**POLITICA DE REMUNERARE**

**APLICABILĂ LA NIVELUL HOLDE AGRI INVEST S.A.**

**CAPITOLUL I. INTRODUCERE**

**HOLDE AGRI INVEST S.A.** („**Holde**” sau „**Societatea**”) este administrată în sistem unitar de către un Consiliu de Administrație format din 5 membri („**Consiliul de Administrație**”), iar conducerea executivă este delegată unui director general („**Directorul General**”).

Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți prin hotărârea adunării generale ordinare a acționarilor („**AGOA**”). Directorul General este numit prin decizia Consiliului de Administrație.

Prezenta politică de remunerare („**Politica**”) este elaborată în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Prezenta Politică a fost aprobată în cadrul AGOA. Rezultatele acestui vot, și ale voturilor ulterioare, vor fi publicate împreună cu prezenta Politică pe [www.holde.eu](http://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 Romania 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.

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 membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General, astfel cum sunt prevăzute în Legea 24/2017, Actul Constitutiv al Societății și Contractul de Management care va fi încheiat între Societate și fiecare dintre membrii Consiliului de Administrație („**Contractul de Mandat CA**”), respectiv cu Directorul General („**Contractul de Mandat al Directorului General**”).

**CAPITOLUL III. PROCES DECIZIONAL**

În vederea respectării prevederilor legale în vigoare privind politicile de remunerare, Societatea va plăti remunerația membrilor Consiliului de Administrație în conformitate cu prezenta Politică și cu respectarea Contractului de Mandat CA, respectiv a Directorului General în conformitate cu prezenta Politică și a Contractului de Mandat al Directorului General. 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 Mandat CA, respectiv ale Contractului de Mandat al Directorului General 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 şi a modului în care se ţine cont de voturile şi de punctele de vedere ale acţionarilor cu privire la politica de remunerare precum şi (ii) un raport de la ultimul vot al adunării generale a acţionarilor 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 membrilor Consiliului de Administrație.

*Consiliul de Administrație:*

* Întocmește Politica și orice document de remunerare aferent.
* Aprobă remunerația Directorului General.

**CAPITOLUL IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE ȘI A DIRECTORULUI GENERAL**

* ***Principiile care stabilesc remunerarea membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General***

Modul de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație a fost aprobat de AGOA și este parte a Contractului de Mandat CA care va fi încheiat între Societate și fiecare dintre membrii Consiliului de Administrație și a planului de acordare opțiuni de a dobândi acțiuni ordinare ale Societății adoptat de AGOA, după cum poate acesta fi modificat și actualizat la diverse intervale de timp, sub condiția aprobării de către AGOA („**Planul SOP**”). Modul de remunerare a Directorului General este stabilit de Consiliul de Administrație și este parte a Contractului de Mandat al Directorului General și, după caz, în conformitate cu Planul SOP.

Structura mecanismului de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General are rolul de a motiva o creștere echilibrată a business-ului, atât cantitativă, prin suprafața operată, cât și calitativă, prin performanța generală a Societății.

* ***Descrierea modului de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație***

Pachetul de remunerare al membrilor Consiliului de Administrație cuprinde (i) o componentă fixă, al cărei nivel este aprobat de AGOA (i.e., o sumă fixă netă de 5.000 RON/membru al Consiliului de Administrație/lună); și (ii) o componentă variabilă, constând în drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni care acordă dreptul de a primi în mod gratuit acțiuni ordinare în cadrul Societății, conform celor stipulate în Planul SOP.

Potrivit Planului SOP, membrii Consiliului de Administrație pot dobândi opțiuni de a primi acțiuni ordinare în cadrul Societății în următoarele condiții:

