

POLITICA PRIVIND REMUNERAREA

1. DISPOZITII GENERALE

- 1.1. Prezenta Politică privind remunerarea („**Politica**”) face parte din Regulamentul Consiliului de Administratie al Impact Developer & Contractor S.A. (denumita în continuare „**Societatea**” sau „**Impact**”) și a fost elaborată în acord cu prevederile Codului de Guvernanta Corporativa al Bursei de Valori Bucuresti („**BVB**”), Editia 11 septembrie 2015 și cu prevederile Regulamentului nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară („**Regulamentul nr. 2/2016**”).
- 1.2. Scopurile prezentei Politici sunt:
 - (i) de a asigura transparenta procesului de remuneratie, bazat pe justa recompensa și motivare pentru membrii Consiliului de Administratie și a Directorului General;
 - (ii) de a se asigura în permanenta de serviciile unor administratori și directori, printr-o politica de remunerare corespunzatoare, compatibila cu strategia și interesele pe termen lung ale Societatii;
 - (iii) de a stabili mecanismele și sistemele adecvate de stabilire și control al remuneratiei conducerii executive;
 - (iv) de a motiva și incuraja, pentru a imbunatati performanta în munca, atât individual cât și colectiv, de a consolida o cultura bazata pe evaluarea obiectiva a contributiei fiecărei persoane și de a recompensa performanta, pentru a asigura coerența între remuneratie și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale Societatii.
- 1.3. Principiul fundamental care sta la baza prezentei Politici este asigurarea echilibrului corespunzator în ceea ce privește componenta, experienta, diversitatea de gen, cunostintele și independenta membrilor care să permita acestora îndeplinirea în mod eficient a îndatoririlor și responsabilitatilor.
- 1.4. Consiliul analizează și stabilește politica de remunerare a Societății astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.
- 1.5. Consiliul se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect și responsabil și că politicile de remunerare permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al Societății.
- 1.6. Politică de remunerare se stabilește în baza unei analize fundamentate a performanței individuale a celui remunerat, corelată cu performanța colectivă, a unei repartizări judicioase a cheltuielilor Societății, acolo unde este posibil, precum și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri.
- 1.7. Nivelul remunerației se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor.
- 1.8. Prin semnarea unui contract de mandat/contract de management cu Societatea și prin acceptarea termenilor și condițiilor generale cuprinse în cadrul acestuia, persoanele astfel vizate declara că au fost informate în mod corect și complet cu privire la prezenta Politică și accepta aplicarea prezentei Politici și sunt de acord cu termenii și condițiile acesteia.
- 1.9. Societatea va publica pe pagina sa de internet Politică și va include în raportul anual o declarație privind implementarea politicii de remunerare în cursul perioadei anuale care face obiectul analizei.
- 1.10. Orice schimbare esențială intervenită în politica de remunerare va fi publicată în timp util pe pagina de internet a Societatii.

2. DEFINITII

In intelesul prezentei Politici, termenii si expresiile de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- 2.1. „**Criterii cantitative**” – in sensul prezentei politici , reprezinta datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remuneratia unei persoane relevante (de exemplu, stabilirea tintelor de clienti noi etc.);
- 2.2. „**Criterii calitative**” – in sensul prezentei politici, reprezinta preponderent alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi si la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calitatii performantei persoanei vizate si/sau a serviciului furnizat de aceasta clientului, de exemplu numarul foarte mic de reclamatii intr-un interval lung de timp etc;
- 2.3. „**Persoane vizate**” – reprezinta:
 - (i) un membru al organului administrativ a Societatii; precum si
 - (ii) directori;
- 2.4. „**Raport Anual**” – reprezinta raportul privind remunerarea care trebuie sa prezinte implementarea politicii de remunerare pentru persoanele identificate in politica de remunerare in cursul perioadei anuale care face obiectul analizei;
- 2.5. „**Remuneratie**” – reprezinta toate formele de plata sau prestatii acordate in mod direct sau indirect de catre Societate Persoanelor vizate in legatura cu desfasurarea activitatilor de catre acestia. Forma de remunerare poate fi financiara (cum ar fi in numerar, actiuni/parti sociale, mariri de salariu etc.) precum si nefinanciara (cum ar fi avansare in cariera, asigurare de sanatate, reduceri ori indemnizatii speciale pentru masina sau telefon mobil, deconturi de cheltuieli etc.);
- 2.6. „**Remuneratie fixa**” - reprezinta elementul fix al remunerarii si reflecta experienta profesionala, cerintele functiei, performanta, cresterea capacitatilor si aptitudinilor individului, prevazute in fisa postului unui angajat, ca parte a termenilor de angajare si evidentiate prin sistemul de evaluare;
- 2.7. „**Remuneratie variabila**” - este optionala si poate fi acordata in numerar sau sub forma beneficiilor nefinanciare. Poate fi pe termen scurt, cum este spre exemplu, bonusul anual acordat directorilor executivi in functie de performanta inregistrata in cursul anului analizat, sau pe termen lung. Beneficiile pe termen lung pot consta, spre exemplu, in partea de bonus a carei plata a fost amanata pentru o data ulterioara. Beneficiile pot sa depinda de valoarea unor indicatori calculati la o data ulterioara;
- 2.8. „**Director executiv**” – reprezintă acea persoană căreia Consiliul de Administrație i-a delegat atribuții de conducere a Societății.

3. POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

- 3.1. Administratorii neexecutivi ai Societatii isi desfasoara activitatea in baza Contractelor de Administrare, cu o durata de -4 ani de la data numirii, cu exceptia cazurilor in care Adunarea Generala a Actionarilor decide altfel.
- 3.2. Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie au dreptul la o indemnizatie lunara neta stabilita de Adunarea Generala a Actionarilor si reprezinta Remuneratia fixa a administratorilor.
- 3.3. In vederea atribuirii remuneratiei administratorilor neexecutivi, Societatea are dreptul sa pretinda acestora indeplinirea obiectivelor si criteriilor de performanta calitative cat si cantitative, stabilite de Consiliul de Administratie.

4. POLITICA SI CRITERIILE DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR EXECUTIVI

- 4.1 Remunerarea organelor de conducere executive este in concordanta cu dimensiunea si organizarea institutionala, cu natura, domeniul de aplicare si complexitatea activitatii sale, avand ca obiectiv dezvoltarea unui organ de conducere de un nivel inalt profesional si moral, pentru a adauga valoare activitatii Impact Developer & Contractor SA.

4.2 Remunerarea Directorului General

4.2.1. Directorul General isi desfasoara activitatea in baza Contractului de management.

4.2.2. Remuneratia Directorului General este formata dintr-o componenta fixa platibila in data de 12 a fiecărei luni calendaristice si o componenta variabila reprezentata de bonusuri trimestriale si/sau anuale de performanta, in cazul in care Contractul sau de management prevede acest lucru.

4.2.3. Indicatorii si obiectivele principale de performanta care trebuie indeplinite si respectate de Directorul General, sunt aprobati de Consiliul de Administratie al Societatii.

4.3 Suplimentar Remuneratiei si bonusului, Directorul General poate primi din partea Societatii telefon mobil si autoturism apartinand Societatii.

4.4 Incetarea Contractului de management

4.4.1. Contractul de management poate inceta la solicitarea directorilor, prin denuntare unilaterala, cu un preaviz scris de 60 de zile calendaristice acordat Societatii.

4.4.2. Directorii pot fi revocati de catre Consiliul de Administratie conform prevederilor art. 1431 alin. (4) si ale art. 15315 din Legea nr. 31/1990.

5. CRITERII DE EVALUARE A PERFORMANTEI INDIVIDUALE

5.1 Evaluarea performantei profesionale are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii Persoanelor vizate, prin compararea gradului de indeplinire a obiectivelor si criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute in mod efectiv de fiecare Persoana vizata.

5.2 Societatea va lua in considerare pe parcursul procesului de evaluare si remunerare a performantei individuale, criteriile de evaluare a performantelor stabilite.

5.3 Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza pentru:

(i) exprimarea si dimensionarea corecta a obiectivelor;

(ii) stabilirea directiilor si modalitatilor de perfectionare profesionala a Persoanelor vizate si de crestere a performantelor lor;

(iii) stabilirea renumeratiei.

6. CRITERIILE DE EVALUARE A PERSOANELOR VIZATE SUNT STABILITE DE PRESEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE / COMITETUL DE REMUNERARE („COMITETUL”)

6.1. Comitetul de remunerare este un organism in subordinea Consiliului de Administratie, creat pentru a emite opinii competente si independente asupra politicilor si practicilor de remunerare si pentru a exercita atributiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate.

6.2. Membrii si presedintele Comitetului vor fi numiti de catre Consiliu. Comitetul va fi compus din 3 administratori neexecutivi, iar majoritatea acestora trebuie sa fie administratori independenti.

6.3. Comitetul analizeaza si se asigura ca principiile generale si politica de remunerare corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale Societatii.

6.4. Comitetul de Remunerare se intruneste in sedinte cel putin de doua ori pe an sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a conducatorilor Societatii. La finalul fiecărei sedinte se va incheia un proces-verbal.

6.5. Procesul-verbal al sedintelor Comitetului va fi pus la dispozitia tuturor membrilor Consiliului de Administratie prin intermediul Secretariatului.

