

POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCĂTORILOR UPRUC CTR S.A. REVIZUITĂ ÎN 2025

În conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, UPRUC CTR S.A. a decis adoptarea prezentei politici de remunerare.

Scopul Politicii de remunerare constă în stabilirea unui set de linii directoare pe care Societatea intenționează să le urmeze cu privire la remunerarea membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului general.

Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare suficient pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul conducerii sale.

Prezenta Politică este completată de prevederile Actului constitutiv, Legii nr. 31/1990 privind societățile, cu modif. și complet. ulterioare și Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modif. și complet. ulterioare.

În înțelesul prezentei Politici, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

- “*Act constitutiv*”- actul constitutiv al UPRUC CTR S.A.;
- “*Administrator*”- membru în Consiliul de Administrație al UPRUC CTR S.A.;
- “*Administrator executiv*”- persoana care este, în același timp, și administrator și Director general;
- “*Administrator neexecutiv*”- persoana care este administrator, însă nu este, în același timp și director al Societății;
- “*Director*”- persoana căreia i-a fost delegată conducerea Societății de către Consiliul de Administrație și care are un contract de mandat încheiat cu Societatea. Termenul de “director” îl include și pe Directorul general, însă nu-i include și pe directorii executivi;
- “*Președinte*”- Președintele Consiliului de Administrație;
- “*Legea 31/1990*”- este legea societăților comerciale cu modif. și complet. ulterioare;

- *Legea nr. 24/2017* privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modif. și complet. ulterioare;

Această Politică de remunerare se aplică tuturor Administratorilor și Directorului general ai UPRUC CTR S.A., indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administrație

Societatea este condusă în sistem unitar de Consiliul de Administrație format din 3 membri temporari și revocabili. Numirea și revocarea administratorilor se face exclusiv de A.G.A. Mandatul membrilor Consiliului de Administrație are o durată de 4 ani. Consiliul de Administrație este condus de un Președinte care este ales de Consiliul de Administrație.

Consiliul de Administrație al Societății este format din trei administratori neexecutivi.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este fixată de A.G.A. pentru exercițiul în curs, respectând structura și limitele prevăzute de Legea nr. 31/1990 și de Actul constitutiv al societății.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Președintele Consiliului de Administrație are aceeași indemnizație ca și membrii Consiliului de Administrație.

Membrii Consiliului de Administrație nu primesc remunerație variabilă sau remunerație bazată pe acțiuni.

Remunerațiile suplimentare ale administratorilor și directorului sunt fixate în limite generale prin hotărâre A.G.A. sau sunt prevăzute în Actul constitutiv. Remunerațiile suplimentare sunt stabilite conform dispozițiilor art. 153, ind.18, alin. 2 din Legea nr. 31/1990, în limitele stabilite de A.G.A.

Asigurarea de răspundere profesională- UPRUC CTR S.A. a contractat în numele Administratorilor Neexecutivi o poliță de asigurare civilă profesională în valoare de 100.000 EUR (valoarea maximă a despăgubirilor).

Scheme de pensii - Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Administratorii Neexecutivi nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de UPRUC CTR S.A.

Raportarea anuală a informațiilor privind remunerarea se face prin intermediul situațiilor financiare anuale și al Raportului anual al administratorilor.

Remunerația acordată Directorului general

La nivelul Societății s-au stabilit următoarele aspecte privind remunerația acordată Directorului general.

Consiliul de Administrație a delegat în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 conducerea societății Directorului general.

Directorul general își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat încheiat cu Societatea.

În baza contractului de mandat Directorul general primește remunerație brută lunară fixă, care se poate negocia anual, stabilită prin Decizia consiliului de administrație, în limitele prevăzute de actul constitutiv /hotărâre AGA, după caz.

Remunerația fixă lunară este stabilită cu luarea în considerare a practicilor curente din piață pentru poziții similare.

Directorul general nu primește remunerație bazată pe acțiuni.

Prin decizia Consiliului de Administrație, Directorul general poate primi bonusuri, cu încadrarea în limitele prevăzute de Actul constitutiv sau printr-o hotărâre AGA, după caz.

Contractul de mandat este întocmit pentru Directorul general al societății și se încheie pentru o perioadă de maxim 4 ani.

În cazul revocării mandatului directorului general, înainte de expirarea duratei acestui contract, fără just motiv, societatea este obligată să achite acestuia daune interese în sumă egală cu valoarea remunerației fixe brute pe care era îndreptățit să o încaseze pe o perioada de 3 luni.

În situația în care Directorul general exercită și calitatea de Președinte al Consiliului de Administrație, pe această perioadă, acesta vă primi remunerația stabilită în temeiul contractului de mandat și remunerația pentru calitatea de Președinte al Consiliului de Administrație.

Societatea pune la dispoziția Directorului general autoturism, telefon mobil, laptop si daca este cazul, locuință sau decontează contravaloarea cazării la hotel și orice alte obiecte necesare îndeplinirii mandatului acestuia.

Directorul general beneficiază de o asigurare de sanatate standard platita de societate.

Scheme de pensii - Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Directorul general nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de UPRUC CTR S.A.

Asigurarea de răspundere profesională- UPRUC CTR S.A. a contractat în numele Directorului general o poliță de asigurare civilă profesională în valoare de 100.000 EUR (valoarea maximă a despăgubirilor).

Evitarea conflictelor de interese în cadrul procesului decizional

Potențialele conflicte de interese în ceea ce privește Politica de Remunerare sunt evitate prin:

- aprobarea Politicii de Remunerare în cadrul AGOA;
- faptul că toți administratorii/membrii Consiliul de Administrație sunt administratori neexecutivi.

În situația în care orice persoană implicată în procesul decizional se consideră în conflict de interese potențial sau efectiv este obligată să se abțină de la participarea la deliberări și de la exercitarea dreptului de vot.

Consiliul de Administrație aprobă propunerea de Politică de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusă aprobării acționarilor UPRUC CTR S.A.

Consiliul de Administrație este responsabil pentru implementarea Politicii de remunerare.

Politica de Remunerare trebuie aprobată de acționarii societății pentru a intra în vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.

AGOA fixează anual remunerația Administratorilor societății. Tot AGOA stabilește limitele generale ale remunerațiilor acordate administratorilor și Directorului.

Actualizarea Politicii de Remunerare

Consiliul de Administrație poate actualiza Politica de Remunerare fără a fi necesară parcurgerea procesului decizional (aprobarea acționarilor), în ipotezele expres prevăzute de prezenta Politică de Remunerare (cum ar fi actualizarea

valorii remunerațiilor aprobate anual de AGOA pentru Administratorii societății. Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezintă o revizuire a Politicii de Remunerare.

În cazul în care există o politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală ordinară a acționarilor nu aprobă noua politică propusă, emitentul poate continua să plătească remunerație conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă și prezintă o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor.

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare, împreună cu data și rezultatele votului din cadrul AGOA se vor publica pe pagina de internet a societății www.uprucctr.com și vor rămâne disponibile publicului larg pe toată durata de aplicabilitate a Politicii de Remunerare.

Politica de remunerare poate fi revizuită și/sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale și este supusă aprobării AGOA, cel puțin o dată la 4 ani.

Politica de remunerare a fost aprobată de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor UPRUC CTR S.A. în data de 27.04.2021 cu un număr total de 1.272.151 de voturi.

Prezenta Politică de remunerare revizuită a fost emisă de Consiliul de Administrație al UPRUC CTR S.A. în data de 25.03.2025 și urmează să fie supusă aprobării A.G.O.A.