**POLITICA DE REMUNERARE**

a societății ASCENDIA S.A.

pentru perioada 2021 - 2024

supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor

convocate pentru data de 28(29).08.2021

Denumirea companiei: ASCENDIA S.A.

Nr. inreg. Reg. Com.: J40/6604/30.03.2007

CUI: RO 21482859

Capital social: 144.444,40 RON

Sediul social: Str. Eufrosin Poteca Nr.40, Et.1, Sector 2, Bucuresti

Sediul de lucru și corespondență: Str. Halelor nr. 7, Et.3, Sector 3, Bucuresti

**1. INTRODUCERE. CADRUL DE LEGAL SI STATUTAR**

Având în vedere reglementările legale în vigoare, prevederile Codului de Guvernanță Corporativă a companiilor listate la Bursa de Valori București, hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor societății **ASCENDIA S.A.** („Societatea”) în materie de remunerare a conducătorilor, precum și rolul de pârghie strategică pe care aceasta îl deține în funcționarea corectă a mecanismelor de guvernanță corporativă și, mai ales, în atingerea obiectivelor strategice de dezvoltare, prezenta Politică de remunerare („Politica”) stabilește premisele, principiile și mecanismele prin care Societatea să atragă, să rețină și să motiveze resursele umane cheie, să alinieze interesele conducerii superioare cu cele ale acționarilor săi, astfel încât compania să creeze valoare pentru toate părțile interesate, într-o manieră adecvată, conformă și sustenabilă.

În elaborarea sa, s-a avut în vedere conformitatea cu reglementările și dispozițiile legale și statutare în vigoare, așa cum sunt acestea explicitate în:

* Legea nr.158/2020 pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2402/2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată
* Legea nr. 24/2017 privind emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă
* Regulamentului ASF nr.5 / 2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare
* Legea nr. 297/2004 privind piața de capital, cu modificările și completările ulterioare
* Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare
* Hotărârile Adunărilor generale ale acționarilor **ASCENDIA S.A.** privind aprobarea, revizuirea , respectiv bornele de de remunerare a conducătorilor societății și alte elemente specifice
* Actul Constitutiv al Societății.

**2. DEFINIȚII**

* Societate / Companie / : **ASCENDIA S.A.**
* Politica : Politica de remunerare a conducătorilor societății **ASCENDIA S.A.**
* Conducere superioară : Orice membru al Consiliului de Administrație/Administratorul Unic, precum și Directorul general al societății **ASCENDIA S.A.**
* Administrator neexecutiv : membrii Consiliului de Administrație care nu dețin simultan și calitatea de
* Director în cadrul societății **ASCENDIA S.A.**
* Administrator executiv : Membru al Consiliului de Administrație/Administrator Unic, după caz, care deține simultan și o funcție de conducere executivă în cadrul societății **ASCENDIA S.A.**
* Conducerea Executivă : Directorul general al societății **ASCENDIA S.A.**
* Contract : Contract de mandat sau Acord încheiat între societate și conducător pentru serviciile prestate de acesta în folosul societății
* Remunerație : Plată sau beneficii primite de un conducător pentru serviciile prestate societății
* Remunerație fixă: Partea remunerației totale care nu este legată în mod direct de performanța

societății

* Remunerație variabilă : Partea remunerației totale care depinde de performanța societății
* Plata compensatorie : Plățile legate de încetarea anticipată a unui contract din inițiativa Societății pentru cazurile care nu țin de neexecutarea culpabilă a obligațiilor Conducătorului.
* AGA : Adunarea generală ordinară a acționarilor societății (AGOA) **ASCENDIA S.A.**
* Consiliu de Administrație (C.A.) : Administratorii societății **ASCENDIA S.A. /** Administratorul Unic, după caz
* Raport de remunerare : Document care reflectă implementarea politicii de remunerare pentru anul încheiat și arată remunerația efectivă primită de conducători

**3. SCOPUL ȘI ARIA DE ACOPERIRE**

Prin prezenta Politică, se urmărește asigurarea unui nivel de remunerare corect și competitiv care să atragă, rețină și motiveze persoanele cu competențele, pregătirea profesională și experiența managerială optime pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății. Acordarea de remunerații conducătorilor societății **ASCENDIA S.A**. conform politicii de remunerare contribuie la crearea unui cadru adecvat pentru atragerea și păstrarea talentelor, pentru cultivarea aptitudinilor și competențelor necesare pentru implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și lung, în condiții de sustenabilitate.

