



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, ÎN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

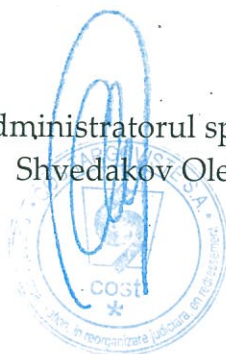
Material informativ ăferent subiectelor incluse pe ordinea de zi AGOA

PUNCTUL 4 AL ORDINII DE ZI AGOA

Aprobarea Politicii de remunerare a conducătorilor societății (administratori și directori), în conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1, din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață.

În conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1 din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, modificată și completată prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012, se supune spre aprobarea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCĂTORILOR SOCIETĂȚII (ADMINISTRATORI ȘI DIRECTORI), ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. 92 IND. 1, DIN LEGEA NR. 24/2017 PRIVIND EMITENTII DE INSTRUMENTE FINANCIARE ȘI OPERAȚIUNI DE PIĂȚA (Politica de remunerare), anexată prezentului material.

Administratorul special
Shvedakov Oleg



OHSAS 18001



ISO 9001



SR EN ISO 14001

**POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCATORILOR SOCIETATII
(ADMINISTRATORI SI DIRECTORI), IN CONFORMITATE CU PREVEDERILE
ART. 92 IND. 1, DIN LEGEA NR. 24/2017 PRIVIND EMITENTII DE
INSTRUMENTE FINANCIARE SI OPERATIUNI DE PIATA**

1. ASPECTE GENERALE

COS TARGOVISTE SA este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe BVB, categoria standard, actiunile societatii fiind tranzactionabile sub simbolul COS.

COS TARGOVISTE SA s-a constituit ca societate pe actiuni, avand un numar total de 68.850.123 actiuni, la valoarea nominala de 2,50 lei, respectiv un capital social de 172.125.307,50 lei .

In data de 22.02.2013 a fost deschisă procedura generală a insolvenței față de societate, cu intenția de reorganizare, conform Incheierii de sedinta din data de 22.02.2013 pronunțată de Tribunalul Dambovita în dosarul nr. 1906/120/2013. Administratorul judiciar desemnat a fost RVA INSOLVENCY SPECIALISTS SPRL. Prin incheierea din 09.01.2015 în dosarul de insolventă, judecătorul sindic a confirmat înlocuirea administratorului judiciar cu SMDA INSOLVENCY SPRL, cu denumirea actuala MAESTRO SPRL – FILIALA BUCURESTI.

În data de 08.04.2013 Adunarea Generală a Acționarilor a desemnat pe domnul Shvedakov Oleg în calitate de Administrator Special.

In data de 04.12.2019, judecatorul sindic a confirmat Planul de reorganizare a activitatii debitorului COS TARGOVISTE S.A., depus de creditorul majoritar si votat de adunarea creditorilor.

Astfel, activitatea societății se desfășoara conform procedurilor reglementate de prevederile Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

Conform art. 3, pct. 30 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, ca efect al numirii administratorului special în persoana domnului Shvedakov Oleg prin Hotărârea nr. 1 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din 08.04.2013, mandatul Consiliului de Administrație al societății a încetat de la data desemnării acestuia. Conducerea societății este asigurată de Administratorul special sub supravegherea Administratorului judiciar MAESTRO SPRL – FILIALA BUCURESTI.

In aceste conditii, avand in vedere prevederile Legii 85/2006 privind procedura insolventei, pe perioada de reorganizare, politica de remunerare nu cuprinde modul de remunerare a administratorilor (membrilor consiliului de administratie) si nu prevede acordarea unei componente variabile a remuneratiei conducatorilor



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, ÎN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

executivi, decat in cazuri exceptionale cu respectarea prevederilor Legii 85/2006 privind procedura insolventei.

2. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societatii cu privire la *personalul identificat* al societatii, astfel cum acesta este definit in cuprinsul prezentelor politici de remunerare.

Politica de remunerare se aplica conducerii societatii si acelor categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al COS TARGOVISTE S.A. .

Eventualele tarife si/sau onorarii achitate unor terti in temeiul unor contracte incheiate pentru externalizarea unor activitati nu intra sub incidenta prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societatii in interes de serviciu nu se considera remuneratie in sensul prezentelor politici.

