



## **POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETĂȚII COMVEX S.A.**

ADDRESS : INCINTA PORT, DANA 80-84  
900900, CONSTANTA, ROMANIA  
WEB : [www.comvex.ro](http://www.comvex.ro)

REGISTRATION CODE: J13/622/1991  
FISCAL CODE : RO 1909360

PHONE : +40 241 639 016/603 051  
FAX : +40 241 639 010  
E-MAIL : office[a]comvex.ro



## I. ASPECTE GENERALE

Societatea Comvex S.A. (în cele ce urmează „**Societate**” sau „**Comvex**”) este o societate pe acțiuni, înregistrată și funcționând potrivit legislației din România, având sediul social în Constanța, Incinta Port, Dana 80 - 84 Jud. Constanța, înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul Constanța sub nr. J13/622/1991, având Cod Unic de Înregistrare 1909360. Societatea este admisă la tranzacționare pe sistemul alternativ de tranzacționare administrat de Bursa de Valori București – AeRO din anul 2015.

Activitatea de bază Comvex este: manipulare, încărcare și descărcare mărfuri în vrac și a altor mărfuri compatibile cu utilizarea cheiurilor societății, în/din nave și mijloace terestre de transport.

Terminalul de Minerale Comvex este specializat în manipularea, depozitarea și expedierea materiilor prime solide vrac cum ar fi minereuri de fier, cărbuni, cocs, bauxită.

Pe lângă Terminalul de Minerale existent, Comvex a dezvoltat un Terminal de Cereale în Dana 80, acesta fiind complet operațional în a doua parte a anului 2020.

## II. SCOPUL ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL POLITICII DE REMUNERARE

Scopul prezentei politici de remunerare (în cele ce urmează „**Politică de Remunerare**”), este de a stabili și descrie principiile care guvernează remunerarea membrilor organelor de conducere ale Societății și implementarea prevederilor legale și statutare aplicabile în acest sens.

Politica de Remunerare contribuie la strategia de afaceri, interesele pe termen lung și sustenabilitatea Comvex. Această politică creează cadrul optim pentru compensarea și cointeresarea conducătorilor Societății în scopul creării unui climat competitiv și pentru atingerea indicatorilor de performanță și al celor mai performante rezultate economice ale Societății.

### *Cadrul legal aplicabil*

Prezenta Politică de Remunerare a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- i) Legea nr. 31/1990 privind societățile republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ii) Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

**2.1.** Societatea a respectat întotdeauna, întocmai și cu bună-credință, prevederile legale aplicabile în ceea ce privește organizarea și funcționarea activității acesteia, inclusiv, dar fără a se limita la remunerarea membrilor organelor de conducere. Prezenta Politică de Remunerare se constituie într-o expresie clară a consecvenței cu modificarea cadrului legal aplicabil.

**2.2.** Prezenta Politică de Remunerare va fi actualizată și modificată în permanență, astfel încât aceasta să răspundă pe de o parte cerințelor legale aplicabile și, pe de altă parte, necesității îndeplinirii obiectivelor Societății în beneficiul tuturor părților interesate.

## III. DEFINIȚII

AGOA	Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Comvex S.A.
CA	Consiliul de Administrație al Comvex S.A.

Conducător	Membru al Consiliului de Administrație și respectiv Director al Societății căruia i-au fost delegate atribuții de conducere în temeiul prevederilor art. 143 din Legea 31/1990.
Comitet de remunerare	Comitet consultativ organizat în cadrul Consiliului de Administrație și care acordă consultanță Consiliului de Administrație în legătură cu adoptarea unor decizii privind aspecte ce vizează remunerațiile acordate în cadrul Societății, prin formularea de recomandări.
Directori	Persoane fizice cărora le-au fost delegate atribuții de conducere de către Consiliul de Administrație în temeiul prevederilor art. 143 din Legea nr. 31/1990 și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. În prezent, în cazul Comvex Directorul General este singurul Director în sensul Legii nr. 31/1990.
Legea 31/1990	Legea 31/1990 privind societățile republicată, cu modificările și completările ulterioare.
Legea 24/2017	Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

#### IV. APLICABILITATEA POLITICII DE REMUNERARE

Potrivit prevederilor art. 92<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 24/2017, Societatea, în calitate de emitent, stabilește o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii Societății.