Scopul Politicii este de a stabili principiile, cadrul general și elementele de structură ale sistemului de remunerare a conducerii superioare a Societății – administratori/administrator unic și director general – care urmează a fi aplicate în desfășurarea activității acesteia.

Politica de remunerare oferă un cadru transparent prin care conducătorii societății **ASCENDIA S.A.** sunt remunerați conform unor principii clare, menite să demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate - angajați sau publicul în general.

**4. PRINCIPIILE POLITICII DE REMUNERARE**

Politica de remunerare a administratorilor/administratorului unic și directorului general are în vedere urmatoarele aspecte:

* Motivarea membrilor Consiliului de Administrație/Administratorului Unic si Directorului General să continue dezvoltarea pe termen lung și succesul companiei
* Existența unei relații bine definite intre performanță și remunerație
* Stabilirea indemnizației fixe ținand cont de conditiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfașurate de societate

Principiile avute în vedere de **ASCENDIA S.A.** la elaborarea politicii de remunerare a conducătorilor săi:

**1. Meritocrație**

Nivelurile remunerației fixe și variabile sunt stabilite cu scopul de a spori competențele resursei manageriale, de a recunoaște complexitatea și responsabilitatea asociată cu conținutul activității desfășurate în conformitate cu relația contractuală stabilită între conducator/conducători și Societate, precum și de a crea o corelație motivatoare între eforturile depuse de aceștia și rezultatele obținute de Societate.

**2. Sustenabilitate**

Sistemul de remunerare își propune ca în următorii ani să includă o componentă variabilă sub forma remunerației pe bază de acțiuni. Aceasta vizează un orizont de timp mediu și lung corelat cu strategia de dezvoltare a Societății, în conformitate cu profilul de risc și cu intenția fermă de a crește valoarea companiei în conformitate cu așteptările investitorilor / părților interesate. Atragerea managementului într-un sistem de stimulare pe termen lung sub formă de acțiuni reprezintă cel mai bun mod de a le asigura participarea activă la rezultate și sustenabilitatea dezvoltării Societății.

**3. Competitivitate**

Nivelul și structura remunerației conducătorilor sunt competitive în raport cu practicile în sector.

**4. Transparență**

Societatea are un sistem transparent de guvernanță corporativă și se angajează să ofere periodic informări transparente cu privire la politica sa de remunerare și la modul în care aceasta este implementată.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie?Administratorului Unic (neexecutivi /executivi) se realizează în baza clauzelor Contractelor de administrare (mandat), prin negociere şi cu respectarea Politicii de remunerare aprobate de către Adunarea Generală a Acţionarilor.

Odată ce va fi format un Consiliu de Administratie, stabilirea nivelului remuneratiei directorilor (conducatori executivi) numiti din afara Consiliului de administratie, va fi de competenta Consiliului de administratie. Până la acea dată, stabilirea nivelului remunerației pentru aceștia cade în adributiile Administratorului Unic.

**5. PROCESUL DECIZIONAL PRIVIND POLITICA DE REMUNERARE**

Definirea politicii de remunerare a companiei **ASCENDIA S.A.** este produsul finit al unui proces clar și transparent de guvernanță corporativă care implică:

* Compartimentul/Responsabilul de resurse umane, care pune la dispoziția Consiliului de Administrație/ Administratorului Unic seturi de date și analize utilizate la definirea politicii de remunerare;
* Consiliul de Administrație/Administratorul Unic, care îndeplinește și rolul unui Comitet de remunerare, în calitate de organism corporativ care oferă recomandări, sugestii, propuneri și îndrumări cu privire la remunerarea Conducătorilor, și care aprobă politica de remunerare a societății;
* Directorii, astfel cum sunt definiți înseamnă persoana care îndeplinește atribuții de conducere a societății în sistemul unitar de administrare, astfel cum este prevăzut la articolul 143 (1) și (5) din Legea 31/1990 – în acest caz, Directorul general și Directorul general adjunct (dacă este numit un astfel de director de către Directorul general);
* Acționarii, care au obligația de a se pronunța cu privire la politica de remunerare aprobată de Consiliul de Administrație/Administratorul Unic prin vot cu caracter obligatoriu (binding) și respectiv cu privire la raportul de remunerare prin vot consultativ, astfel cum este prevăzut de Legea 158/2020 cu privire la exercitarea anumitor drepturi ale acționarilor și implicarea pe termen lung a acestora în cadrul emitenților pe piața de capital;
* Consultanți sau experți independenți, care acordă asistență Comitetului de remunerare sau organului statutar cu atribuții de Comitet de remunerare în elaborarea politicii de remunerare și / sau a raportului de remunerare aferent conducătorilor societății. Societatea poate apela la asistență din partea unor consultanți sau experți independenți în vederea îndeplinirii sarcinilor care le revin cu privire la respectarea cerințelor legale privind remunerația conducătorilor.

