



FSV Foraj Sonde S.A. Videle

Str. Petrolului nr. 16, Videle-Teleorman Cp145300
Tel fax 0247 453833
Web: www.fsv.ro e-mail: fsv@fsv.ro
J54/202/1991 Nr.unic inreg. fiscal: 1397872

POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCATORILOR DIN CADRUL SOCIETATII FORAJ SONDE SA

1) Documente de referinta

Principiile de baza care stau la baza remunerarii conducatorilor sunt prevazute in Actul Constitutiv al societatii si in legislatia aplicabila, printre care, dar fara a se limita la: - Legea 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata - Legea 31/1990 societatilor, Republicata - Codul de Guvernanta Corporativa al B.V.B. - Orice alte acte normative care reglementeaza activitatea Emitentului

2) Scop

Politica de remunerare are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind activitatea SC Foraj Sonde SA(Societatea), justa recompensa si motivare a conducatorilor, precum si crearea unui liant cu strategia si performanta Societatii pe termen lung. Nivelul de remunerare asigura cadrul propice atragerii de persoane competente si experimentate in conducerea Societatii, retinerii si motivarii acestora, acesta reprezentand un factor extrem de important in dezvoltarea sustenabila a oricarei Societati.

Prin aplicarea Politicii de Remunerare se urmareste obtinerea celui mai bun mix intre remunerare si strategia de afaceri, alinierea cu valorile corporative, interesele si obiectivele pe termen lung ale Societatii precum si satisfacerea in mod echitabil a interesele tuturor partilor implicate : actionari si angajati, cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese si incurajand luarea celor mai bune decizii

Organul de conducere al Societatii este Consiliul de Administratie care supravegheaza , adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia

Consiliul de Administratie elaborează recomandări în ceea ce privește:

- (a) Politica de Remunerare și modificările aduse acesteia;
- (b) propunerea privind limitele maxime de remunerație anuală pentru Conducători;
- (c) propunerea privind stock option plan
- (d) verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politica de remunerare, daca este cazul;
- (e) evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță și calcularea remunerației suplimentare / variabile in limitele generale stabilite de AGA
- (f) Raportul de remunerare.

3) Notiuni generale

Remuneratia reprezinta plata anuala totala primita atat ca suma fixa (salariul lunar) precum si a beneficiilor , stimulentelor si primelor incasate. Principala componenta de remunerare in cadrul Societatii o reprezinta slariul lunar pe partea de componenta fixa la care se adauga si componente variabile in functie de indeplinirea obiectivelor de performanta.

4) Remunerarea membrilor consiliului de administratie(CA)

Consiliul de administratie al Societatii este format din 3 membri cu un mandate de 4 ani fiind alesi in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor. Nivelul remuneratiei membrilor consiliului de administratie se stabileste si aproba in cadrul AGOA. Membrii CA pot face parte din programele de stock option plan ale Societatii

5) Remunerarea Directorilor Societatii

In prezent singurul Director numit in sensul dat de Art. 143 din Legea 31/1990 Republicata, si anume acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de catre Consiliul de Administratie, este Directorul General.

Directorul General isi desfasoara activitatea in baza unui contract de mandat incheiat cu Societatea si aprobat de catre Consiliul de Administratie, a carui durata este de 4 (patru) ani, cu posibilitatea de prelungire prin act aditional. Contractul de mandat cuprinde o componenta fixa precum si o componenta variabila stabilita ca procent din profitul net realizat de Societate ce se poate acorda dupa aprobarea situatiilor financiare anuale. Directorul General va incheia un contract de asigurare de raspundere civila profesionala.

Ceilalti Directori ai Societatii sunt numiti de Directorul General. Ei au contract de munca incheiat cu societatea remuneratia fiecaruia se stabileste de catre Directorul General dar trebuie sa se incadreze in limitele politicii de remunerare stabilite de consiliul de administratie.

Atat Directorul General cat si ceilalti Directori pot face parte din programe stock option plan ale Societatii. Dreptul de a primi actiuni se acorda in baza unui Plan aprobat de Consiliul de Administratie. Alocarea actiunilor se realizeaza in urma exercitarii dreptului de catre beneficiari, dupa implinirea termenului de 12 luni de la acordarea acestuia. Rascumpararea actiunilor dupa exercitarea dreptului trebuie sa fie aprobata de catre AGA.

Societatea nu este angajata in niciun sistem de pensii independent si, in consecinta, nu are nici un fel de alte obligatii in acest sens. Societatea nu este angajata in nici un alt sistem de beneficii post pensionare.

6) Renuntarea sau incetarea mandatelor sau contractelor de munca

Membrii Consiliului de Administratie sunt alesi de AGA Societatii pe o perioada de 4 ani . Societatea nu are incheiate contracte (de mandat/adeziune) cu administratorii, acestia acceptand expres mandatul prin declaratie la momentul alegerii de catre Adunarea Generala a Actionarilor. Administratorii pot fi revocati oricand prin hotararea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, neexistand stabilit un termen de preaviz.

Directorul General are prin contractual de mandat stabilita posibilitatea renuntarii cu notificarea Consiliului de Administratie cu 30 zile inainte la fel in cazul denuntarii de catre societate a contractului de mandat intervine notificarea de 30 zile fara alte compensatii.

Toti ceilalti Directori au contract de munca incheiat cu Societatea si pot parasi societatea conform codului muncii cu un preaviz de 45 zile iar in cazul revocarii lor din functie pot beneficia de compensatii de pana la 3 remuneratii lunare in functie de vechimea in Societate conform contractului colectiv de munca.

Presedinte Consiliul de Administratie,

Raicu Sever Florian