3. DOCUMENTE DE REFERINTA

- Legea 85/2006 privind procedura insolventei
- Legea 31/1990 privind societatile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, in special art. 92, ind. 1 din aceasta lege, articol introdus prin legea nr. 158/2020;
- Orice alt act normativ care reglementeaza activitatea COS TARGOVISTE S.A. ;

4. DEFINITII

personal identificat/personalul societatii - categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care isi asuma riscurile, cele cu *functii de control* si orice angajat care primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeasi *categorie de remunerare* cu persoanele aflate in functii de conducere si persoanele care isi asuma riscurile, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societatii.

functii de control - personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul Societatii (de exemplu, directorul financiar, in masura in care acesta este responsabil cu intocmirea situatiilor financiare);

categorie de remunerare - intervalul in care se situeaza remuneratia totala a fiecaruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere si categoria persoanelor care isi asuma riscurile - de la persoana cel mai bine remunerata la cea cu cel mai scazut nivel de remunerare din aceste categorii;

instrumente - actiuni ale societatii sau participatii echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente actiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

functie de supraveghere - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere si cu evaluarea si examinarea periodica a adecvării si eficacității procesului de administrare a riscurilor si a politicilor, masurilor si procedurilor instituite in vederea respectării obligatiilor in temeiul legislatiei.

malus - masura care permite COS TARGOVISTE S.A. sa impiedice acordarea remuneratiei amanate, in intregime sau partial, in functie de rezultatele in ceea ce priveste riscurile sau performantele COS TARGOVISTE S.A. in ansamblu, ale unitatii operationale si, daca este posibil, ale membrului personalului. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri.

mecanism de recuperare - acord contractual prin care membrul personalului convine sa returneze o parte din remuneratie in anumite circumstante. Aceasta masura se poate aplica atat remuneratiei initiale, cat si remuneratiei variabile amanate. Atunci cand este asociat rezultatelor in ceea ce priveste riscurile, mecanismul de recuperare este o forma de ajustare ex-post la riscuri.

organ de conducere - organul de guvernanta al societatii, administratorul special al COS TARGOVISTE S.A.;

perioada de retinere - perioada in care remuneratia variabila care a fost deja acordata si platita sub forma de instrumente nu poate fi vanduta.

perioada de acumulare - perioada in care performanta membrului personalului este evaluata si masurata in scopul stabilirii remuneratiei acestuia.

perioada de amanare - perioada de amanare este perioada in care remuneratia variabila este retinuta dupa incheierea perioadei de acumulare.

punct de acordare - o parte din remuneratie este acordata atunci cand membrul personalului primeste plata si devine detinatorul legal al remuneratiei.

remuneratii - in sensul prezentei politici, remuneratiile constau in toate formele de plati sau indemnizatii, orice suma, inclusiv dobanda aferenta acesteia precum si orice transfer de actiuni ale Societatii, achitate de catre Societate personalului identificat, in schimbul serviciilor profesionale prestate de catre aceste persoane.

remuneratie (componenta) fixa - forma de plata sau indemnizatie achitata de societate fara luarea in considerare a unor criterii de performanta;

remuneratie (componenta) variabila - forma de plata sau indemnizatie aditionala achitata de societate cu luarea in considerare a unor criterii de performanta si/sau in functie de hotararile Adunarii Generale, fara luarea in considerare a unor criterii de performanta, cum sunt cele financiare;



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, ÎN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

criterii cantitative - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remuneratia unei persoane relevante (de ex., valoarea instrumentelor vandute, volumele de vanzari, stabilirea tintelor de performanta etc.);

criterii calitative - alte criterii decat cele cantitative. Termenul se poate referi si la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calitatii performantei persoanei relevante, de exemplu, rentabilitatea investitiei, numarul foarte mic de reclamatii intr-un interval lung de timp etc.

