

## POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCĂTORILOR Bucur S.A.

### A. ASPECTE GENERALE DESPRE SOCIETATE

Societatea Bucur S.A. a luat ființa în temeiul Legii nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale și a H.G. 1040/1990 privind înființarea de societăți comerciale pe acțiuni în comerțul interior, prin transformarea fostei întreprinderi de Comerț cu Ridicată pentru Produse Alimentare (ICRA) în societate pe acțiuni, Bucur S.A. preluând activul și pasivul întreprinderii de stat (ICRA) care își înceta astfel activitatea în temeiul actelor normative anterior menționate.

### B. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Bucur S.A. cu privire la conducerea societății, conform unor principii menite să demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în Societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate.

Eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea unor activități nu intră sub incidența prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezentei politici.

Politica de remunerare a conducătorilor Bucur S.A. este aprobată de Consiliul de Administrație al societății, este supusă aprobării acționarilor societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

### C. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- Legea nr. 31/1990 privind societățile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și Operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, în special cele introduse prin Legea 158/2020

#### *Definiții*

*conducător* - orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct.

*remunerație fixă* - formă de plată sau indemnizație achitată de societate fără luarea în considerare a unor criterii de performanță.

*remunerație variabilă* - formă de plată sau indemnizație adițională achitată de societate cu luarea în considerare a unor criterii de performanță.

### D. ORGANIZAREA SOCIETĂȚII

Societatea Bucur S.A. este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către un Consiliu de administrație, format din 3 membri. Durata mandatului acordat administratorilor Societății este stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu prevederile Legii 31/1990 și ale Actului Constitutiv al Societății Bucur S.A.

Capitalul social este de 8.327.559,4 lei și este împărțit în 83.275.594 acțiuni nominative și indivizibile, cu o valoare nominală de 0,1 lei/acțiune, emise în formă dematerializată.

Acțiunile societății sunt listate pe Bursa de Valori București, segment de piață – Sistem multilateral de tranzacționare, categoria AeRO Premium, simbol BUCV, începând cu data de 23.06.2015. Evidența acțiunilor societății este ținută de către Depozitarul Central S.A.

Conform definiției prezentate mai sus, conducătorii societății sunt: membrii Consiliului de Administrație, Directorul General.

## **E. REMUNERAREA CONDUCĂTORILOR SOCIETĂȚII**

Orice remunerație se poate împărți în:

- remunerație fixă (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță);
- remunerație variabilă (plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale).

Plățile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Bucur S.A., sunt excluse din această definiție a remunerației (de exemplu tichete de masă, acces la telefonla mobilă, prime de sărbători și alte asemenea).

În situațiile în care persoanele vizate de prezenta politică dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducătorilor Bucur S.A.

### **E.1. Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație al societății**

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație al Bucur S.A. este fixată de Adunarea Generală a Acționarilor societății, în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990 și a actului constitutiv al societății și se menține pe toată durata mandatului administratorilor, în cazul în care nu se aprobă altfel. În cazul în care va fi acordată, remunerația variabilă va ține cont, exclusiv, de factori precum timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor funcției, participările la ședințele consiliului de administrație și alți asemenea factori care nu depind de și nu au în vedere rezultatele și performanțele societății. Valoarea totală anuală a remunerațiilor suplimentare plătite administratorilor nu va depăși limitele fixate prin hotărârea adunării generale a acționarilor/prin actul constitutiv.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

### **E.2. Structura remunerației directorilor societății**

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al societății. Consiliul de Administrație va asigura proporționalitatea remunerațiilor acordate cu responsabilitățile specifice funcțiilor de conducere, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății, în beneficiul acționarilor săi. La stabilirea remunerațiilor se poate ține seama și de nivelul remunerațiilor practicate în domeniul în care activează societatea, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Componenta fixă a remunerației este stabilită ținând cont de principiile economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate de persoanele respective, precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivelor funcții de conducere.

În cazul în care va fi acordată, remunerația variabilă va avea la bază o evaluare care combină evaluarea performanțelor individuale cu rezultate generale ale Bucur S.A. Toate remunerațiile directorilor trebuie să se încadreze în limitele generale ale remunerațiilor și ale bugetului aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor Bucur S.A.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei politici cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul societății

Politica de remunerare se supune votului în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

Președintele Consiliului de Administrație al Bucur S.A.,

Hrisca Bogdan

