



Politica de remunerare pentru Purcari Wineries Public Company Limited

Actualizat începând cu : 01 noiembrie, 2020

Această politică descrie abordarea formală utilizată de Purcari Wineries Public Company Limited (denumită în continuare „Compania”) pentru a stabili remunerația Consiliului său de Administrație, inclusiv a directorilor executivi. Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de compensare utilizate de companie pentru a asigura aprovizionarea, păstrarea și motivarea talentelor de top.

Compania consideră remunerația și motivația personalului în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piață globală și extrem de competitivă, precum și profilul puternic de creștere al companiei.

Principiile fundamentale care stau la baza Politicii de Remunerare sunt:

- **Aliniere strategică** – schemele de compensare trebuie să fie alinate cu strategia pe termen lung a Companiei și cu elementele acesteia pe termen scurt, asigurând echilibrul organic al stimulentele acționarilor și echipei executive.
- **Sustenabilitate** – compensația trebuie să stimuleze motivația pe termen mediu și lung, contrar de a fi concentrată excesiv pe realizarea câștigurilor pe termen scurt șinesustenabile
- **Orientarea spre performanță** –compensația trebuie stabilită în conformitate cu performanța relevantă a anumitor angajați, permițând companiei să atragă și să păstreze talentele top manageriale.
- **Relevanța pieței** – recompensa trebuie determinată în contextul mediului de piață în care operează Compania, atât la nivel global, cât și în geografii specifice, pentru a asigura competitivitatea și eficiența recrutării.
- **Transparență** – mecanica și logica schemelor de compensare trebuie să fie concepute având în vedere simplitatea și să vizeze înțelegerea deplină de către toți utilizatorii de informații interni și externi.

Aprobarea remunerației

Compania a stabilit Comitetul de Nominalizare, Remunerare și Guvernare, care are un rol consultativ în cadrul Consiliului de Administrație. Comitetul va (i) desemna candidați pentru funcțiile din Consiliul de Administrație, precum și Directorii Executivi; (ii) efectuarea evaluării calităților etice și profesionale ale candidaților; (iii) recomandă Consiliului de Administrație niveluri de remunerație; și (iv) monitorizează implementarea politicii de remunerare în cadrul Companiei. Consiliul de Administrație este responsabil pentru aprobarea schemelor de remunerare pentru Directorii Executivi.

Departamentul Resurse Umane este responsabil pentru furnizarea resurselor necesare pentru realizarea obiectivelor strategice ale companiilor din cadrul Grupului și menținerea unui sistem echitabil și competitiv de remunerare și recompensare.

Departamentul juridic sprijină și consiliază conducerea în implementarea acestei politici și recunoaște modul în care aceasta afectează legile și reglementările aplicabile ale companiei, aprobând această politică și toate documentele emise conform acestei politici.

Sarcinile de mai sus sunt completate cu responsabilități suplimentare, specifice fiecărei structuri.

Directorii executivi

Structura de remunerare a Directorilor Executivi este formată din trei elemente principale:

- **Remunerația de bază** – primul pilon al pachetului de compensare, care vizează oferirea unui venit de bază angajaților. Compania va urmări să ofere o remunerație de bază competitivă, dar se va abține de la licitarea peste ratele pieței, având în vedere accentul pus pe partea variabilă a compensației.

Este considerată o remunerație de bază atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

- i. se bazează pe criterii prestabilite.
- ii. nu este discreționar în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate angajaților.
- iii. este transparentă cu privire la suma individuală acordată fiecărui angajat.
- iv. este permanent; menținut o perioadă lungă de timp strâns legată de rol
- v. specific și responsabilități.
- vi. este irevocabil; suma permanentă este modificată numai prin negociere sau pe baza unui exercițiu anual de revizuire a salariului.
- vii. nu poate fi redus, suspendat sau anulat de companie fără acordul angajatului.

- **Bonus Anual** – al doilea pilon al compensației, destinat să recunoască performanța Directorului Executiv într-o anumită perioadă și elementul diferențiator al pachetului de compensare. Bonusurile sunt plătite de obicei o dată pe an și depind de îndeplinirea KPI-urilor cuantificabile, stabilite pentru angajatul respectiv, atât la nivel de companie, cât și la funcția specifică.

Bonusul anual este o parte variabilă a pachetului de compensare al angajaților și se bazează pe anumite condiții de eligibilitate.

Criteriile pentru plata anuală a bonusului sunt:

- i. Performanță individuală, atât în ceea ce privește obiectivele comerciale anuale (KPI), cât și competențele de bază.
- ii. Performanța unității operaționale respective.
- iii. Rezultatele generale ale grupului.

Evaluarea performanței angajaților se realizează într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe rezultate de performanță pe termen lung.

Bonusul este acordat la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Consiliul de Administrație poate decide - în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță - să acorde bonusul în

totalitate sau parțial membrilor echipei executive , pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite care nu poate fi mai mic de 80 %.

Raportul dintre remunerația fixă și variabilă

Remunerația anuală totală a managerilor constă dintr-o componentă fixă și variabilă. Ultima nu poate depăși 100% din remunerația anuală fixă totală.

Componentele fixe și variabile ale remunerației sunt echilibrate corespunzător. Salariul de bază (componentă fixă) reprezintă o pondere, suficient de mare din remunerația totală și acest lucru ne oferă o flexibilitate deplină în ceea ce privește politica componentei variabile.

- **Planul de stimulare pe termen lung (LTIP)** - plan de motivare pe termen lung, bazat pe acțiuni, cu scopul de a oferi niveluri de compensare ambițioase pentru performanțe ridicate continue, precum și să servească drept măsură de retenție.

Criterii fundamentale utilizate pentru măsurarea performanței:

- i. Creșterea veniturilor.
- ii. Creștere EBITDA.
- iii. Marja EBITDA.
- iv. Marja profitului net.
- v. ROE.

Categoriile de personal cărora li se vor aloca gratuit acțiunile sunt reprezentate de membri ai Consiliului de Administrație, manageri și angajați cheie din vânzări, producție, agricultură, finanțe și logistică.

Membrii Consiliului

de Administrație sunt implicați în verificarea / aplicarea criteriilor de selecție la recomandările membrilor Comitetului Nominalizare, Remunerare și Guvernare.

Compensația Directorilor Executivi este aprobată de Consiliul de Administrație. Remunerația altor angajați cheie din companie (fără a se limita la membrii Consiliului de Administrație) poate fi supusă aprobării Consiliului de Administrație la recomandarea Directorului Executiv al Companiei ("CEO"). Directorii Executivi care sunt, de asemenea, membri ai Consiliului de Administrație nu vor avea dreptul la nicio compensație suplimentară pentru calitatea lor de membru al Consiliului de Administrație, presupunând că sunt deja recompensați conform schemei pentru Directorii Executivi.

Directorii Non-Executivi

Remunerația pentru Directorii Non-Executivi constă în remunerație fixă de bază. Nivelul remunerației este aprobat la Adunarea Generală Anuală a Companiei. Directorii Non-Executivi pot fi recompensați parțial sau în totalitate prin acțiuni, în contul remunerației fixe și în plus față de partea de remunerație fixă.