

POLITICA DE REMUNERARE UNIREA SHOPPING CENTER S.A. ("COMPANIA")

Politica de remunerare a societății are în vedere asigurarea eficienței persoanelor din conducerea societății în vederea unei evoluții ascendente a rezultatelor acesteia, sprijinind protejarea intereselor companiei, cu respectarea principiului echității și luând în considerare obiectivele pe termen lung ale societății și ale acționarilor. Politica de remunerare vizează stimularea performanțelor echipei de conducere, menținerea unei bune pregătiri profesionale, precum și susținerea dezvoltării sustenabile și a intereselor Societății, într-un mod adecvat profilului și strategiei acesteia, cu respectarea principiului echității și luând în considerare obiectivele pe termen lung ale societății și ale acționarilor.

Prin Hotărârea nr. 9 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor S.C. Unirea Shopping Center S.A. din data de 26.11.2020, acționarii Societății au aprobat punctul 9 al ordinii de zi "Aprobarea diminuării remunerației administratorilor" astfel încât, pentru Președintele Consiliului de Administrație, remunerația a fost stabilită la 6.000 euro/lună iar pentru ceilalți membrii ai Consiliului de Administrație, remunerația a fost stabilită la 1.200 euro/lună. Noua politică de remunerare supusă aprobării acționarilor propune reducerea nivelului remunerației pentru membrii consiliului de administrație de la 1.200 Eur/lună la 500 Eur/lună și pentru Președintele Consiliului de Administrație de la 6.000 euro/lună la 5.500 euro/lună. Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este diferită de cea a președintelui C.A. având în vedere că acesta are prerogativele și obligațiile de reprezentare a societății.

Se va constitui un plafon de cheltuieli de protocol pentru Consiliul de administrație de 10.000 euro/lună și de 10.000 GBP/lună. Președintele Consiliului de Administrație beneficiază în plus de un plafon de cheltuieli în valoare de 10.000 euro/lună și de 10.000 GBP/lună.

Conducătorii societății beneficiază de acoperirea de către societate a cheltuielilor efectuate în exercitarea mandatului. Membrii Consiliului de Administrație le vor fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative, cum ar fi de exemplu: calatoria la clasa business, hotel/cazare, transport (inclusiv taxi), telefon și mese. Termenul "cheltuieli rezonabile" înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca acestea să poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile.

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază și de rambursarea cheltuielilor judiciare, suportate de către Administratori pentru a se apăra de o pretenție a unui terț îndreptată împotriva sa în legătură cu exercitarea atribuțiilor sale prevăzute în Actul constitutiv, de regulamentul C.A. sau conform Cadrului legal.

Raporturile juridice dintre societate, pe de o parte și administratori ("Conducători"), pe de altă parte, sunt încheiate pe o perioadă de patru ani, începând cu data alegerii în calitate de membru al Consiliului de administrație;

Nu sunt stabilite remunerații variabile nici pe termen scurt, nici pe termen lung.

În cazul încetării raportului juridic dintre societate și conducătorii societății, alții decât administratorii, din orice cauză ce exclude culpa sau vinovăția sub forma intenției a acestora, este acordat un termen de preaviz conform Codului muncii.

Încetarea raportului juridic dintre Companie și administratori se realizează în temeiul dispozițiilor Legii societăților:

- prin ajungere la termen a mandatului;
- în urma revocării de către Adunarea Generală a Acționarilor;
- prin demisie, deces, incapacitate juridică de a exercita mandatul.

În cazul încetării mandatului conducătorilor societății, Compania nu acordă plăți compensatorii.

De la prezenta politică de remunerare se poate deroga în situații excepționale, care au un efect pozitiv sau negativ asupra rezultatelor Companiei în vederea protejării intereselor Companiei pe termen mediu și lung. Evenimentele cu impact negativ asupra rezultatelor Companiei care pot impune o derogare de la prezenta politică de remunerare sunt, enumerarea fiind non-limitativă: stare de necesitate, calamitate naturală, forță majoră, criză economică majoră etc.

Aceste derogări de la politica de remunerare sunt conforme cu interesele Companiei pe termen lung. În absența acestor derogări desfășurarea activității Companiei ar putea întâmpina dificultăți majore, fie în sensul creării unei stări de insatisfacție pentru conducătorii care au atins rezultate deosebite, cu impact major asupra posibilității de retenție a acestora în cadrul societății, în cazul în care sunt realizate performanțe excepționale, fie în sensul afectării majore a resurselor financiare ale Companiei, în cazul în care intervine un eveniment cu impact puternic negativ asupra veniturilor Companiei.

În principiu, în cazul în care va fi introdusă o componentă variabilă, cu excepția unor situații deosebite, Compania nu-și rezervă dreptul de a recupera remunerația variabilă plătită Conducătorilor.