

## **POLITICA DE REMUNERARE A STRUCTURII DE CONDUCERE A BURSEI DE VALORI BUCUREȘTI SA**

### **1. SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL**

#### **1.1. Scop**

1.1.1. Prezenta Politică de remunerare stabilește principiile care guvernează remunerarea administratorilor neexecutivi și a directorilor Bursei de Valori București.

1.1.2. Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

- (a) Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei Bursei de Valori București pe termen scurt, mediu și lung;
- (b) Să creeze cadrul adecvat pentru atragerea talentelor și cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a Bursei de Valori București;
- (c) Să contribuie la creșterea gradului de retenție al talentelor;
- (d) Să asigure implicarea adecvată a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- (e) Să contribuie la promovarea misiunii și valorilor Bursei de Valori București;
- (f) Să prevină situațiile de conflict de interese;
- (g) Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- (h) Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

#### **1.2. Cadrul legal aplicabil**

Prezenta Politică a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- (a) Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare;
- (b) Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

## 2. DEFINIȚII

Termenii de mai jos vor avea următoarele semnificații în cuprinsul procedurii:

<b>Administratori Neexecutivi</b>	Membrii Consiliului de Administrație al BVB care nu au fost numiți directori în conformitate cu art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de administrație.
<b>AGOA</b>	Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Bursei de Valori București.
<b>BVB</b>	Bursa de Valori București, societate pe acțiuni, persoana juridică română, cu sediul în București, IBC Modern, Bd. Carol I nr. 34-36, etaj 13-14, Sector 2, România, cod unic de înregistrare 17777754, număr de ordine la Registrul Comerțului J/40/12328/2005, ale cărei acțiuni sunt admise la tranzacționare în cadrul pieței reglementate administrată de Bursa de Valori București.
<b>CA</b>	Consiliul de administrație al BVB.
<b>Comitete Consultative</b>	Comitete organizate în cadrul CA în conformitate cu prevederile art. 140 <sup>2</sup> din Legea 31/1990.
<b>Comitetul de Remunerare</b>	Comitetul consultativ organizat în cadrul CA și care asistă CA la adoptarea unor decizii fundamentate în domeniul remunerării prin formularea de recomandări.
<b>Comisii Speciale</b>	Comisiile speciale care funcționează în cadrul BVB în conformitate cu reglementările proprii.
<b>Directori</b>	Persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea BVB, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile, și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. În cazul BVB, Directorul General și Directorul General Adjunct sunt singurii directori în sensul Legii 31/1990.

<b>Grup BVB</b>	BVB împreună cu filialele sale care intră în perimetrul de consolidare a situațiilor financiare consolidate ale BVB.
<b>Legea 24/2017</b>	Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.
<b>Legea 31/1990</b>	Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare.
<b>Planul de alocare de acțiuni al BVB</b>	Planul de alocare de acțiuni aprobat în cadrul adunării generale extraordinare a acționarilor BVB din 12 aprilie 2017, modificat și completat ulterior prin hotărârile adunării generale extraordinare a acționarilor BVB din 14.04.2018.

### 3. ARIA DE APLICABILITATE

Această Politică de remunerare se aplică tuturor Administratorilor Neexecutivi și Directorilor (respectiv Directorului General și Directorului General Adjunct) BVB, indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

### 4. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

#### 4.1. Rezumat

Indemnizație fixă în bani	Indemnizație lunară netă	3.700 lei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnizația lunară netă, precum și indemnizațiile suplimentare sunt supuse anual aprobării AGOA; prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată automat de CA cu valorile aprobate de AGOA</li> </ul>
	Indemnizație suplimentară Președinte CA (net)	1.850 lei	
	Indemnizație suplimentară Vicepreședinte CA (net)	740 lei	

	Indemnizație suplimentară Secretar CA (net)	370 lei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnizația suplimentară netă pentru calitatea de membru al Comitetelor Consultative/Comisiilor Speciale este plafonată maximal la 50% din indemnizația lunară netă</li> </ul>
	Indemnizație suplimentară membru Comitet Consultativ/Comisii Speciale (net)	400 lei/comitet/comisie	
Indemnizație variabilă sub formă de acțiuni	Indemnizație variabilă acordată sub formă de acțiuni BVB anual	4 indemnizații lunare brute (valoare acțiuni alocate anual)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnizația acordată în acțiuni (opțiuni pe acțiuni cu preț de exercitare zero) este supusă anual aprobării AGOA și este condiționată de îndeplinirea unor obiective de performanță</li> </ul>

#### 4.2. Indemnizația fixă

4.2.1. Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul CA și la indemnizații fixe suplimentare dacă exercită și alte funcții în cadrul CA, în cadrul Comitetelor Consultative sau a Comisiilor Speciale.

