



POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORULUI UNIC AL HOLDE AGRI INVEST S.A.

Holde Agri Invest S.A.

Nr. Reg. Comerțului: J40/9208/2018; CUI 39549730

Sediu: Splaiul Unirii nr. 16, Etaj 1, Camera 103, Biroul nr. 3, București, Romania

Capital social subscris vărsat: 43.069.796 RON

www.holde.eu | contact@holde.eu

CAPITOLUL I. INTRODUCERE

HOLDE AGRI INVEST S.A. („Holde” sau „Societatea”) este administrată în sistem unitar de către un administrator unic, **HOLDE AGRI MANAGEMENT S.R.L.** („Administratorul Unic”), persoană juridică care conduce activitatea curentă a Societății.

Administratorul Unic este numit prin hotărârea adunării generale ordinare a acționarilor („**AGOA**”). Administratorul Unic, persoană juridică, desemnează un reprezentant permanent persoană fizică.

Prezenta politică de remunerare pentru Administratorul Unic al Holde („**Politica**”) a fost elaborată după intrarea în vigoare a Legii nr. 158/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, în vederea respectării noilor cerințe legale privind remunerația conducătorilor.

Prezenta Politică a fost elaborată de către Administratorul Unic al Societății, iar apoi aceasta a fost supusă la vot în cadrul AGOA. Rezultatele acestui vot, și ale voturilor ulterioare, vor fi publicate împreună cu prezenta Politică pe www.holde.eu.

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri a Societății precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia care privesc proiecte agricole complexe în România constând în achiziția, dezvoltarea și operarea terenurilor agricole și exploatarea acestora și în achiziția, dezvoltarea și operarea de ferme de cereale și a infrastructurii și facilităților aferente precum și a altor active agricole.

Implementarea Politicii și rezultatele performanțelor anului financiar analizat sunt incluse în Raportul de Remunerare anuală pentru Administratorul Unic al Holde care va fi elaborat începând cu anul financiar 2021.

După aprobarea AGOA, prezenta Politică va fi aplicabilă pentru următorii patru ani, cu excepția cazului în care între timp o nouă Politică este propusă și aprobată de acționari.

CAPITOLUL II. SCOP

Scopul prezentei Politici este de a stabili principiile privind remunerarea Administratorului Unic al Societății astfel cum sunt prevăzute în Legea 24/2017, Actul Constitutiv al Societății și Contractul de Management încheiat între Societate și Administratorul Unic al Societății („**Contractul de Management**”).

CAPITOLUL III. PROCES DECIZIONAL

În vederea respectării prevederilor legale în vigoare privind politicile de remunerare, Societatea va plăti remunerația Administratorului Unic în conformitate cu o politică de remunerare care a fost aprobată de AGOA, și cu respectarea Contractului de Management. Politica este supusă votului AGOA în cazul în care apare orice modificare semnificativă și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

În cazul în care AGOA Societății nu aprobă noua politică propusă, Societatea va continua să plătească remunerația în conformitate cu prevederile Contractului de Management și va prezenta o politică revizuită spre aprobare la următoarea adunare generală, chiar dacă nu este o adunare generală anuală.

Politica revizuită va include și (i) o descriere a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare precum și (ii) un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor cu privire la politica de remunerare.

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

AGOA

- Aprobă Politica și orice modificare a acesteia;
- Aprobă remunerația Administratorului Unic.

Administratorul Unic

- Întocmește Politica și orice document de remunerare aferent.

CAPITOLUL IV. REMUNERAREA ADMINISTRATORULUI UNIC AL SOCIETĂȚII

➤ ***Principiile care stabilesc remunerarea Administratorului Unic al Societății***

Modul de remunerare a Administratorului Unic al Societății este parte a Contractului de Management încheiat între Societate și Administratorul Unic.

Remunerația actuală a Administratorului Unic este reglementată prin Contractul de Management.

Structura mecanismului de remunerare al Administratorului Unic al Societății are rolul de a motiva o creștere echilibrată a business-ului, atât cantitativă, prin suprafața operată, cât și calitativă, prin performanța la hectar, având o componentă de accelerare a onorariului și una de decelerare, în funcție de rezultatele obținute.

➤ ***Descrierea modului de remunerare a Administratorului Unic al Societății***

Administratorului Unic este îndreptățit la o Remunerație Anuală de Bază, un Bonus Anual de Performanță și un Exit Bonus.