* În măsura în care IRR este mai mare de 7,5% raportat la perioada de patru ani calendaristici anterioară Datei Măsurării Condiției de Performanță Aferentă Beneficiului la Finalul Perioadei Perioade Relevante de Aplicare, Societatea va acorda membrilor Consiliului de Administrație **15% (în total, acest procent urmând să se împartă în mod egal între membrii Consiliului de Administrație) dintr-un număr variabil de acțiuni** ordinare emise de Societate ce reprezintă un procent din numărul total de acțiuni ordinare în capitalul social al Societății la începutul ultimei Perioade de Referință din cadrul Perioadei de Aplicare (i.e., 1 ianuarie 2025), **stabilit prin raportare la nivelul IRR înregistrat** la Data Măsurării Condiției de Performanță Aferentă Beneficiului la Finalul Perioadei Perioade de Aplicare („**Beneficiul la Finalul Perioadei de Aplicare**”), după modelul de mai jos (raportat la numărul de Acțiuni din capitalul social al Societății la data de 1 ianuarie 2022):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nr. crt. | (A)  Număr de acțiuni | (B)  Procent de determinare | (C)  IRR înregistrat |
|  | 1.747.278 | 3% | 7,5% |
|  | 1.863.763 | 3,2% | 8% |
|  | 2.096.734 | 3,6% | 9% |
|  | 2.329.704 | 4% | 10% |
|  | 2.562.675 | 4,4% | 11% |
|  | 2.795.645 | 4,8% | 12% |
|  | 3.028.616 | 5,2% | 13% |
|  | 3.261.586 | 5,6% | 14% |
|  | 3.494.557 | 6% | 15% |

* Numărul total de acțiuni ordinare emise de Societate care pot fi dobândite (reflectat în coloana (A) de mai sus) va fi actualizat la Data Măsurării Condiției de Performanță Aferentă Beneficiului la Finalul Perioadei de Aplicare prin aplicarea procentului de determinare (reflectat în coloana (B) de mai sus) la numărul total de acțiuni ordinare în capitalul social al Societății la începutul ultimei Perioade de Referință din Perioada Relevantă de Aplicare (*i.e.*, 1 ianuarie 2025).
* Potrivit Planului SOP:

IRR înseamnă rata internă de rentabilitate a Societății, calculată conform următoarei formule:

  + -  = 0

unde:

= Capitalizarea bursieră a Societății la data intrării în vigoare a prezentului Plan;

n = numărul de ani pro rata începând cu data intrării în vigoare a prezentului Plan;

= net cash inflow în anul “t” (dividende plătite/diminuări de capital social în anii 1-4)

= Valoarea Societății la Data Măsurării Condiției Beneficiului la Finalul Perioadei Relevante de Aplicare;

r = IRR

t = numărul de ani.

Consiliul de Administrație (cu respectarea prevederilor privind conflictul de interese) va putea decide să **suplimenteze numărul de Acțiuni acordat sub forma Beneficiului la Finalul Perioadei de Aplicare cu încă 10%**, numărul de Acțiuni care poate fi dobândit în acest caz de către membrii Consiliului de Administrație fiind determinat prin aplicarea unui procent de 15% asupra valorilor de mai jos (raportate la numărul de Acțiuni din capitalul social al Societății la 1 ianuarie 2022):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nr. crt. | (A)  Număr de Acțiuni | (B)  Procent de determinare | (C)  IRR înregistrat |
|  | 1.922.006 | 3,3% | 7,5% |
|  | 2.050.140 | 3,52% | 8% |
|  | 2.306.407 | 3,96% | 9% |
|  | 2.562.675 | 4,4% | 10% |
|  | 2.818.942 | 4,84% | 11% |
|  | 3.075.210 | 5,28% | 12% |
|  | 3.331.477 | 5,72% | 13% |
|  | 3.587.745 | 6,16% | 14% |
|  | 3.844.012 | 6,6% | 15% |

* ***Plata remunerațiilor către membrii Consiliului de Administrație***

Componenta fixă va fi plătită în tranșe lunare egale fiecare în valoare de 5.000 RON. Componenta variabilă va fi plătită în termenii și condițiile stipulate în Planul SOP.

* ***Descrierea modului de remunerare a Directorului General***

Pachetul de remunerare al Directorului General cuprinde (i) o componentă fixă, al cărei nivel este aprobat de Consiliul de Administrație în limitele stabilite de AGOA (i.e., **o sumă netă cuprinsă între 7.000 RON și 15.000 RON/lună**); și (ii) în cazul în care Directorul General îndeplinește și alte funcții în cadrul Societății remunerate conform Planului SOP (Administrator Eligibil, Angajat Eligibil, Director Eligibil sau Inițiator Eligibil), o **componentă variabilă care constă în drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni care acordă dreptul de a primi în mod gratuit acțiuni ordinare în cadrul Societății, conform celor stipulate în Planul SOP**.

