

Material informativ pentru AGOA din 27.04.2022

POLITICA DE REMUNERARE REVA SA

Societatea REVA SA este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe BVB, categoria AeRO Standard, actiunile societatii fiind tranzactionate sub simbolul REVA.

Societatea REVA SA s-a constituit ca societate pe actiuni in anul 1992, avand un numar total de actiuni de 1.492.185 actiuni, la valoarea nominala de 2,5 lei, respectiv un capital social de 3.730.462,50 lei.

Societatea REVA SA este administrata in sistem unitar. Consiliul de Administratie al Societatii REVA SA este compus din 5 (cinci) membrii numiti de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor.

Politica de remunerare a REVA SA este elaborata in interesul respectarii cadrului legislativ in conformitate cu prevederile art. 92 indice 1 din Legea nr. 27/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, pentru a stabili remuneratia membrilor Consiliului de Administratie.

Scopul Politicii de remunerare este de a oferi o imagine de ansamblu transparenta a principiilor si metodelor de remunerare utilizate de societate pentru a asigura atragerea, pastrarea si motivarea profesionistilor de top, iar principalul obiectiv al societatii în ceea ce priveste remunerarea este principiul echitatii. Este aliniata la strategia de afaceri curenta, cu deosebire în ceea ce priveste principiile și valorile și respecta principiile care cauta sa armonizeze interesele individuale ale conducerii și ale salariaților cu obiectivele de afaceri ale societatii. Politica de remunerare este considerata corespunzatoare atat dimensiunii și organizarii societatii, cat si naturii si complexitatii activitatilor de afaceri.

Politica de remunerare este aprobata in Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor, iar Presedintele Consiliului de Administratie este responsabil de mentinerea politicii de remunerare si supervizeaza implementarea acesteia.

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor sunt urmatoarele:

- Motivarea celor mai competente persoane in conducerea societatii;
- Recompensarea indeplinirii obiectivelor;
- Promovarea transparenței privind remunerarea;

- Păstrarea competitivității.

La stabilirea remunerațiilor conducătorilor se vor avea în vedere următoarele aspecte:

- Nivelul și structura remunerațiilor conducătorilor trebuie să mențină competitivitatea societății pe piața muncii, să promoveze sustenabilitatea pe termen lung al societății, și să fie în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății;
- Pachetul de remunerare al conducătorilor trebuie să conducă la motivarea acestora, în vederea dezvoltării pe termen lung și creșterii graduale a performanțelor financiare ale societății;
- Remunerațiile fixe vor fi stabilite cu luarea în considerare a poziției ocupate, a responsabilităților poziției ocupate;
- Remunerațiile variabile vor stabilite în corelare directă cu performanțele financiare ale societății;

REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

În conformitate cu legislația în vigoare, remunerația membrilor Consiliului de Administrație stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor REVA SA este formată dintr-o indemnizație fixă lunară.

Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor. Durata mandatului administratorilor este de 4 (patru) ani, cu excepția mandatului administratorilor provizorii. În acest caz durata mandatului administratorului va fi limitată la durata rămasă a mandatului administratorului pe care îl înlocuiește. Administratorii pot fi revocați oricând de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Remunerația fixă, luând în considerare condițiile de pe piața locală, nivelul de experiență, dar și performanța individuală în cazul în care a avut loc o evaluare relevantă, reprezintă:

- Se bazează pe criterii prestabilite;
- Sumele permanente menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizatorice;
- Acestea nu pot fi modificate fără acordul persoanei care exercită responsabilități de conducere a societății, ci doar prin renegocieri ulterioare;
- Nu este discreționară în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate;

- Nu poate fi redusa, suspendata sau anulata unilateral de societate fara acordul partii.

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum, competențe și abilități personale, cunostințele acumulate, calificările, dezvoltarea personală, implicarea activă în strategiile și în proiectele societății, contribuția la rezultatele echipei, angajamentul demonstrat de a-ți continua activitatea în cadrul companiei.

Remuneratia variabila, este stabilita de Consiliul de Administratie si este determinata procentual in corelatie directa cu rezultatele financiare ale societatii. Componenta variabila poate fi acordata in numerar, sub forma de bonusuri sau prime lunar/anual.

REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare se supune revizuirii cel puțin o data la 4 ani, sau ori de cate ori sunt necesare modificari semnificative si va fi supusa votului actionarilor in cadrul Adunarii Generale Ordinara a Actionarilor.

In scircumstante exceptionale, sunt posibile derogari de la orice element stabilit prin prezenta Politica, daca derogarea este necesara pentru a servi atingerii obiectivelor pe termen lung ale societatii. Derogările de Politica trebuie sa fie aprobate de catre Consiliul de administratie.

Președintele Consiliului de Administrație,

TOADER ANCA