1. Remunerația Anuală de Bază

Remunerația Anuală de Bază este compusă dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă, după cum urmează:

- 1.1. o sumă fixă în valoare de 53.200 EUR („**Componenta Fixă**”).
- 1.2. o sumă variabilă egală cu: 19.950 EUR (nouasprezecemii nouasutecincizeci) x N sau (x% x N) (după cum va fi aplicabil) („**Componenta Variabilă**”).

N = numărul total de module de teren operate de Societate în anul financiar anterior;

1 (un) modul de teren = 2.000 (douamii) hectare de teren.

2. Bonusul Anual de Performanță

În plus față de Remuneratia Anuala de Baza, Societatea va plăti Administratorului Unic un bonus anual de performanță („**Bonusul Anual de Performanță**”), în funcție de valoarea anuală a EBIT-ului înregistrat consolidat la nivelul Societății și filialelor sale, după cum urmează:

- 2.1. Dacă EBIT înainte de deducerea Remuneratiei Anuale de Baza, are valoarea mai mică de 100 EUR (osuta) pe hectar de teren exploatat, dar este un număr pozitiv, Bonusul Anual de Performanță va fi egal cu 15 (cincisprezece)% din EBIT realizat anual;
- 2.2. Dacă EBIT înainte de deducerea Remuneratiei Anuale de Baza, are valoarea cuprinsă între 100 EUR (osuta) și 200 EUR (douasute) pe hectar de teren exploatat, Bonusul Anual de Performanță va fi egal cu 26 (douazecisase)% din EBIT realizat anual;
- 2.3. Dacă EBIT înainte de deducerea Remuneratiei Anuale de Baza, are valoarea mai mare de 200 EUR (douasute) pe hectar de teren exploatat, Bonusul Anual de Performanță va fi egal cu 26 (douazecisase)% din EBIT realizat anual + 35 (treizecicinci)% din surplusul EBIT. Surplusul EBIT va fi considerat valoarea EBIT care depășește valoarea de 200 (douasute) EUR pe hectar de teren.

Cu scopul de a calcula Bonusul Anual de Performanță, rezultatele din exploatare în baza cărora va fi stabilit EBIT nu vor lua în calcul și, ca atare, vor fi diminuate cu valoarea pierderilor din exploatare înregistrate de Societate în anii financiari anteriori (aplicând principiul *high-water mark*).

3. Exit Bonus

În plus față de Remuneratia Anuala de Baza și Bonusul Anual de Performanță, Societatea va datora Administratorului un exit bonus („**Exit Bonus**”) egal cu:

- 15% (pentru $IRR < 7,5\%$);
- 22% (pentru $7,5\% = IRR \leq 17,5\%$);
- 25% (doar pentru surplusul IRR care depășește 17,5%),

x [Valoarea Societății, minus castigurile păstrate la dispoziția Societății pentru investiții noi, plus castigurile nete realizate în Anul 10 al Duratei Initale, minus contribuțiile totale la capital injectate în Societate de acționari pe perioada Duratei Initale].

Formula de calcul pentru IRR (Internal Rate of Return) este următoarea:

$$\sum_{t=1}^{10} \frac{C_t}{(1+r)^t} + \frac{VS_{10}}{(1+r)^{10}} - \sum_{t=1}^{10} \frac{I_t}{(1+r)^t} = 0$$

unde:

I_t = investiții efectuate de investitori în cadrul fiecărei runde de finanțare (aporturi la capitalul social);

C_t = net cash inflow în anul “t” (dividend platite/diminuări de capital social în anii 1-10);

VS_{10} = Valoarea Societății la data calculării Exit Bonusului;

$r = \text{IRR}$;

$t = \text{numarul de ani}$.

Exit Bonus va fi platit o data la zece ani. Primul Exit Bonus va fi platit dupa expirarea Duratei Initiale, intr-o singura transa, in termen de 30 (treizeci) de zile de la data aprobarii celor mai recente situatii financiare anuale de catre Adunarea Generala. Plata Exit Bonus-ului este conditionata de efectuarea unui audit independent pe declaratiile depuse de Societate la Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură („APIA”). Auditorul independent va fi propus de catre Administrator si numit de catre Adunarea Generala a Actionarilor. In situatia in care raportul de audit mentionat mai sus va evidentia potientiale riscuri cuantificabile, se va aplica o retentie la nivelul Exit Bonusului *pro-rata* cu diminuarea EBIT-ului relevant ca urmare a acestor riscuri.