5. PRINCIPII GENERALE

- a) Politica de remunerare a COS TARGOVISTE S.A. este compatibila cu administrarea solida si eficace a riscurilor si promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv ale societatii;
- b) Politica de remunerare se bazeaza pe valorile si convingerile organizatiei, este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele COS TARGOVISTE S.A. , precum si cu interesele investitorilor si cuprinde masuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) Administratorul Special (organul de conducere) al COS TARGOVISTE S.A. , in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si este responsabil de aplicarea acesteia;
- d) Aplicarea politicii de remunerare este supusa, cel putin o data pe an, unei evaluari interne centrale si independente a respectarii politicilor si procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere in cadrul functiei sale de supraveghere;
- e) Membrii personalului care detin functii de control sunt remunerati in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controleaza;
- g) Remunerarea persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de asigurare a conformitatii este direct supravegheata de catre administratorul special.
- h) Remuneratiile care depind de performanta se calculeaza in functie de o evaluare in care se combina performantele individuale si ale unitatii operationale in cauza si rezultatele globale ale Societatii.
- i) intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procentaj suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile

privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei;

- j) Platile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflecta performanta atinsa in timp si sunt concepute astfel incat sa nu recompenseze esecurile;
- k) Remuneratia variabila este platita sau se acorda numai daca este sustenabila in functie de situatia financiara a Societatii in ansamblu si este justificata de performanta unitatii operationale din cadrul societatii si a persoanei in cauza, cu toate acestea Societatea poate acorda remuneratii variabile pentru a asigura continuitatea administrarii Societatii, urmand a se asigura ca remuneratia totala este adecvata in toate situatiile;
- l) Personalul societatii are obligatia de a nu utiliza strategii de acoperire personala sau de asigurare referitoare la remunerare sau raspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevazute in regimurile lor de remunerare;
- m) Remuneratia variabila nu este platita prin intermediul unor instrumente sau metode care sa faciliteze evitarea respectarii cerintelor politicilor de remunerare aplicabile in cadrul COS TARGOVISTE S.A. .

6. PRINCIPIUL PROPORTIONALITATII

Societatea trebuie sa respecte principiile de remunerare stabilite in reglementarile legale aplicabile tinand cont de si in masura in care sunt adecvate dimensiunii sale, organizarii interne si naturii si complexitatii activitatilor sale.

Aplicarea principiului proportionalitatii poate conduce la neaplicare unor principii de remunerare a personalului identificat in cazul in care este reconciliabila cu strategia, cu profilul si apetitul de risc al firmei si activele pe care le gestioneaza.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni si, avand in vedere ca se afla in procedura speciala de reorganizare judiciara, este administrata de catre administratorul special, conform prevederilor Legii 85/2006 privind procedura insolventei. Actiunile societatii sunt listate pe piata Bursei de Valori Bucuresti, categoria standard, sub simbolul COS. Avand in vedere aceste aspecte, coroborat cu faptul ca societatea are activitatea desfasurata la un singur sediu, iar numarul de personal este sub 1000 de angajati, se considera ca structura sa de guvernanta/organizarea interna a societatii nu este una complexa.

Luand in considerare toate cele de mai sus, dimensiunea, natura, organizarea interna, sfera si complexitatea activitatilor COS TARGOVISTE S.A. , Administratorul special al societatii considera ca pot fi exceptate cerintele procesului de plata a remuneratiei variabile in instrumente, cerintele privind retinerea si amanarea, cerintele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remuneratia variabila.



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, IN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

Administratorul special considera ca neaplicarea cerintelor ante mentionate este conciliabila cu profilul de risc, apetitul pentru risc si strategia societatii si a activelor administrate.

7. GUVERNANTA

7.1. ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE

Responsabilitatea stabilirii si supravegherii politicii de remunerare apartine Administratorului Special al COS TARGOVISTE S.A. , prin *functia de supraveghere*, care va tine seama de contributiile tuturor functiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificare strategica etc), functii care au fost implicate in procesul de elaborare a politicii de remunerare si care vor avea o contributie importanta in procesul de monitorizare si supraveghere a aplicarii politicilor de remunerare.

Administratorul special, prin *functia de supraveghere*, se asigura ca politica de remunerare este conforma cu si promoveaza o administrare solida si eficace. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor si intereselor COS TARGOVISTE S.A.. Punerea in aplicare a politicii de remunerare va fi examinata si verificata (se va aprecia daca sistemul de remunerare functioneaza conform asteptarilor si daca respecta reglementarile, principiile si standardele internationale) cel putin o data pe an de catre administratorul special, prin *functia de supraveghere*, care va asigura remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate si o va supune aprobarii actionarilor in cadrul adunarii generale ordinare anuale a actionarilor, prevazuta la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Avand in vedere prevederile speciale ale Legii 85/2006 privind procedura insolventei, pe perioada reorganizarii judiciare atributiile Comitetului de nominalizare si remunerare din cadrul Consiliului de administratie sunt asigurate de Administratorul special.