În concluzie, prezenta Politică de Remunerare se va aplica:

- Administratorilor Societății, membri ai Consiliului de Administrație al Societății, dat fiind faptul că aceasta este administrată în sistem unitar;
- Directorilor Societății, cărora le-au fost delegate atribuții de conducere de către Consiliul de Administrație, potrivit prevederilor Legii nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare (în continuare „**Lege nr. 31/1990**”) și ale Actului Constitutiv al Comvex.

#### V. PRINCIPII GENERALE APLICABILE POLITICII DE REMUNERARE

- i. Politică de Remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri a Societății, obiectivele și valorile Comvex și contribuie și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia;
- ii. Politică de Remunerare încurajează performanța, asigurând o remunerație corectă membrilor organelor de conducere ale Societății;
- iii. Consiliul de Administrație (organul de conducere) al Comvex adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale Politicii de Remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;
- iv. Politică de Remunerare asigură un echilibru adecvat între experiență, capacități și atribuții;
- v. Politică de Remunerare asigură un sistem de evaluare corespunzător, în special prin raportare la performanța Societății;
- vi. Politică de Remunerare are în vedere criteriile de performanță financiară și nefinanciară;
- vii. Remunerațiile stabilite în temeiul Politicii de Remunerare sunt de natură a asigura un venit corespunzător persoanelor vizate, astfel încât acestea să se poată dedica pe deplin îndeplinirii propriilor atribuții;
- viii. Politică de Remunerare asigură prevenirea apariției situațiilor de conflicte de interese;
- ix. Remunerația stabilită potrivit prevederilor Politicii de Remunerare este în deplină concordanță cu practicile pieței relevante;



- x. Politica de Remunerare are la bază principiul transparenței, asigurând informarea și implicarea acționarilor în stabilirea și implementarea Politicii de Remunerare;
- xi. Cadrul reglementat prin această Politică de Remunerare este flexibil, astfel încât să asigure posibilitatea Societății de a se adapta unor evenimente neprevăzute sau situații excepționale;
- xii. Asigură conformarea cu prevederile legale aplicabile.

## VI. GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ ȘI PROCESUL DECIZIONAL

În vederea respectării prevederilor legale în vigoare în domeniul principiilor de guvernare corporativă, Comvex plătește remunerația Conducătorilor Societății în conformitate cu hotărârile adoptate de AGOA.

În ceea ce privește procesul decizional, următoarele organe de conducere sunt implicate în elaborarea, transmiterea spre aprobare, aprobarea și implementarea Politicii de Remunerare:

### 6.1. Comitetul de remunerare

Comitetul de remunerare are un rol consultativ, este o structura internă proprie CA, fiind constituit din membri ai Consiliului de Administrație.

Comitetul de remunerare acordă consultanță, elaborează, emite recomandări, revizuieste și asistă Consiliul de Administrație în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților sale cu privire la Politica de Remunerare.

### 6.2. Consiliul de Administrație

Consiliul de Administrație stabilește Politica de Remunerare (pe baza recomandărilor Comitetului de Remunerare) și o supune aprobării AGOA potrivit procedurilor legale și statutare aplicabile în legătură cu convocarea și ținerea adunărilor generale ale acționarilor Societății.

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare de către AGOA, Consiliul de Administrație este organul responsabil cu implementarea Politicii de Remunerare astfel cum a fost aprobată de către AGOA.

În acest sens, Consiliul de Administrație va asigura:

- i. publicarea Politicii de Remunerare, împreună cu data și rezultatele votului pe web site-ul Societății și menținerea acesteia accesibilă publicului pe toată durata de aplicabilitate a acesteia;
- ii. Stabilirea remunerației fixe a Directorilor, în conformitate cu limitele generala aprobate de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, cu valorile și principiile politicii actuale, și pe baza recomandărilor primite de la Comitetul de remunerare;
- iii. Monitorizarea continuă a implementării exacte și a eficacității politicii actuale;
- iv. Raportarea transparentă către acționari a efectelor aplicării acestei politici, prin Raportul Anual, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

### 6.3. Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor

Propunerea privind Politica de Remunerare, astfel cum este întocmită de către Consiliul de Administrație, se supune aprobării AGOA.