4.2.2. Indemnizația fixă lunară în bani

Pentru activitatea de bază în cadrul CA fiecare Administrator Neexecutiv este îndreptățit la o remunerație fixă lunară al cărei quantum net este aprobat anual de AGOA.

4.2.3. Indemnizații fixe suplimentare în bani

Pentru îndeplinirea unor atribuții suplimentare, Administratorul Neexecutiv este îndreptățit la o indemnizație fixă suplimentară netă, stabilită ca procent din indemnizația fixă lunară menționată la 4.2.2., după cum urmează:

<i>Atribuții suplimentare</i>	<i>Indemnizație suplimentară fixă (net)</i>
-------------------------------	---

Președinte CA	50% din indemnizația fixă lunară (net)
Vicepreședinte CA	20% din indemnizația fixă lunară (net)
Secretar CA	10% din indemnizația fixă lunară (net)
Membru Comitete Consultative/Comisii Speciale	400 lei net/comitet/comisie sub condiția ca toate aceste indemnizații suplimentare nete aferente calității de membru al Comitetului Consultativ/Comisiei Speciale să nu depășească 50% din indemnizația fixă lunară (net)

#### 4.2.4. Indemnizația variabilă anuală sub formă de acțiuni

- 4.2.4.1. Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizație anuală atribuită sub formă de acțiuni BVB (prin intermediul opțiunilor pe acțiuni cu preț de exercitare zero) în valoare de patru indemnizații fixe lunare brute în conformitate cu Planul de alocare de acțiuni al BVB.
- 4.2.4.2. Administratorii Neexecutivi pot exercita opțiunea de a dobândi acțiunile în termen de 12 luni de la data acordării acestora sub condiția îndeplinirii unor condiții de performanță, respectiv:
- BVB a obținut rezultate financiare bune, înregistrând profituri; și/sau
  - orice alte criterii relevante de performanță aprobate de acționari în cadrul adunării generale a acționarilor.
- 4.2.4.3. Evaluarea îndeplinirii condițiilor de performanță se realizează de către AGOA care aprobă acordarea de acțiuni BVB către Administratorii Neexecutivi.
- 4.2.4.4. Numărul maxim de acțiuni care pot fi transferate către un Administrator Neexecutivi este calculat după cum urmează:  $4 \times$  Indemnizația lunară brută fixă/Prețul acțiunii BVB (prețul de închidere al acțiunii BVB din ziua lucrătoare imediat anterioară datei la care opțiunea de a dobândi acțiuni este exercitată în conformitate cu Planul de alocare acțiuni al BVB). Dacă din calculul matematic rezultă fracțiuni de acțiuni, se va rotunji în minus numărul de acțiuni până la cel mai apropiat număr natural.
- 4.2.4.5. Transferul acțiunilor alocate către Administratorii Neexecutivi se realizează în termen de maximum 3 luni de la data AGOA prin care au fost alocate.

4.2.4.6. Administratorii Neexecutivi au obligația să nu înstrăineze acțiunile BVB alocate în conformitate cu 4.2.4.4 pe o perioadă de un an de la data dobândirii.

4.2.5. Indemnizația fixă lunară (în bani), indemnizația fixă suplimentară (în bani) și indemnizația variabilă anuală (sub formă de acțiuni) se cumulează.

#### **4.3. Alte beneficii**

4.3.1. Administratorii Neexecutivi nu au alte beneficii cu excepția valorii diurnei de deplasare care depășește limita maximă neimpozabilă conform prevederilor legale aplicabile.

4.3.2. Pentru îndeplinirea atribuțiilor care le revin Administratorii Neexecutivi beneficiază de telefon mobil.

#### **4.4. Scheme de pensii**

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Administratorii Neexecutivi nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de BVB.