8. REMUNERAREA PERSONALULUI COS TARGOVISTE S.A.

8.1. STRUCTURA REMUNERATIILOR

Orice remuneratie se poate imparti in:

- remuneratie fixa (plati sau indemnizatii fara luarea in considerare a unor criterii de performanta);
- remuneratie variabila (plati sau indemnizatii aditionale in functie de performanta sau, in anumite cazuri, de alte criterii).

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces la telefonie mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiei.

In situatiile in care persoanele vizate de prezentele politici detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

8.2. REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERATIILOR

Politica de remunerare a personalului COS TARGOVISTE S.A., este aprobata de administratorul special al societatii, supusa aprobarii Actionarilor Societatii si corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor si intereselor societatii.

Politica de remunerare respecta prevederile legislatiei muncii si cele agreeate prin contractul colectiv de munca aplicabil la nivel de societate.

COS TARGOVISTE S.A. poate propune si acorda personalului societatii o remuneratie care sa includa atat o componenta fixa cat si o componenta variabila (prime sau bonusuri), fundamentate pe performanta sau care pot avea la baza criteriile conventionale convenite prin contractul colectiv de munca aplicabil la nivel de Societate sau prin hotararile Adunarii Generale sau ale adunarii creditorilor.

Ca regula generala, societatea stabileste pachetul total de remunerare al personalului identificat intr-un mod in care remuneratia fixa ramane suficient de ridicata. In cazul in care remuneratia include o componenta variabila sau un bonus, pachetul de remunerare este structurat astfel incat sa existe un echilibru adecvat intre componentele fixe si cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia in functie de membrii personalului, de implicarea acestora, in functie de conditiile de piata si de contextul specific in care opereaza societatea.

Societatea recunoaste ca, in plus fata de remuneratia fixa, o componenta variabila a remuneratiei poate fi acordata tuturor membrilor personalului, inclusiv Personalului Identificat, ca plata suplimentara sau beneficii in raport cu serviciile furnizate de un astfel de personal identificat. Diferitele componente salariale sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat si echilibrat de remunerare, care sa reflecte unitatea



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, IN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

afacerii, rangul angajatului in cadrul societatii, activitatea sa profesionala, precum si practicile din piata.

Componenta fixa: Administratorul special cu avizarea administratorului judiciar, are competenta de a stabili grila de salarii (pentru remuneratii fixe) la nivelul COS TARGOVISTE S.A. , aplicabile la nivelul contractelor individuale de munca incheiate de societate cu angajatii sai. Grila de salarizare se construiesc in functie de urmatoarele criterii:

- nivelul de responsabilitati si competente (nivelul de decizie - adoptare si impact);
- impactul asupra rezultatelor finale, in scopul cresterii eficientei activitatii societatii;
- complexitatea sarcinilor si situatiilor care implica rezolvare sau coordonare de pe pozitia respectiva;
- intensitatea si varietatea muncii;
- nivelul de judecata analitica, initiativa, sau inovare/creativitate pe care le implica postul;
- nivelul de specializare necesar;
- gradul de rutina al activitatilor;

Stabilirea intervalelor de salarizare (minim si maxim) pentru fiecare grupa de competenta din grila de salarizare va asigura un sistem echitabil de salarizare.

Fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a societatii are clar stabilite, prin fisele de post si reglementarile interne, atributii si responsabilitati precum si un set de competente si abilitati necesare ocuparii pozitiei respective.

Drepturile salariale ale angajatilor sunt stabilite prin contractele individuale de munca precum si prin contractul colectiv de munca incheiat la nivel de societate.

Nivelul remuneratiei fixe de baza a angajatilor poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei si evaluarii performantelor si conditiilor de piata (de ex. inflatie, nivelul salariilor in sectorul de activitate).

Componenta variabila: Administratorul special, cu avizul administratorului judiciar si respectarea prevederilor Legii 85/2006 privind procedura insolventei, are competenta de a stabili criteriile generale de acordare a componentei variabile.