➤ ***Aspecte privind plata remunerației prin conversia în acțiuni***

Daca va fi cazul, Administratorul Unic va avea optiunea, inasa nu si obligatia, sa converteasca valoarea totala sau partiala a sumelor datorate si neplatite de Societate in actiuni in cadrul acesteia, prin conversia creantei certe, lichide si exigibile in actiuni, determinate pe baza valorii Societatii.

Astfel, valoarea de conversie va fi egala cu cel mai mare pret dintre:

- pretul mediu ponderat de tranzactionare, aferent ultimelor 12 luni anterioare datei stabilite pentru conversia creantelor in actiuni;
- pretul rezultat din impartirea valoarea activului net al Societatii la numarul de actiuni emise, conform ultimei situatii financiare auditate a Societatii;
- valoarea unei actiuni determinata de un evaluator autorizat independent desemnat de Societate, stabilita conform standardelor internationale de evaluare.

➤ ***Plata remunerațiilor către Administratorul Unic***

Componenta Fixa a Remunerației Anuale de Bază va fi platita in doua transe egale fiecare de cate 26.600 EUR, pana la data de 10 (zece) ianuarie, respectiv pana la data de 10 (zece) iulie, in fiecare an, pentru anul curent.

Componenta Variabila va fi platita intr-o singura transa, in termen de 30 (treizeci) de zile de la data aprobarii celor mai recente situatii financiare anuale de catre AGOA.

Bonusul Anual de Performanta va fi platit intr-o singura transa, in termen de 30 (treizeci) de zile de la data aprobarii celor mai recente situatii financiare anuale consolidate de catre AGOA.

Toate platile prevazute in Contractul de Management vor fi efectuate in baza facturii fiscale emise in acest scop de Administratorul Unic in maximum 30 (treizeci) de zile de la primirea acestora.

Toate sumele prevazute in EUR in Contractul de Management vor fi platite in contul bancar al Administratorului Unic indicat pe factura respectiva, in echivalent RON, in baza cursului de schimb EUR-RON comunicat de Banca Nationala a Romaniei pentru ziua in care factura fiscala corespunzatoare este emisa de Administratorul Unic.

CAPITOLUL V. DURATA MANDATULUI ADMINISTRATORULUI UNIC ȘI A CONTRACTULUI DE MANAGEMENT. CONDIȚIILE DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI DE MANAGEMENT

În conformitate cu Actul Constitutiv, Administratorul Unic a avut un mandat initial de doi (2) ani, cu posibilitatea de a fi reales pentru mandate suplimentare de patru (4) ani. Actionarii se angajeaza sa adopte in mod valabil si sa inregistreze la Registrul Comertului orice hotarare a Adunarii Generale necesara pentru a se asigura ca mandatul Administratorului Unic este prelungit astfel incat sa reflecte durata Contractului de Management.

In anul 2020, durata mandatului Administratorului a fost prelungita pentru o perioada de 4 ani.

Durata initiala a Contractului de Management este de 10 (zece) ani de la data de 1 ianuarie a anului ce urmeaza datei semnarii, respectiv pana la data de 31.12.2028 („Durata Initiala”)

Societatea poate denunța unilateral Contractul de Management in baza unei notificari scrise transmisa Administratorului Unic cu cel puțin 12 (doisprezece) luni inainte de data intentionata de incetare.

Administratorul Unic poate denunta unilateral Contractul de Management in baza unei notificari scrise transmisa Societatii cu minimum 12 (doisprezece) luni inainte de data intentionata de incetare.

Societatea si Administratorul Unic au dreptul de a denunța unilateral Contractul de Management începând cu expirarea primilor cinci (5) ani ai Duratei Initiale.

In cazul in care Societatea isi exercita dreptul la denuntare/incetare unilaterala care nu presupune sau implică o culpă a Administratorului Unic, Societatea va fi obligata sa ii plateasca Administratorului Unic o penalitate de incetare anticipata după cum urmează:

- 2,77 milioane EUR dacă dreptul de denunțare este exercitat în primul an din Durata Inițială;
- 3,08 milioane EUR dacă dreptul de denunțare este exercitat în al doilea an din Durata Inițială;
- 3,43 milioane EUR dacă dreptul de denunțare este exercitat în al treilea an din Durata Inițială;
- 3,62 milioane EUR dacă dreptul de denunțare este exercitat în al patrulea an din Durata Inițială;
- 3,84 milioane EUR dacă dreptul de denunțare este exercitat în al cincilea an din Durata Inițială;
- 20% din valoarea Societății (excluzând însă valoarea oferită de un terț cumpărător pentru achiziția unei părți din sau a tuturor acțiunilor emise de Societate) dacă dreptul de denunțare este exercitat oricând în al șaselea sau al șaptelea an din Durata Inițială;
- 25% din valoarea Societății (excluzând însă valoarea oferită de un terț cumpărător pentru achiziția unei părți din sau a tuturor acțiunilor emise de Societate) dacă dreptul de denunțare este exercitat oricând după al șaptelea an din Durata Inițială.