#### **4.5. Asigurarea de răspundere profesională**

BVB a contractat în numele Administratorilor Neexecutivi/Directorilor o poliță de asigurare civilă profesională în valoare de 2.000.000 EUR (valoarea maximă a despăgubirilor).

#### **4.6. Contractele de administrație ale Administratorilor Neexecutivi**

4.6.1. Mandatele Administratorilor Neexecutivi au o durată de patru ani și pot fi exercitate doar după validarea individuală a acestora de către Autoritatea de Supraveghere Financiară.

4.6.2. În cazul numirii unui Administrator Neexecutiv ca urmare a vacanței unei poziții de administrator, Administratorul Neexecutiv nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său și care nu poate depăși durata mandatului celorlalți Administratori Neexecutivi.

4.6.3. Atât BVB, cât și Administratorul Neexecutiv au dreptul de a denunța unilateral contractul de administrație cu o perioadă de preaviz de 10 (zece) zile de la data notificării.

4.6.4. În cazul în care mandatul Administratorului Neexecutiv este revocat cu cauză (încălcarea obligațiilor asumate de Administratorul Neexecutiv), contractul de administrație încetează fără plata de daune interese către Administratorul Neexecutiv.

#### 4.7. **Compensații la încetarea anticipată a contractelor de administrație ale Administratorilor Neexecutivi**

În cazul în care BVB denunță unilateral contractul de administrație fără ca denunțarea acestuia să fie imputabilă Administratorului Neexecutiv, Administratorul Neexecutiv are dreptul la o compensație brută egală cu valoarea brută a tuturor indemnizațiilor fixe pe o perioadă de 12 (douăsprezece) luni.

#### 4.8. **Derogări de la Politica de remunerare – Administratori Neexecutivi**

Fără ca prin aceasta să se aducă atingere dreptului AGOA de a stabili anual remunerația Administratorilor Neexecutivi, nu sunt permise derogări de la Politica de remunerare în ceea ce privește remunerarea Administratorilor Neexecutivi.

### 5. REMUNERAREA DIRECTORILOR

Această secțiune stabilește politica de remunerare pentru Directorul General și Directorul General Adjunct (Directorii BVB).

#### 5.1. **Rezumat**

Remunerație fixă	Remunerație fixă lunară în bani	<ul style="list-style-type: none"> <li>remunerația lunară netă a Directorilor este aprobată de CA și se regăsește în contractele de mandat individuale ale Directorilor</li> </ul>
Remunerație variabilă	Remunerație anuală variabilă în bani	<ul style="list-style-type: none"> <li>remunerația anuală variabilă a Directorilor se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și va fi aprobată de CA cu respectarea limitei maxime totale stabilite de AGOA</li> </ul>
	Remunerație anuală variabilă în acțiuni	

#### 5.2. **Remunerația fixă lunară**

5.2.1. Directorii au dreptul la o remunerație lunară fixă aferentă activității în cadrul BVB. Remunerația fixă lunară este aprobată de CA și agreată cu Directorii.

5.2.2. Remunerația fixă lunară este stabilită cu luarea în considerare a practicilor curente din piață pentru poziții similare. Valoarea remunerației fixe lunare poate fi revizuită anual de CA și agreată cu Directorii pentru a lua în considerare evoluțiile practicilor de piață pentru poziții similare.

5.2.3. Remunerația fixă lunară netă poate varia între 5.000 EUR și 10.000 EUR.

### **5.3. Remunerația variabilă**

Remunerația variabilă a Directorilor este aprobată anual de CA și depinde de îndeplinirea obiectivelor de performanță stabilite de CA pentru exercițiul financiar anterior.

### **5.4. Structura și valoarea maximă a remunerației variabile**

5.4.1. Remunerația variabilă netă aferentă unui exercițiu financiar nu va depăși cuantumul remunerației fixe lunare nete pentru o perioadă de 12 luni.

5.4.2. Plata remunerației variabile se realizează după cum urmează:

- (a) 50% în bani; și
- (b) 50% în acțiuni BVB acordate și transferate conform Planului de alocare de acțiuni al BVB (ca urmare a exercitării opțiunilor pe acțiuni cu preț de exercitare zero).

### **5.5. Perioade de amânare – remunerația variabilă. Interdicții de înstrăinare**

5.5.1. Componenta în bani a remunerației variabile se plătește integral, în termen de cinci zile, de la finalizarea evaluării și aprobarea valorii remunerației variabile de către CA.