Cu sprijinul departamentului de Resurse Umane al companiei, Consiliul de Administrație / Administratorul Unic și auditorii statutari ai societății supraveghează punerea în aplicare a politicii de remunerare după ce aceasta a fost aprobată și supusă votului acționarilor în cadrul AGA. Aceștia sunt responsabili de corecta implementare a politicii de remunerare a conducătorilor societății **ASCENDIA S.A**.

Elaborarea și revizuirea politicii de remunerare este rezultatul unui proces bine articulat, structurat în conformitate cu reglementările legale și recomandările Codului de guvernanță corporativă a BVB. Consiliul de administrație/Administratorul Unic monitorizează implementarea Politicii, inclusiv modul în care se iau hotărâri privind remunerația și alte beneficii acordate conducerii superioare. Cu sprijinul compartimentului de resurse umane și al societății în ansamblu, Consiliul de Administrație/Administratorul Unic și auditorul statutar supraveghează aplicarea politicii după ce aceasta a fost aprobată și adoptată. Aceștia sunt responsabili pentru implementarea corectă a politicii.

Politica de remunerare, avizată sau revizuită de Consiliul de administrație/Administratorul Unic, ține cont de remunerarea persoanelor de conducere aflate în poziții similare, de condițiile și evoluția specifice ale sectorului în care Societatea își desfășoară activitatea și este supusă aprobării acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor (AGA) cel puțin o dată la 4 (patru) ani, fiind pusă în aplicare doar după aprobarea ei de către AGA. Consiliul de administrație/Administratorul Unic poate propune revizuirea Politicii la un interval mai mic de patru ani, în scopul re-alinierii sale la practicile de remunerare din sector, la modificările de structură intervenite la nivelul Societății sau la strategia de dezvoltare a acesteia.

În conformitate cu prevederile articolului 922 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu completările și modificările ulterioare, în cadrul fiecărei Adunări Generale Ordinare Anuale a Acționarilor de aprobare a situațiilor financiare, Societatea prezintă acționarilor și supune votului acestora, un Raport de remunerare care evidențiază modul în care remunerația acordată conducerii superioare în exercițiul financiar încheiat aplică și respectă Politica de remunerare aprobată de către AGA.

Raportul va conține toate informațiile prevăzute în articolul de lege menționat, iar auditorul statutar iși va da avizul cu privire la respectarea tuturor prevederilor privind remunerarea conform aceleiași legi. După aprobare, raportul de remunerare se va publica fără întârziere pe pagina de internet a Societății. Deși votul acționarilor cu privire la Raportul de remunerare are un rol consultativ, în raportul de remunerare din anul următor, conducerea Societății va explica modul în care s-a ținut cont de votul acționarilor.

În cazul în care nu există, încă, o politică propusă aprobată sau există o politică nouă propusă şi neaprobată de către acționari, societatea poate continua să plătească remuneraţia conducătorilor săi conform practicilor existente cu obligația prezentării de către Consiliul de administrație/Administratorului Unic a unei politici revizuite pentru aprobare în următoarea AGA.

Ulterior aprobării de către acționari în cadrul AGA a noii politici de remunerare sau a unei politici revizuită, politica împreună rezultatul votului se publică de îndată pe website-ului societății.

**6. COMPONENTELE REMUNERAȚIEI CONDUCERII SUPERIOARE A SOCIETĂȚII**

Potrivit Actului constitutiv al Societății, aceasta este administrată în de către un Administrator unic desemnat de AGA care stabilește și remunerația. Durata mandatului primului administratorului este de 4 ani de la data numirii, acesta fiind reeligibil pentru, cu posibilitatea de a fi numit pentru noi perioade de 4 ani. Următorii administratori vor fi aleși pentru perioade de 3 ani, putând fi realeși.