6.6. Comitetul va furniza periodic Consiliului de Administratie rapoarte cu privire la sedintele sale si la activitatea sa. Raportul trebuie sa includa cel putin un rezumat al aspectelor abordate si al masurilor luate de catre Comitet.

- 6.7.** Comitetul va intocmi un raport care va fi inclus sau se va anexa la Raportul anual al Societatii, care trebuie sa contina cel putin urmatoarele:
- (i) numele tuturor membrilor Comitetului si a presedintelui Comitetului, frecventa sedintelor Comitetului, prezenta membrilor sai (in persoana sau in absentia);
 - (ii) o descriere a rolurilor si responsabilitatilor Comitetului si a actiunilor intreprinse de Comitet pentru indeplinirea respectivelor responsabilitati;
 - (iii) o descriere a politicii si a practicilor de remunerare ale Societatii, precum si atributiile Comitetului si activitatile aferente desfasurate de acesta in cursul anului.
- 6.8.** Comitetul va efectua o auto-evaluare anuala a performantelor sale si va raporta Consiliului rezultatele acesteia.
- 6.9.** Comitetul va revizui si va evalua periodic caracterul adecvat al prezentului Regulament si poate recomanda Consiliului de Administratie orice modificare spre aprobarea acestuia.
- 6.10.** Comitetul are un rol consultativ si va oferi asistenta Consiliului de Administratie pentru cresterea eficientei activitatii Consiliului in aceasta materie.
- 6.11.** Comitetul de Remunerare are ca principale responsabilitati:
- (i) formularea de propuneri in atentia Consiliului de administratie cu privire la remuneratia fiecarui administrator executiv, incluzand bonusurile, stimulentele si optiunile de cumparare de actiuni;
 - (ii) analizarea si formularea de propuneri in atentia Consiliului de Administratie cu privire la pachetul anual total al Remuneratiei variabile in cadrul Societatii;
 - (iii) analizarea si formularea de propuneri in atentia Consiliului de Administratie (si, prin intermediul Consiliului de Administratie, in atentia Adunarii Generale a Actionarilor, dupa caz) cu privire la programele de acordare a optiunilor, de cumparare de actiuni si/sau a actiunilor;
 - (iv) propunerea de obiective de performanta pentru acordarea remuneratiilor in bani care se acorda in functie de astfel de obiective sau propunerea de obiective pentru acordarea de actiuni sau optiuni de cumparare de actiuni;
 - (v) revizuirea periodica a remuneratiei administratorilor executivi si a altor elemente de remunerare, incluzand platile compensatorii si planurile privind pensiile;
 - (vi) formularea de propuneri in atentia Consiliului de Administratie cu privire la orice politica in legatura cu remunerarea;
 - (vii) revizuirea raportului anual privind remunerarea.

7. RAPORTUL ANUAL

- 7.1.** Societatea va prezenta in Raportul Anual remunerarea efectiva a membrilor Consiliului de Administratie si a directorilor executivi in cursul anului care face obiectul analizei.
- 7.2.** Raportul Anual va include si:
- (i) o prezentare a evolutiei remuneratiei totale a directorilor executivi si o explicatie pentru orice beneficii exceptionale;
 - (ii) remuneratia totala acordata fiecarui director executiv in cursul anului, defalcata in remuneratia de baza, beneficii, bonus, actiuni sau optiuni de cumparare de actiuni si eventuale plati compensatorii;
 - (iii) actiunile si optiunile de cumparare de actiuni acordate fiecarui director executiv in anii anteriori si perioadele pentru care au fost acordate, datele de exercitare si de expirare, pretul de exercitare a optiunilor, precum si numarul de drepturi exercitate.

8. DISPOZITII FINALE

- 8.1.** Societatea se va asigura ca administratorii vor respecta obligatia de a raporta anual Comitetului de Audit principalele lor functii si activitati profesionale, iar, sub acest aspect, Comitetul de Audit va verifica si se

va asigura ca a fost respectata Politica.

- 8.2. Societatea va publica pe pagina sa de internet politica de remunerare, iar orice schimbare esentiala intervenita in politica de remunerare trebuie publicata in timp util pe pagina de internet.
- 8.3. Remuneratia nu se poate plati prin mijloace sau metode care faciliteaza eludarea prevederilor prezentei Politici.
- 8.4. In scopul unei eficiente guvernari corporative, Consiliul de Administratie analizeaza cel putin o data pe an politica de remunerare pentru administratori si membrii conducerii executive.

*

*

*

Prezenta Politica va fi actualizata, reanalizata si revizuita periodic de catre Consiliul de Administratie al Societatii.