5.5.2. Componenta în acțiuni a remunerației variabile se acordă și se plătește în conformitate cu Planul de alocare de acțiuni al BVB.

5.5.2.1. Pentru a determina numărul de acțiuni care vor fi transferate Directorului se ia în calcul prețul de închidere pentru o acțiune BVB din ziua lucrătoare imediat anterioară zilei în care CA constată îndeplinirea obiectivelor de performanță și aprobă acordarea remunerației variabile. Dacă din calculul matematic rezultă fracțiuni de acțiuni, se va rotunji în minus numărul de acțiuni până la cel mai apropiat număr natural.

5.5.2.2. Dacă între data alocării acțiunilor și data transferului efectiv al acțiunilor BVB către Directorii sunt implementate acțiuni corporative care determină ajustarea prețului de piață al acțiunii BVB, aceste ajustări vor determina modificarea numărului de acțiuni alocate, prețul luat în calcul urmând a fi ajustat în mod automat conform regulilor BVB.



5.5.2.3. Transferul acțiunilor se realizează în termen de 12 luni de la data acordării opțiunilor pe acțiunile care se cuvin Directorilor cu titlu de componentă în acțiuni a remunerației variabile.

5.5.2.4. Directorii au obligația să nu înstrăineze acțiunile alocate ca și remunerație variabilă pe o perioadă de un an de la data dobândirii.

#### **5.6. Obiectivele de performanță aferente remunerației variabile**

5.6.1. Acordarea bonusului variabil este condiționată de îndeplinirea obiectivelor de performanță.

5.6.2. CA va avea în vedere stadiul curent de dezvoltare al pieței de capital și strategia pe termen scurt, mediu și lung a BVB pentru stabilirea unor obiective de performanță cum ar fi:

<b>Obiective de performanță generale</b>	<b>Financiare</b>	Profit operațional
	<b>Operaționale</b>	Valoarea medie zilnică a tranzacțiilor cu instrumente financiare
		Valoarea medie a prețului acțiunilor BVB
Valoarea împrumutului de instrumente financiare		
<b>Obiective de performanță speciale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementarea de proiecte care vizează infrastructura BVB sau a Grupului BVB</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementarea unor obiective care tind la îmbunătățirea guvernancei corporative și la crearea de sinergii la nivelul Grupului BVB</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Admiterea la tranzacționare pe segmentele de piață administrate de BVB (noi emitenți/noi instrumente financiare)</li> </ul>	

5.6.3. CA aprobă anual:

- (a) gama de obiective de performanță care condiționează acordarea bonusului variabil pentru fiecare Director incluzând cel puțin (i) două obiective de performanță generale și (ii) două obiective de performanță speciale de tipul celor enumerate indicativ la 5.6.2 sau unele similare ca natură;
- (b) parametrii/valorile obiectivelor de performanță;
- (c) ponderea fiecărui obiectiv de performanță;
- (d) impactul îndeplinirii parțiale a obiectivelor de performanță asupra remunerației variabile.

5.6.4. Obiectivele de performanță generale și obiectivele de performanță speciale vor avea o pondere egală pentru evaluare și determinarea remunerației bonusului variabil datorat Directorului.

5.6.5. Valoarea maximă a bonusului variabil corespunde unui grad de îndeplinire de 100% a obiectivelor de performanță.

5.6.6. Pentru perioadele mai scurte de 12 luni prin raportare la un an calendaristic bonusul variabil se va calcula pro rata.

5.6.7. Evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță se realizează de Comitetul de Remunerare, însă rezultatele acestei evaluări și implicit stabilirea valorii indemnizației anuale variabile sunt aprobate de CA.

#### **5.7. Posibilitatea BVB de a diminua sau a recupera parte din indemnizația variabilă**

5.7.1. BVB poate deduce din remunerația variabilă a Directorului General sume reprezentând până la 3 (trei) indemnizații fixe lunare, în cazul aplicării BVB a unor sancțiuni de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, pentru nerespectarea prevederilor oricăror legi, regulamente și statute aplicabile BVB.