Elementele cheie ale politicii de remunerare pentru perioada 2021-2024 sunt prezentate mai jos, cu detalierea pachetului de remunerare și calculul acestuia pentru următoarele grupuri de persoane:

* Conducători (administratori) neexecutivi
* Administratori executivi / Administrator Unic
* Director general

Nivelurile de remunerație prin prezenta Politică nu au fost stabilite în corelație cu nivelul salariului mediu al angajaților și nu s-a avut în vedere un anumit raport între remunerația fixă și alte forme de remunerare.

**6.1 REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Societatea este administrată de un administrator unic, ales de Adunarea Generală a Acționarilor.

În vederea exercitării atribuțiilor care ii revin conform prevederilor legale și ale Actului constitutiv, Administratorul unic Ascendia va fi remunerat in baza uni contract de administrare, beneficiind de o îndemnizație fixa netă al carui cuantum este stabilit si aprobat de către AGOA. Cuantumul îndemnizației poate fi revizuit anual de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor .

Administratorul îndeplinește și atribuțiile de Director General. Administratorul va putea numi în calitate de Director General al Societății o altă persoană. Administratorul poate numi și Directorul Executiv al Societății. Directorul General și Directorul Executiv vor avea drepturile și obligațiile stabilite prin lege și prin decizia administratorului în acest sens.

Membrii Conisliului de Administratie, cand un astfel de consiliu va fi ales, vor fi remunerați în conformitate cu prezenta politică de remunerare.

**6.2 REMUNERAȚIA DIRECTORULUI GENERAL**

În mod statutar, Adunarea Generală a Acționarilor, care este organul de conducere al Societății Ascendia S.A., deleagă conducerea executivă către Directorul General care reprezintă legal Societatea în raport cu terții. Administratorul Unic/Președintele Consiliului de administrație poate fi și Director general.

Exercitarea atribuțiilor și competențelor Directorului General, așa cum sunt acestea delimitate prin lege, prin actul constitutiv și prin contractul de mandat /management/de muncă presupun asigurarea conducerii executive a Societății pentru întreaga activitate curentă, a funcționării Societății în condiții de deplină conformitate, precum și urmărirea atingerii obiectivelor de performanță asumate de către Societate.

Realizarea obiectivelor de performanță presupun implementarea strategiei de dezvoltare extensivă și intensivă a afacerii susținută de următorii piloni:

* pătrunderea pe piețele europene/internaționale;
* consolidarea poziției pe piață prin promovare și prin calitatea ofertei;
* dezvoltarea si diversificarea portofoliului produse sub brandul ASCENDIA;
* diversificarea si optimizarea serviciilor, cu accent pe servicii pre si post-vanzare

Având în vedere rolul deosebit de important al Directorului General în creșterea valorii afacerii în beneficiul direct al tuturor acționarilor săi precum și corelația directă, strânsă, în cazul specific al activității Ascendia, între performanța individuală și performanța Societății, pentru exercitarea atribuțiilor asumate statutar și legal de către acesta, pachetul de remunerare al Directorului General al Societății cuprinde o componentă fixă și va include, urmare a aprobarii într-o viitoare AGA o componentă de remunerație pe bază de acțiuni cu alocare pe termen mediu și lung.

**6.2.1 Remunerație fixă**

Directorul General va fi remunerat in baza unui contract de management, primind lunar o îndemnizație netă egală, al carui cuantum este stabilit conform Hotărarii AGOA, care poate fi revizuită anual de către aceasta .

Administratorul va fi remunerat in baza unui contract de mandat/contract de muncă, primind lunar o îndemnizație netă egală, al carui cuantum este stabilit conform Hotărarii AGOA, care poate fi revizuită anual de către aceasta .

Nivelul remunierației Administratorului Unic a fost decis Prin Hotărârea AGA0008/29 Aprilie 2019, punctele 5 și 6 de pe ordinea de zi - adunarea AGOA hotărăște aprobarea încheierii între Societate si administratorul unic al Societății, dl. Cosmin Mălureanu, a unui **contract de administrare remunerat** cu 4500 lei net/lună, respectiv aprobarea încheierii între Societate și dl. Cosmin Mălureanu a unui **contract de management remunerat** cu 7500 lei net/lună.