Remunerarea salariatilor, din perspectiva remuneratiilor variabile, are la baza evaluarea performantelor individuale, raportat la indeplinirea obiectivelor.

Plata unor remuneratii variabile nu este o componenta garantata a remunerarii, ci are un caracter exceptional si are ca scop recompensarea performantei.

Remunerarea bazata pe performanta nu este garantata si niciun angajat nu va avea un drept contractual la o astfel de plata. Societatea adopta o abordare discretionara a remunerarii bazate pe performanta.

Intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adecvat si componenta fixa reprezinta un procent suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentele variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei.

In vederea diversificarii modalitatilor de stimulare a personalului, componenta variabila a remuneratiei, pentru toate categoriile de personal identificat, poate imbraca urmatoarele forme:

- numerar sub forma unor prime (suplimentele fata de salariul de baza determinate prin evaluarea performantei), bonusuri (recompense pentru performante deosebite) sau stimulente (recompense acordate in functie de atingerea unor tinte stabilite anterior, menite sa stimuleze personalul sa ajunga la niveluri tot mai inalte de performanta)
- instrumente de capital - actiuni, optiuni, inclusiv in cadrul unor programe de tip *stockoptions plan* aprobate de adunarea generala, care pot cuprinde o anumita perioada de timp de minim un an de zile intre momentul acordarii dreptului si momentul exercitarii acestuia (achizitia efectiva a instrumentelor).

8.3. STRUCTURA REMUNERATIEI DIRECTORILOR

Remuneratiile directorilor sunt aprobate de administratorul special al societatii, cu avizul administratorului judiciar.

Administratorul special va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitatile specifice functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adecvata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii.

Totodata, nivelul remuneratiilor trebuie sa promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societatii, in concordanta cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, IN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089

Fax: +4 0245 640 097

E-mail: cost@cos-tgv.ro

Web: www.cos-tgv.ro

interesele pe termen lung ale societății. La stabilirea remunerațiilor se poate ține seama și de nivelul remunerațiilor practicate în domeniul similar de activitate, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Remuneratia directorilor poate consta dintr-o componenta fixa și, în mod exceptional, o componenta variabila.

Componenta fixa a remunerației este stabilită ținând cont de principii 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.

Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate. Obiectivele anuale sunt asumate în baza deciziilor administratorului special.

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

8.4. STRUCTURA REMUNERATIEI FUNCTIILOR DE CONTROL

COS TARGOVISTE S.A. are în vedere remunerarea funcțiilor de control din cadrul societății la un nivel care să permită societății angajarea și/sau menținerea în aceste funcții a unor persoane calificate și cu experiență suficientă pentru exercitarea acestor funcții. Remunerarea personalului responsabil cu conducerea funcțiilor de control este direct supravegheată de administratorul special, prin funcția de supraveghere.

Remuneratia personalului care exercita funcțiile de control poate avea atât o componenta fixa cât și o componenta variabila.

Remunerațiile variabile acordate personalului care exercita funcțiile de control se vor baza pe îndeplinirea de obiective specifice funcției acestor persoane (criterii calitative - de exemplu, calitatea, eficiența și livrarea la timp a măsurilor/rapoartelor de control) și nu pe criterii de performanță la nivelul întregii societăți (criterii cantitative).

Activitatea persoanelor care exercita functiile de control nu este corelata in mod direct cu majorarea sau reducerea remuneratiei functiilor de control, pe baza performantei.

Personalul din functiile de control va fi remunerat in functie de realizarea obiectivelor specifice legate de functia lor, independent de performanta zonei de business pe care o controleaza.

Plecand de la regulile de mai sus, societatea se asigura ca structura de remunerare a personalului cu functii de control nu poate aduce atingere independentei acestor functii si nu poate genera situatii de conflicte de interese la nivelul acestora.

Remunerarea personalului cu functii de control va fi supravegheata de catre Administratorul special.

8.5. STRUCTURA REMUNERATIEI ANGAJATILOR

Remuneratiile angajatilor societatii sunt stabilite in urma negocierilor dintre societate, in calitate de angajator si personalul angajat, la momentul incheierii contractelor individuale de munca si, eventual, pe parcursul executarii acestora. De asemenea, anumite drepturi de natura salariala sunt negociate si convenite prin contractul colectiv de munca incheiat la nivel de societate.

Remuneratiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide si sunt stabilite in functie de competentele, responsabilitatile si complexitatea activitatilor desfasurate de personalul angajat.

Remuneratia personalului angajat poate avea atat o componenta fixa cat si, in mod exceptional, o componenta variabila.

Componenta fixa a remuneratiilor este reprezentata de salariul convenit prin contractul individual de munca, la stabilirea caruia nu sunt avute in vedere criterii de performanta.

Componenta variabila a remuneratiilor poate depinde de performanta si se stabileste in functie de evaluarea personalului angajat.

Componenta variabila poate fi achitata in bani si/sau in instrumente.

9. ROLURI SI RESPONSABILITATI

In procesul de remunerare, Administratorul special are urmatoarele roluri si responsabilitati:



COS TÂRGOVIȘTE S.A.

ÎN REORGANIZARE JUDICIARĂ, ÎN JUDICIAL REORGANISATION, EN REDRESSEMENT

Telefon: +4 0245 640 089
Fax: +4 0245 640 097
E-mail: cost@cos-tgv.ro
Web: www.cos-tgv.ro

- Supune aprobării adunării generale a acționarilor politica de remunerare a Societății, conform legii, și supraveghează punerea în aplicare a acesteia;
- aproba orice modificări ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobării acționarilor Societății, examinează și monitorizează efectele acestora;
- ia în calcul contribuțiile compartimentelor competente, precum producție, achiziții, vânzări, economic, resurse umane, etc.
- stabilește și monitorizează remunerarea membrilor conducerii executive;
- monitorizează consultanții de remunerare externi pe care poate decide să îi angajeze pentru consultanța sau asistența;

Conducerea executivă (conducerea superioară)

În ceea ce privește procesul de remunerare, Conducerea executivă are următoarele roluri și responsabilități:

- revizuieste și propune spre aprobare Administratorului Special politicile de remunerare a angajaților;
- monitorizează implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;
- acordarea de prime salariaților în limita bugetelor stabilite de Adunarea generală a acționarilor, pe baza evaluării anuale a salariaților;

Compartimentul de Resurse Umane

În ceea ce privește procesul de remunerare, Compartimentul de Resurse Umane are următoarele roluri și responsabilități:

- monitorizează implementarea eficientă a procesului de remunerare;
- oferă consultanță și se asigură de corectitudine și obiectivitate în procesul de evaluare.

10. COMUNICAREA INTERNA ȘI DIVULGAREA EXTERNA

Prevederile politicii de remunerare, precum și eventualele modificări aduse acestora, vor fi aduse la cunoștința personalului angajat prin grija compartimentului Resurse

Umane, sau de catre orice alta persoana nominalizata in acest sens de catre Societate prin Administratorul special.

Societatea va furniza, prin grija persoanelor aratate la paragraful precedent, intregului personal al societatii, informatii generale despre caracteristicile de baza ale politicilor si practicilor de remunerare ale COS TARGOVISTE S.A. .

Fara a aduce atingere confidentialitatii si legislatiei referitoare la protectia datelor, societatea va prezenta factorilor interesati, intr-un mod clar si usor de inteles, informatiile pertinente referitoare la politica de remunerare aplicabila la nivelul COS TARGOVISTE S.A., precum si orice actualizari realizate in urma schimbarilor intervenite. Informatiile pot fi prezentate sub forma unei declaratii independente privind politica de remunerare, a unei informari periodice in cadrul situatiilor financiare anuale sau sub oricare alta forma.

11. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizarii si supravegherii organelor de conducere ale societatii, precum si al functiilor de control, (cel putin anual) care vor face demersurile necesare pentru remedierea in timp util a eventualelor deficiente constatate in procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

Modificarile care vor fi aduse politicilor de remunerare vor tine cont de contextul economic, de activitatea societatii, precum si de strategia si de obiectivele sale si vor fi aprobate de catre administratorul special al societatii.

Politica de remunerare se supune votului in cadrul adunarii generale ordinare a actionarilor, cu ocazia fiecarei modificari semnificative si, in orice caz, cel putin o data la patru ani.

Administratorul special
Shvedakov Oleg



A handwritten signature in blue ink, located in the bottom left corner of the page.