5.7.2. BVB poate deduce sau recupera de la Directori remunerația variabilă plătită ca urmare a evaluării obiectivelor de performanță bazată pe situații financiare emise de management și care prezintă, cu rea credință, date inexacte asupra condițiilor economice și juridice ale BVB în vederea ascunderii situației reale a BVB.

#### **5.8. Alte beneficii**

5.8.1. Societatea pune la dispoziția Directorilor autoturism, telefon mobil, laptop și orice alte obiecte necesare îndeplinirii mandatului acestora.

5.8.2. Directorii beneficiază de un abonament de sănătate standard la o clinică privată.

### **5.9. Scheme de pensii**

Pe lângă participarea obligatorie la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Directorii beneficiază de o contribuție în limita a 150 RON/lună la o schemă de pensii facultative administrată de un fond de pensii facultativ (pilonul III) sub condiția existenței unei contribuții individuale a Directorului respectiv de minimum 50 RON/lună.

### **5.10. Asigurarea de răspundere profesională**

BVB a contractat în numele Directorilor/Administratorilor Neexecutivi o poliță de asigurare civilă profesională în valoare de 2.000.000 EUR (valoarea maximă a despăgubirilor).

### **5.11. Contractele de mandat ale Directorilor**

5.11.1. Mandatul Directorului General se încheie pentru o durată de patru ani. Mandatul Directorului General Adjunct este încheiat pe perioadă nedeterminată.

5.11.2. Mandatele Directorilor pot fi exercitate doar după validarea individuală a acestora de către Autoritatea de Supraveghere Financiară.

5.11.3. Denunțarea unilaterală a contractelor de mandat de către BVB sau de către Directori se realizează cu o perioadă de preaviz cuprinsă între 3 (trei) luni și 6 (șase) luni.

### **5.12. Compensații la încetarea anticipată a contractelor de mandat**

5.12.1. În cazul în care BVB denunță contractele de mandat ale Directorilor fără ca denunțarea să fie imputabilă Directorilor, contractele de mandat pot include clauze cu privire la acordarea de compensații brute care să nu depășească valoarea brută a tuturor remunerațiilor fixe și variabile pe o perioadă de maximum 12 luni.

5.12.2. Situațiile de denunțare de către BVB care să nu fie imputabile Directorilor pot include și cazuri de încetare a mandatului ca urmare a unui impediment legal, a unei imposibilități definitive de exercitare a mandatului, a unei schimbări de control, a unei fuziuni, a pensionării. CA poate stabili valori diferite ale compensațiilor brute pentru cazuri de denunțare diferite, cu respectarea în toate cazurile a limitei maxime prevăzute la 5.12.1.

5.12.3. În cazul în care mandatul Directorului este revocat cu cauză (încălcarea obligațiilor asumate de Director), contractul de mandat încetează fără plata de daune interese/compensații către Director.

### **5.13. Derogări de la Politica de remunerare**

Nu sunt permise derogări de la Politica de remunerare în ceea ce privește remunerarea Directorilor.

## **6. PROCESUL DECIZIONAL**

În elaborarea și aprobarea Politicii de Remunerare sunt implicate trei structuri corporative ale BVB, respectiv:

### **6.1. Comitetul de Remunerare**

6.1.1. Comitetul de Remunerare are un rol consultativ.

6.1.2. Comitetul de Remunerare elaborează și revizuieste Politica de remunerare, prin exercitarea judecății sale competente și independente cu privire la remunerare și a celor mai bune practici de piață, și o înaintează CA.

### **6.2. CA**

6.2.1. CA aprobă propunerea de Politica de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusă aprobării acționarilor BVB.

6.2.2. CA este responsabil pentru implementarea Politicii de remunerare.

### **6.3. AGOA**

6.3.1. Politica de Remunerare este supusă votului acționarilor BVB în cadrul AGOA.

6.3.2. Politica de Remunerare trebuie aprobată de acționarii BVB pentru a intra în vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.

6.3.3. Totodată AGOA fixează anual remunerația Administratorilor Neexecutivi, precum și limitele generale ale remunerațiilor acordate Administratorilor Neexecutivi și Directorilor.

### **6.4. Evitarea conflictelor de interes în cadrul procesului decizional**

6.4.1. Potențialele conflicte de interes în ceea ce privește Politica de Remunerare sunt evitate prin:

- (a) Aprobarea Politicii de Remunerare în cadrul AGOA;
- (b) Existența unui Comitet de remunerare format din trei Administratori Neexecutivi dintre care doi sunt administratori independenți;

(c) Faptul că toți membrii CA sunt administratori Neexecutivi.

