

Material informativ pentru AGOA din 25.04.2023

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 supravezista 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 remuneratiilor conducatorilor se vor avea in vedere urmatoarele aspecte:

- Nivelul si structura remuneratiilor conducatorilor trebuie sa mentina competitivitatea societatii pe piata muncii, sa promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societatii, si sa fie in concordanta cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale societatii;
- Pachetul de remunerare al conducatorilor trebuie sa conduca la motivarea acestora, in vederea dezvoltarii pe termen lung si cresterii graduale a performantelor financiare ale societatii;
- Remuneratiile fixe vor fi stabilite cu luarea in considerare a pozitiei ocupate, respective a responsabilitatilor pozitiei ocupate;
- Remuneratiile variabile vor stabilite in corelare directa cu performantele financiare ale societatii;

REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

In conformitate cu legislatia in vigoare, remunerația membrilor Consiliului de Administratie stabilita de Adunarea Generala a Actionarilor REVA SA este formata dintr-o indemnizație fixa lunara.

Membrii Consiliului de Administratie sunt numiti de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor. Durata mandatului administratorilor este de 4 (patru) ani, cu exceptia mandatului administratorilor provizorii. In acest caz durata mandatului administratorului va fi limitata la durata ramasa a mandatului administratorului pe care il inlocuieste. Administratorii pot fi revocati oricand de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor.

Remuneratia fixa, luand în considerare conditiile de pe piata locala, nivelul de experienta, dar si performanta individuala in cazul în care a avut loc o evaluare relevanta, va respecta urmatoarele:

- Se bazeaza pe criterii prestabilite;
- Va fi mentinuta pe o perioada de timp strans legata de rolul specific si de responsabilitățile organizationale;

- Nu poate fi modificata fara acordul persoanei care exercita responsabilitati de conducere a societatii, ci doar prin renegocieri ulterioare;
- Nu este discreționara in ceea ce priveste nivelul de experienta profesionala si 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 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 lunare/anuale.

REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

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

In circumstante 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. Derogarile de Politica trebuie sa fie aprobate de catre Consiliul de Administratie.

Președintele Consiliului de Administrație,

TOADER ANCA