Prin Hotărârea AGA0009/21 Martie 2020, punctul 1 pe ordinea de zi, adunarea AGOA il realege pe dl. Cosmin Malureanu ca Administrator Unic al Ascendia S.A., pentru un nou mandat cu o durata de 4 ani, începând cu data expirării actualului mandat (22.03.2020), **in aceleași condiții financiare contractuale.**

**Prezentele niveluri ale remunerației fixe pentru Administratorul Unic, care are și funcția de Director General se vor păstra pe durata mantatelor în desfășurare.**

**6.2.2 Remunerație sub formă de acțiuni**

Remunerația sub formă de acțiuni este condiționată de criterii de performanță specifice, măsurabile și realiste, a căror satisfacere înseamnă creare de valoare pentru acționarii societății pe termen mediu și lung.

Orizontul de timp („perioada de învestire”) pe care se stabilește obiectivul de performanță care condiționează acordarea remunerației sub formă de acțiuni este de maxim 4 (patru) ani, de la data mandatului. Pentru următorii 4 ani, componenta de remunerație sub formă de acțiuni este stabilită astfel:

**Beneficiar Director General**

Criteriu de performanță **50.000.000 lei valoare capitalizare** de piață a companiei coroborată cu **realizarea** **profitului** din BVC previzionat în respectivul an

Termen de acordare (vesting) imediat ce criteriul de performanță este realizat sau cel mult 4 ani de la data mandatului

Nivelul de remunerație Acțiuni Ascendia în valoare echivalentă a 12.000 euro/an de mandat de la atingerea criteriului de performanță

Alte precizări Modalitatea în care Societatea va intra în posesia acțiunilor care se vor acorda în baza acestui program de remunerare se va stabili prin hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor

**Beneficiar Aministrator Unic / Membru în consiliul de Administrație**

Criteriu de performanță **50.000.000 lei valoare capitalizare** de piață a companiei coroborată cu **realizarea** **profitului** din BVC previzionat în respectivul an

Termen de acordare (vesting) imediat ce criteriul de performanță este realizat sau cel mult 4 ani de la data mandatului

Nivelul de remunerație Acțiuni Ascendia în valoare echivalentă a 12.000 euro/an de mandat de la atingerea criteriului de performanță

Alte precizări Modalitatea în care Societatea va intra în posesia acțiunilor care se vor acorda în baza acestui program de remunerare se va stabili prin hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor

Prin hotărârea AGA, pentru a susține implementarea strategiilor sale de dezvoltare, Societatea va putea extinde, diversifica sau completa programul de remunerare pe bază de acțiuni în ceea ce privește beneficiarii săi, criteriile de performanță, forma și condițiile de derulare a acestuia.

În situația în care Directorul General deține și calitatea de administrator sau Administrator Unic, acesta va fi îndreptățit exclusiv la remunerația stabilită pentru Directorul General, **fără a primi și remunerația aferentă funcției deținute în Consiliul de administrație/Administrator Unic**. La data prezentei Politici, Directorul General al Societății îndeplinește și atribuțiile de Administrator Unic.

**6.3 ALTE BENEFICII**

Membrilor conducerii executive li se pot acorda următoarele beneficii suplimentare nefinanciare, pe bază de negociere, conform cu cele stabilitate în contractul de mandat/management:

* decontarea/plata costurilor cu transportul si cazarea pentru deplasările de afaceri, in Romania sau străinatate, precum si diurna zilnică in conform prevederilor legale in vigoare, similare celor oferite celorlalți salariați;
* punerea la dispozițitie a logisticii necesare desfășurării activitații curente de conducere in cele mai bune condiții (autoturism de serviciu, combustibil, spațiu de lucru/birou, sisteme de comunicare: laptop, telefon mobil, etc)
* decontarea/plata costurilor cu seminarii/cursuri de pregătire organizate in țară/străinatate
* asigurare medicală (de grup), asigurare de viață, asigurare de răspundere profesională.
* dreptul la un concediu de odihnă de 30 de zile lucrătoare plătite cu valoarea unei indemnizații lunare nete.

**7. PREVEDERI PRIVIND CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR**

**Durata contractelor** - mandatul primului administrator este dat pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de a fi numit pentru noi perioade de 4 ani. Următorii administratori vor fi aleși pentru perioade de 3 ani, putând fi realeși.