Politica de Remunerare trebuie aprobată de către acționarii Comvex pentru a intra în vigoare și a deveni astfel aplicabilă.



Orice modificare a Politicii de Remunerare se supune aprobării acționarilor Comvex în cadrul AGOA.

## VII. EVALUAREA PERFORMANTELOR ȘI A RISCURILOR

Societatea a implementat un sistem de management al performanței bazat pe un set de indicatori de performanță, aplicabil conducerii Societății și întregului personal ce constituie parte integrantă din politica de Remunerare. Sistemul de urmărire a performanței pe bază de indicatori de performanță (KPI) se materializează în seturi de indicatori relevanți atingerii obiectivelor Societății.

Obiectivele de performanță se stabilesc în concordanță cu prevederile sistemului de evaluare la nivel de Societate, având în vedere strategia și obiectivele pe termen mediu și lung ale Societății.

Scopul sistemului de management al performanței este ca în final acesta să contribuie în mod tangibil la:

- i. Creșterea performanței și a veniturilor Societății;
- ii. Atingerea obiectivelor strategice ale Societății;
- iii. Creșterea productivității Societății;
- iv. Îmbunătățirea performanței angajaților.

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile Societății și respectiv riscurile inerente acestora.

Evaluarea performanței aliniate la riscuri are în vedere o combinație de abordări cantitative (financiare) și calitative (nefinanciare), în corelație cu:

- obiectivele/performanța globală a societății;
- performanțele compartimentului operațional din care face parte persoana;
- criteriile și indicatorii de evaluare a performanței sunt definiți clar și reflectă în mod adecvat riscurile prezentate de acțiunile personalului.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se efectuează în baza procedurilor interne, care sunt accesibile în mod transparent întregului personal implicat și care conține dispoziții explicite privind principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță, precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestor obiective.

Evaluarea performanțelor individuale ține cont de:

- sarcinile și responsabilitățile membrilor personalului și conducătorilor Societății;
- performanțele generale ale Societății;
- performanțele echipei;
- realizarea obiectivelor, adică performanța individuală raportată la cerințele funcției (inclusiv performanța financiară convenită, dar și competențele non financiare, de exemplu respectarea procedurilor interne de afaceri și normele interne de conduită);
- date de evaluare comparativă a pieței competitive;
- datoria personalului și conducătorilor Societății de a acționa în mod loial, onest, corect, profesionist și în cele mai bune interese ale Societății.

Toți angajații Societății au o fișă a postului, au o descriere a locului de muncă, care asigură că aceștia sunt responsabili și înțeleg responsabilitățile și rolul pe care îl au în cadrul Societății.

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat ciclului de viață al Societății, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen mai lung și că plata efectivă a



componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare riscurile de investiții ale Societății.

În cazul funcțiilor de control, evaluarea performanței se face în funcție de modul în care aceste persoane și-au îndeplinit atribuțiile, precum și în funcție de modul în care și-au atins anumite obiective stabilite de Consiliul de Administrație al Societății.

## VIII. REMUNERAREA ORGANELOR DE CONDUCERE

### 8.1. Reguli generale cu privire la acordarea remunerațiilor

Propunerea privind Politica de Remunerare a Societății este stabilită de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Remunerare și supusă aprobării acționarilor Societății în cadrul AGOA și corespunde strategiei de dezvoltare, obiectivelor, valorilor și intereselor Societății.

Politica de Remunerare respectă întocmai prevederile legale aplicabile raporturilor de muncă aplicabile la nivelul Societății și are în vedere inclusiv condițiile de remunerare și de angajare ale angajaților Societății.

Grila de salarizare stabilită la nivelul Societății are în vedere menținerea remunerației acordate angajaților la un nivel care să corespundă nivelului de responsabilități și competențe ale fiecărui salariat, impactul activității fiecărui salariat asupra activității Societății în ansamblul său, intensitatea și varietatea muncii, nivelul de specializare necesar sau gradul de rutină al activităților.