6.4.2. În situația în care orice persoană implicată în procesul decizional se consideră în conflict de interese potențial sau efectiv este obligată să se abțină de la participarea la deliberări și de la exercitarea dreptului de vot.

## **7. POLITICA DE REMUNERARE ȘI STRATEGIA DE AFACERI A BVB**

7.1 Considerăm că elemente de structură a politicii de remunerare precum interdicția de înstrăinare a acțiunilor dobândite cu titlu de remunerație variabilă (12 luni), gama de criterii de performanță avute în vedere de CA la stabilirea obiectivelor Directorilor, posibilitatea BVB de a diminua/recupera remunerația variabilă, intervalul de 12 luni între data acordării remunerației variabile și data în care se realizează transferul acțiunilor sunt elemente de natură să asigure corelarea Politicii de Remunerare a BVB cu strategia de afaceri, sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale BVB.

## **8. REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE**

### **8.1. Posibile cauze de revizuire**

Prezenta Politică de Remunerare poate fi revizuită în cazul apariției oricărei circumstanțe ce necesită o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative ale BVB (cum ar fi apariția unei modificări semnificative a structurii BVB, a performanței financiare și/sau operaționale generale a BVB sau a sectorului în care activează BVB).

### **8.2. Procesul de revizuire**

8.2.1. Inițiativa de revizuire a Politicii de Remunerare va aparține fie Comitetului de Remunerare, fie îi va fi prezentată Comitetului de Remunerare. Proiectul de revizuire va include o descriere și o explicație a modificărilor aduse Politicii de Remunerare.

8.2.2. Orice revizuire a Politicii de Remunerare va ține cont de feedback-ul acționarilor BVB în legătură cu Politica de Remunerare, preluat din întrebările puse de acționari în cadrul AGOA, precum și din dezbaterile efective din cadrul AGOA, astfel cum au fost reținute în cadrul procesului verbal al AGOA. În plus, proiectul de revizuire va conține un raport cu privire la ultimul vot din cadrul AGOA în legătură cu Politica de Remunerare.

### **8.3. Revizuire obligatorie**

Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor BVB în cadrul AGOA cel puțin o dată la 4 ani.

#### **8.4. Actualizarea Politicii de Remunerare**

CA poate actualiza Politica de Remunerare fără a fi necesară parcurgerea procesului decizional descris la secțiunea 6, respectiv aprobarea acționarilor, în ipotezele expres prevăzute de prezenta Politică de Remunerare (cum ar fi actualizarea valorii remunerațiilor aprobate de anual AGOA pentru Administratorii Neexecutivi). Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezintă o revizuire a Politicii de Remunerare.

#### **9. PUBLICITATEA POLITICII DE REMUNERARE**

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare, împreună cu data și rezultatele votului din cadrul AGOA se vor publica pe pagina de internet a BVB ([www.bvb.ro](http://www.bvb.ro)) și vor rămâne disponibile publicului larg pe toată durata de aplicabilitate a Politicii de Remunerare.

#### **10. DISPOZIȚII FINALE**

- 10.1. Remunerația variabilă aferentă performanțelor înregistrate în perioada 1 ianuarie 2020-31 decembrie 2020 va fi acordată și plătită Administratorilor Neexecutivi și Directorilor în conformitate cu politica de remunerare și deciziile corporative aplicabile anterior aprobării prezentei Politici de Remunerare, precum și cu deciziile CA care vor fi adoptate în conformitate cu acestea.
- 10.2. Remunerația variabilă aferentă performanțelor înregistrate în perioada 1 ianuarie 2021-31 decembrie 2021 va fi acordată și plătită Administratorilor Neexecutivi și Directorilor potrivit prezentei Politici de Remunerare și a deciziilor corporative adoptate în conformitate cu prezenta Politică de Remunerare.
- 10.3. CA este mandatat să actualizeze în mod corespunzător prezenta Politică de Remunerare prin includerea hotărârilor AGOA în materie de remunerare (cum ar fi, dar fără a se limita la aprobarea anuală a indemnizației fixe a Administratorilor Neexecutivi).