- 4 ani, pentru mandatul de director

**Perioadele de preaviz** - Pentru directorii cu contract de mandat, minim 21 și maxim 45 conform cu prevederile contractului de mandat și hotărârile statutare

- Pentru directorii cu contract de muncă, 45 de zile lucrătoare

**Condiții de reziliere** Rezilierea contractelor de mandat/ administrare se poate realiza în următoarele condiții fără a implica plăți aferente rezilierii:

* + - * Neindeplinirea sau indeplinirea defectuoasa a obligatiilor contractuale
			* Neindeplinirea indicatorilor de performanta asumați
			* Nerespectarea hotararilor AGA /CA / Administrator Unic
			* Nerespectarea legislatiei
			* Intervenirea unei situatii de incompatibilitate sau conflict de interese
			* Punerea sub interdictie judecatoreasca
			* Antrenarea raspunderii administratorului executiv
			* Renunțarea voluntară la mandatul încredințat
			* Acordul de voință al părților
			* Insolvabilitatea sau lichidarea Societății

Plăți aferente rezilierii contractelor cu directorii: Nu

Pachete compensatorii acordate la încetarea contractului cu directorii: Nu

Prevederi privind pensionarea anticipată și /sau pensiile suplimentare: Nu

**8. PREVEDERI FINALE**

**8.1 CONFLICTE DE INTERESE**

Pentru evitarea conflictelor de interese, conducătorul aflat în conflict de interese se va abține de la vot în cadrul ședințelor Consiliului de administrație / Adunarii AGA în ceea ce privește propriul pachet de remunerare și / sau contract de mandat.

În stabilirea și acordarea remunerației, nu se vor utiliza poziția deținută în cadrul Societății în interesul unor persoane cu care există relații de rudenie sau alte relații extraprofesionale.

**8.2 CLAUZE DE RECUPERARE ȘI AJUSTARE**

Prezenta Politică nu prevede clauze privind recuperarea de tip restituire sau ajustarea remunerației variabile acordate.

**8.3 DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE**

Societatea poate deroga temporar de la politica de remunerare votată în cadrul AGOA doar în anumite condiții/situații excepționale și doar temporar, când acestea sunt necesare pentru a servi intereselor şi sustenabilității companiei pe termen lung sau pentru a-i asigura viabilitatea.

Circumstanțele excepționale în care sunt permise derogările de la aceasta pot fi:

 − performanța excepțională a unui conducător, cu impact pozitiv fără precedent asupra performanțelor societății, în ciuda condițiilor de piață sau economice nefavorabile; în acest caz, limita maximă a remunerației suplimentare plătibilă în cazul aplicării unei derogări generate de circumstanțe excepționale este de 30%

 − performanța Societății cu mai mult de 30% sub nivelurile de performanță asumate prin BVC (venituri si profit), nejustificată de conjunctură sau factori externi, cu impact negativ semnificativ pe termen mediu asupra activității. În acest caz, remunerația fixă poate fi diminuată până la 30% din nivelul prevăzut contractual.

Perioada de timp în care se pot aplica derogările este între 6 și 12 luni. Aplicarea derogărilor va fi evaluată de Consiliul de administrație/Administratorul Unic, cu luarea în considerare a particularităților fiecărui caz de derogare.

**8.4 ALTE ASPECTE PRIVIND REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE**

După aprobarea politicii de remunerare în cadrul AGOA, într-o secțiune distinctă a politicii de remunerare se vor cuprinde modificările aduse politicii aprobate de acționari, necesitatea acestor modificări precum și alinierea noilor modificări cu votul anterior al acționarilor referitor la remunerarea conducătorilor societății. De asemenea, propunerile ulterioare de revizuire a Politicii vor lua în considerare votul acționarilor privind rapoartele de remunerare prezentate.

**8.5 VALIDITATE ȘI PUBLICARE**

**ASCENDIA S.A.** plătește o remunerație conducătorilor săi numai în conformitate cu politica de remunerare aprobată în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Prezenta politică, sub rezerva aprobării de către acționari în cadrul AGOA, se aplică în până la Adunarea generală anuală care va avea loc în anul **2025**, cu excepția cazului în care Consiliul de administrație/Administratorul Unic stabilește că ar trebui să existe o revizuire a politicii ca urmare a unor modificări semnificative apărute în viața societății, respectiv ca urmare a unor norme si proceduri legale care pot interveni asupra duratei sau conținutului prezentei politici.

Politica de remunerare votată în cadrul AGOA, împreună cu data și rezultatele votului, va fi publicată fără întârziere pe website-ul societății și va rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât este aplicabilă.