* ***Plata remunerațiilor către Directorul General al Societății***

Componenta fixă va fi plătită în tranșe lunare egale fiecare în valoare netă cuprinsă între 7.000 RON și 15.000 RON. Componenta variabilă va fi plătită în termenii și condițiile stipulate în Planul SOP.

**CAPITOLUL V. DURATA MANDATULUI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMNISTRAȚIE. CONDIȚIILE DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI DE MANDAT CA**

În conformitate cu Actul Constitutiv, membrii Consiliului de Administrație sunt numiți pentru perioade de patru (4) ani, cu posibilitatea de a fi realeși pentru mandate suplimentare de patru (4) ani. Directorul General este ales pentru perioade de patru (4) ani de către Consiliul de Administrație.

Contractul de Mandat CA va înceta de drept, fără notificare și fără îndeplinirea vreunei alte formalități, în oricare dintre următoarele cazuri:

* membrul Consiliului de Administrație este revocat din această funcție de către AGOA de la data adoptării hotărârii de revocare;
* inițierea acțiunii în răspundere împotriva membrului Consiliului de Administrație, de la data inițierii acțiunii în răspundere;
* ajungerea mandatului membrului Consiliului de Administrație la termen, de la data încetării mandatului, cu excepția cazului în care membrul Consiliului de Administrație este numit de către Consiliul de Administrație drept administrator provizoriu, caz în care Contractul de Management CA va înceta de la data numirii sale sau de la data numirii altei persoane ca membru al Consiliului de Administrație pentru un nou mandat;
* Renunțarea de către membrul Consiliului de Administrație la mandat, după expirarea perioadei de 30 de zile de notificare după înregistrarea declarației de renunțare la sediul Societății.

Contractul de Mandat CA poate înceta prin acordul părților printr-un act scris care va stabili și data de la care contractul încetează.

**CAPITOLUL VI. DURATA MANDATULUI DIRECTORULUI GENERAL. CONDIȚIILE DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI DE MANDAT AL DIRECTORULUI GENERAL**

În conformitate cu Actul Constitutiv, Directorul General este ales pentru perioade de patru (4) ani de către Consiliul de Administrație.

Contractul de Mandat al Directorului General va înceta de drept, fără notificare și fără îndeplinirea vreunei alte formalități, în oricare dintre următoarele cazuri:

* Directorul General este revocat din această funcție de către Consiliul de Administrație, de la data adoptării hotărârii de revocare;
* Directorul General este revocat din această funcție de către Consiliul de Administrație, ca urmare a unei fraude a Directorului General împotriva Societății, caz în care revocarea produce efecte începând cu data la care hotărârea Consiliului de Administrație de revocare a Directorul General este primită de acesta;
* Inițierea acțiunii în răspundere împotriva Directorului General, de la data înregistrării acțiunii în răspundere la instanța competentă și primirea acesteia de către Directorul General;
* Ajungerea Mandatului la termen, de la data încetării Mandatului;
* Renunțarea de către Directorul General la Mandat, după expirarea perioadei de 90 de zile de notificare după înregistrarea declarației de renunțare la sediul Societății;
* Renunțarea de către Directorul General la Mandat ca urmare a unei întârzieri în plata Remunerației Fixe mai mari de 6 luni, de la data înregistrării declarației de renunțare la sediul Societății.

Contractul de Mandat al Directorului General poate înceta prin acordul părților printr-un act scris care va stabili și data de la care contractul încetează.

**CAPITOLUL VII. 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 Societății.

Membrii Consiliului de Administrație, respectiv Directorul General vor acționa cu diligența necesară și se vor comporta într-un mod și cu o astfel de etică și integritate, astfel încât să evite un conflict de interese, real sau aparent.

Nivelul remunerației membrilor Consiliului de Administrație este aprobat de AGOA în strânsă concordanţă cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor, în conformitate cu prevederile Contractului de Management CA.

Nivelul remunerației Directorului General este aprobat de Consiliul de Administrație în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor, în conformitate cu prevederile Contractului de Management al Directorului General.

**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 membrii Consiliului de Administrație 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. TRANSPARENȚĂ**

Politica, după ce a fost votată de AGOA, va fi disponibilă pe site-ul web al Societății, [www.holde.eu](http://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.

Director General,

**HOLDE AGRI INVEST S.A.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_