Atribuțiile și responsabilitățile, precum și competențele și abilitățile necesare ocupării unei anumite poziții în cadrul Societății, sunt prevăzute în fișele de post și reglementările interne aplicabile.

Drepturile salariale ale tuturor angajaților sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de Societate și prin contractele individuale de muncă, cu luarea în considerare a prevederilor legislației muncii.

Conducătorii Societății vor încheia cu Societatea contracte de mandat pe durata fixată pentru acest mandat de către adunarea generală a acționarilor. Prin aceste contracte se vor putea stabili perioade de preaviz conform practicilor pieței aplicabile.

### 8.2. Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație

Remunerația administratorilor este fixată de adunarea generală ordinară a acționarilor Comvex, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și ale Actului constitutiv al Societății. Remunerațiile suplimentare ale administratorilor sunt fixate în limite generale prin hotărâre a adunării generale a acționarilor.

AGOA numește administratorii Societății pentru o durată de 4 ani, cu posibilitatea realegerii aceluiași persoane în funcția de administrator. În orice situație, chiar și în cazul realegerii administratorilor, aceștia vor încheia cu Societatea un nou contract, de fiecare dată când primesc și acceptă un nou mandat.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, mandatul administratorilor poate înceta prin revocare de către AGOA în orice moment.



În cazul numirii unui administrator ca urmare a vacanței unei poziții de administrator, acesta va prelua mandatul pentru durata rămasă din mandatul predecesorului său, astfel încât nu va depăși mandatul celorlalți membri ai Consiliului de Administrație.

În considerarea atribuțiilor și competențelor membrilor Consiliului de Administrație, dar și strategia de dezvoltare a Societății, Politica de Remunerare are în vedere acordarea unei remunerații fixe, lunare, ce constă într-o sumă de bani convenită administratorilor pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. În plus, membrii Consiliului de Administrație au dreptul și la o indemnizație fixă suplimentară pentru exercitarea funcțiilor în cadrul Consiliului de Administrație, respectiv în cadrul comitetelor consultative.

În situația în care persoanele cărora li se aplică Politica de Remunerare dețin și acțiuni emise de către Societate care le dau dreptul la anumite sume de bani cu titlu de dividende, orice plată a acestor drepturi izvorâte din calitatea acestor persoane de acționari nu se vor supune prezentei Politici de Remunerare.

Nivelul remunerației membrilor Consiliului de Administrație se stabilește de către acționarii Societății în cadrul AGOA.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă ce se acordă lunar.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de către AGOA, odată cu alegerea lor în funcție.

În prezent, în conformitate cu hotărârea AGOA nr. 303 din data de 24 septembrie 2018, remunerația fixă lunară convenită administratorilor pe perioada mandatului 2018-2022 este de 50% din remunerația brută a Directorului General.

Remunerația fixă suplimentară a membrilor Consiliului de Administrație însărcinați cu funcții specifice în cadrul CA, acordată pentru participarea în comitetele consultative înființate în cadrul CA, este stabilită de către Consiliul de Administrație în conformitate cu limitele generale ale remunerației suplimentare fixate de către AGOA. Remunerația fixă suplimentară este exprimată ca procent din indemnizația fixă lunară a administratorilor și se acordă lunar. În conformitate cu hotărârea AGOA nr. 304 din data de 24 septembrie 2018, limitele generale ale remunerației fixe suplimentare acordate membrilor Consiliului de Administrație pentru participarea la comitete sunt între 10% și 30% din remunerația administratorilor.

Prin hotărârea AGOA s-a stabilit ca pe perioada mandatului, pentru membrii Consiliului de Administrație vor fi suportate cheltuielile de comunicare, transport, autovehicul, delegații, diurnă, cazare, protocol, a unei asigurări de pensie privată, și a unei asigurări private de sănătate.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei Politici cheltuielile decontate de Societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

Membrii Consiliului de Administrație nu au componentă variabilă și nici bonus suplimentar.

În mod excepțional, în funcție de rezultatele financiare ale Societății și de îndeplinirea unor criterii de performanță, AGOA va putea decide acordarea unor sume de bani pentru activitatea desfășurată de administratori în vederea obținerii de profit de către Societate, pentru fiecare exercițiu financiar.

