatii activitatilor desfasurate de persoanele respective precum si a competentelor si responsabilitatilor prin ocuparea respectivelor functii de conducere.

Remuneratia variabila poate avea la baza o evaluare care combina evaluarea performantelor individuale cu rezultatele generale ale societatii. Evaluarea individuala functie de realizarea obiectivelor si criteriilor de performanta asumate prin contractele de mandat.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate si efectuate de directori in interesul si in scopul exercitarii functiilor acestora in cadrul societatii.

Incetarea contractelor de mandat se poate face prin una dintre urmatoarele modalitati:

- a) expirarea perioadei de numire in functie;
- b) la cererea motivata a directorului, cu o notificare prealabila de cel putin 60 de zile;
- c) revocarea mandatului de catre consiliul de administratie;
- d) prin acordul partilor;

Nu se acorda compensatii la revocarea mandatului de catre Consiliul de Administratie.

## 9. ROLURI SI RESPONSABILITATI

In procesul de remunerare, Consiliul de Administratie, are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- Supune aprobarii adunarii generale a actionarilor politica de remunerare a Societatii, conform legii, si supravegheaza punerea in aplicare in acesteia;
- Aproba orice modificari ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobarii actionarilor Societatii, examineaza si monitorizeaza efectele acestora;
- Stabileste si monitorizeaza remunerarea membrilor conducerii executive;

## 10. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizarii si supravegherii organelor de conducere ale societatii, precum si al functiilor de control, (cel putin anual) care vor face demersurile necesare pentru remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate in procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

Modificarile care vor fi aduse politicilor de remunerare vor tine cont de contextul economic, de activitatea societatii, precum si de strategia si de obiectivele sale si vor fi aprobate de catre consiliul de administratie al societatii.

Politica de remunerare se supune votului in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecarei modificari semnificative si, in orice caz, cel putin odata la 4 ani.

Presedinte Consiliul de Administratie,

Bosinceanu Dumitrita