Contractul de Management poate înceta si prin reziliere unilaterala in baza art. 1552 din Codul Civil roman de catre orice parte in cazul in care cealalta parte incalca in mod semnificativ obligatiile sale din Contractul de Management si nu remedieaza respectiva incalcare in termen de 45 (patruzecisicinci) zile lucratoare de la data notificarii scrise transmisa de cealalta parte in aceasta privinta.

De asemenea, Contractul de Management poate inceta inainte de expirarea Duratei Initiale prin denuntarea / rezilierea unilaterala din partea Societatii, fara plata de penalitati de incetare anticipata, in situatia in care: (a) EBIT

inregistrat de Societate are valoarea mai mica de 80 EUR (optzeci) per hectar, in oricare perioada de 3 (trei) ani consecutivi, numai in situatia in care Societatea isi exercita acest drept in termen de 12 luni de la incheierea acestei perioade sau (b) media EBIT pe oricare 3 ani consecutivi inregistrat de Societate are valoare mai mica de 50 EUR (cincizeci) per hectar, numai in situatia in care Societatea isi va exercita acest drept in termen de 12 luni de la incheierea acestei perioade sau (c) cheltuielile Societatii nu sunt acoperite de catre venituri intr-o proportie mai mare de 75%, coroborat cu identificarea unor fapte concrete de management defectuos sau (d) in primii 4 (patru) ani din durata contractului cel putin 50% din persoanele din cadrul personalului cheie nu mai sunt implicati in activitatea Administratorului Unic in cadrul proiectului Societatii, coroborat cu situatia in care Adunarea Generala a Actionarilor Societatii nu aproba justificat, de doua ori consecutiv, propunerea de inlocuire a persoanelor din cadrul Personalului Cheie care nu mai sunt implicate in activitatea Administratorului Unic.

In cazul incetarii Contractului de Management, indiferent de motiv, Societatea va plati Administratorului Unic toate sumele datorate potrivit Contractului de Management pana la incetarea efectiva a exercitarii mandatului acestuia, impreuna cu toate cheltuielile datorate Administratorului Unic conform Contractului de Management.

CAPITOLUL VI. EVITAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Prezenta Politică este redactată pornind de la principiul evitării conflictului de interese și cuprinde măsuri ce asigură un comportament profesional și responsabil la nivelul Societatii.

Administratorul Unic al Societatii va acționa cu diligența necesară și să se comporte într-un mod și cu o astfel de etică și integritate, astfel încât să evite un conflict de interese, real sau aparent.

Nivelul remunerației Administratorului Unic al Societatii este aprobat de AGOA în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor, în conformitate cu prevederile Contractului de Management.

CAPITOLUL VII. DEROGĂRI DE LA POLITICĂ

În circumstanțe excepționale limitate, pot fi convenite temporar remunerații care nu sunt acoperite de prezenta Politică, în vederea deservicii intereselor și a sustenabilității generale a Societății pe termen lung sau pentru asigurarea fiabilității acesteia.

Astfel, criteriile de performanță pot fi ajustate pentru a reflecta strategia curentă din momentul respectiv, perioadele de performanță pot fi scurtate sau prelungite în funcție de orientarea strategică a Societății.

În cazul în care Societatea și Administratorul Unic convin noi condiții de remunerare prin modificarea Contractului de Management, prin excepție, se vor aplica prevederile Contractului de Management la data intrării în vigoare a acestora, urmând ca adunarea generală să actualizeze/modifice prezenta Politică în mod corespunzător.

De asemenea, modificarea legislației relevante poate duce la derogări de la Politică, în afara controlului Societății.

CAPITOLUL VIII. TRANSPARENTĂ

Politica, după ce a fost votată de AGOA, va fi disponibilă pe site-ul web al Societății, www.holde.eu împreună cu data și rezultatele votului, și va rămâne disponibilă publicului, gratuit, cel puțin pe perioada în care este în vigoare.

O versiune pe suport de hârtie va fi disponibilă în urma transmiterii unei solicitări către Societate.

Administratorul Unic,
HOLDE AGRI MANAGEMENT S.R.L.

DI. VOICU EUGEN-GHEORGHE
Reprezentant permanent