Administratorul are dreptul de a renunța la mandatul acordat, numai după ce a notificat în scris Societatea în acest sens cu un termen de preaviz de cel puțin 15 zile înainte de data la care mandatul urmează să înceteze.





În orice caz în care mandatul administratorului încetează pentru încălcarea obligațiilor asumate de către administratori sau prin renunțarea de către administratori la mandat, aceștia nu vor avea dreptul la niciun fel de compensație, inclusiv, dar fără a se limita la daune interese pentru încetarea mandatului.

În cazul în care mandatul încetează fără justă cauză, administratorii ar putea fi îndreptățiți la obținerea de daune interese potrivit prevederilor legale aplicabile.

### **8.3. Structura remunerației Directorilor**

Remunerațiile Directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al Societății. Limitele generale ale remunerațiilor Directorilor cărora li s-au delegat de către Consiliul de administrație o parte din puterile sale, în conformitate cu prevederile Legii 31/1990, sunt aprobate de adunarea generală a acționarilor.

În conformitate cu cele menționate mai sus, dispozițiile privind remunerarea Directorilor cuprinse în prezenta Politică de Remunerare sunt aplicabile directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere potrivit prevederilor art. 143 din Legea nr. 31/1990 și prevederilor Actului Constitutiv.

Directorii Societății cărora nu li s-au delegat atribuții de conducere potrivit art. 143 din Legea nr. 31/1990, vor fi remunerați în conformitate cu regulile generale de remunerare prevăzute de legislația muncii relevantă.

Pentru îndeplinirea mandatului, Directorul General este îndreptățit la o remunerație fixă lunară, stabilită de către Consiliul de Administrație, în limitele generale aprobate de AGOA.

Limitele generale ale remunerațiilor fixe acordate Directorilor au fost stabilite prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, respectiv: între 5 și 30 de salarii medii brute pe Societate.

Nivelul remunerațiilor trebuie să promoveze sustenabilitatea pe termen lung a Societății, în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Societății. Remunerația fixă cuvenită Directorilor va fi determinată cu luarea în considerare a salariului mediu brut la nivel de Societate, dar și a complexității funcției, experienței directorului, responsabilitățile și riscurile asociate funcției, precum și comparația cu piața, industria din care face parte Societatea sau entități similare Societății.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

În mod excepțional, în funcție de rezultatele financiare ale Societății și de îndeplinirea unor criterii de performanță, AGOA va putea decide acordarea unor sume de bani pentru activitatea desfășurată de Directori în vederea obținerii de profit de către Societate, pentru fiecare exercițiu financiar.

## **IX. PREVEDERI FINALE**

Societatea va informa anual acționarii prin întocmirea și publicarea raportului anual cu privire la modalitatea de implementare a prezentei Politici de Remunerare.

### **9.1. Modificare Politică de Remunerare**

Prezenta Politică de Remunerare rămâne în vigoare până la expirarea mandatului actualului Consiliu de Administrație al Comvex, cu excepția cazului în care apar evenimente semnificative (de exemplu





modificarea de către AGOA a remunerațiilor), caz în care o Politică actualizată va fi prezentată spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Orice revizuire a Politicii de Remunerare va fi demarată de către Consiliul de Administrație cu luarea în considerare a propunerii Comitetului de remunerare, cu respectarea prevederilor legale aplicabile și va fi supusă aprobării AGOA.

Exceptând situațiile în care se dovedește necesară orice modificare a Politicii de Remunerare pe durata de aplicare a acesteia, Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor Societății cel puțin o dată la 4 ani.

În cazul în care AGOA nu aprobă orice modificare a Politicii de Remunerare, astfel cum este propusă, Societatea va continua să plătească remunerațiile conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă și va prezenta spre aprobare o nouă politică revizuită în cadrul următoarei AGOA.

## 9.2. Publicare Politică de Remunerare

Ulterior aprobării sale de către AGOA, prezenta Politică de Remunerare va fi publicată pe website-ul Societății ([www.comvex.ro](http://www.comvex.ro)) și va rămâne disponibilă publicului pe toată durata de aplicare a Politicii de Remunerare.

---

**Viorel PANAIT**

Președinte al Consiliului de Administrație, Director General