



GRANITUL S.A.

Soseaua Vergului nr. 18, sector 2, Bucuresti
 J40-1093/1991; CUI: RO 736
 Tel: 021-255 30 30; Fax:021-255 21 80;
 email: financiar@granitul.ro

CATRE

AUTORITATEA DE SUPRAVEGHERE FINANCIARA
Compartiment Operatiuni Emitenti Piete Reglementate si ATS/RASDAQ
ats@bvb.ro
 BURSA DE VALORI BUCURESTI S.A. |
 Bulevardul Carol I 34-36, Etaj 13, Bucuresti

RAPORT CURENT

conform regulamentului ASF 5/2018

Data raportului: **16.03.2022**

Denumirea entitatii emitente: **GRANITUL S.A.**
 Sediul social: **Sos. VERGULUI, nr. 18, Sector 2, Bucuresti**
 Tel./Fax: **021-2553030; 021-2552180**
 Email : financiar@granitul.ro
 CUI: **736**
 Nr. de ordine ORC-TB: **J40/1093/1991**
 Capitalul social subscris si varsat: **12.256.438,74 lei**
 Cod LEI: **2549009TPQZKWZG5LU31**
 Piata pe care se tranzactioneaza valori mobiliare:
ATS, AeRO – BVB, Sistemul Alternativ de Tranzactionare

EVENIMENTE DE RAPORTAT:

Propunere politica de remunerare a conducătorilor societății GRANITUL S.A.

Nota:

Presedintele Consiliului de Administratie al societatii GRANITUL S.A. („Societatea”) informeaza actionarii interesati asupra faptului ca, la data de referinta 12.04.2022 , in considerarea punctului 4 de pe ordinea de zi a AGOA a societatii convocata pentru data de 27/28.04.2022, se propune in proiect Politica de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie si directorilor cu contract de mandat („Politica”) la nivelul Societatii.

Proiect politica de remunerare a conducătorilor societății

GRANITUL S.A.,**Bucuresti, Sos.Vergului nr.18, sector 2,****J40/1093/1991, C.U.I. 736****I. Aspecte Generale. Obiective**

1. Societatea prin Consiliul de Administratie a elaborat proiectul privind politica de remunerarea conducătorilor Societății („Politica de Remunerare”), în conformitate cu reglementările art.106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață (în continuare, „Legea 24/2017”).
2. Politica de Remunerare se aplică *conducătorilor*, acest termen include, potrivit Legii 24/2017, orice membru al consiliului de administrație precum și orice director general sau director general adjunct. Prin urmare, Politica de Remunerare se aplică atât membrilor executivi, cât și membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație al Societății („Consiliul de Administrație”) precum și Directorilor cu contract de mandate și va fi supusa aprobării în adunarea generală ordinară a acționarilor Societății („AGOA”) din data de 27/28 aprilie 2022.
3. Politica de Remunerare cuprinde setul de linii directoare stabilite de AGOA, pe care Societatea le va pune ulterior în aplicare în ceea ce privește modul de remunerare a conducătorilor Societății, și contribuie la strategia de afaceri a Societății, la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale Societății, a valorilor și a obiectivelor Societății.
4. Societatea își propune să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, pentru a păstra și a motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență de conducere semnificativă pentru a face parte din conducerea Societății.
5. Politica de Remunerare are în vedere următoarele aspecte:
 - a) recrutarea și motivarea conducătorilor Societății astfel încât să contribuie la sustenabilitatea și la dezvoltarea intereselor pe termen lung, dar și la succesul Societății;
 - b) existența unei relații bine definite și proporționale între performanță și remunerare;
 - c) stabilirea indemnizației fixe ținând cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate;
 - d) stabilirea remunerației variabile pe baza unor criterii clare, complete și variate – în baza indicatorilor de performanță financiari și non-financiari aprobați de către AGOA;
 - e) are în vedere inclusiv principii aplicate la nivelul grupului din care face parte Societatea, în măsura în care acestea sunt compatibile cu legea aplicabilă Societății.
6. Politica de remunerare este completată de prevederile actului constitutiv al Societății, de prevederile relevante ale Legii nr. 31/ 1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare (în continuare, „Legea Societăților”), Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață , Directiva (UE) 2017/828 privind încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor , precum și de dispozițiile

Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București (în continuare, „Codul de guvernanță corporativă BVB”); Ghidul de bune practici privind politica și raportul de remunerare elaborat de Asociația pentru Relația cu Investitorii la Bursa din România (ARIR); Contractele de administrare ale administratorilor - aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor

7. Politica de Remunerare sprijină misiunea și strategia Societății prin recompensarea atingerii obiectivelor de performanță sustenabile pe termen lung și permiterea recrutării și păstrării acelor conducători potriviți și care sunt dispuși să acționeze pentru îndeplinirea intereselor pe termen lung ale Societății, acționarilor săi și ale altor părți interesate.

II. Definiții și termeni

În înțelesul Politicii privind Remunerarea, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

1. Societate listată/Emitent – societatea **GRANITUL S.A.** ale carei acțiuni sunt admise la tranzacționare pe piața reglementată AeRO, astfel cum prevede art. 1) alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață
2. „act constitutiv” – Actul constitutiv al Societății **GRANITUL S.A.**
3. „administrator” – membru în Consiliul de Administrație al **GRANITUL S.A.**;
4. „consiliul” sau „C.A.” – Consiliul de Administrație al **GRANITUL S.A.**
5. „administrator neexecutiv” – sunt/pot fi membri ai Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de Director al societății în sensul art. 143 din Legea nr. 31/1990;
6. „administrator executiv” – sunt membri ai Consiliului de Administrație care sunt în același timp și directori în sensul art. 143 din Legea nr. 31/1990.
7. „director” – persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care are încheiat cu Societatea un contract de mandat; denumit și director cu contract de mandat;
8. „Legea 31/1990” - Legea societăților, cu modificările și completările ulterioare;
9. „Legea 24/2017” - Legea privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
10. „pagina de internet a Societății”
11. „Președintele C.A.” – Președintele Consiliului de Administrație
12. „A.G.O.A.” – Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor **GRANITUL S.A.**;
13. „prevădere/ reglementare legală” – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României - Partea a I-a;
14. „reglementare internă” – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un organ de conducere corporativ al **GRANITUL S.A.**;
15. remunerația membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă stabilite în conformitate cu

POLITICA GRUPULUI;

16. indicatori cheie de performanță, denumiți în continuare ICP, reprezintă indicatori de performanță prevăzuți în anexă la contractul de mandat;
17. IPF - indicatori de performanta financiari
18. Plata compensatorie - platile legate de incetarea anticipata a unui contract din initiativa societatii pentru cazurile care nu tin de neexecutarea culpabila a obligatiilor Conducatorului
19. Comitetul de remunerare este format din membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație si/sau reprezentantii actionarilor

III. CONTEXTUL

În data de 29 iulie 2020 a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 158/2020 prin care este modificata Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata. Prin aceasta lege este transpusa în legislatia nationala Directiva (UE) 2017/828 privind incurajarea implicarii pe termen lung a actionarilor.

IV. Scopul

Scopul prezentei Politici de remunerare consta in stabilirea unui set de reguli clare si transparente pe care Societatea le va respecta, in ceea ce priveste modul de remunerare al membrilor Consiliului de Administratie al Societatii (denumit in continuare "CA") si a directorilor cu contract de mandat. Societatea asigura un nivel de remunerare suficient, astfel incat sa reuseasca sa atraga, sa retina si sa motiveze acele persoane competente si experimentate, din si in cadrul conducerii sale.

V. Remunerarea conducătorilor Societății și structura de remunerație

- a. Politica de Remunerare are în vedere hotărârile AGOA ale Societății prin care se aprobă remunerația conducătorilor Societății (componenta fixă și componenta variabilă)
- b. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație se aprobă de AGOA la un nivel maxim agregat pe an pentru toți membrii Consiliului de Administrație.
- c. Membrii executivi ai Consiliului de Administrație

Structura de remunerare a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație al Societății cuprinde următoarele elemente:

- a) remunerație fixă lunară;
- b) primele de sarbatori,
- c) remunerație variabilă anuală, denumită si *bonus de performanță*.

Remuneratiile sunt aprobate de AGOA.

Alte beneficii aplicabile membrilor executivi ai Consiliului de Administrație sunt:

- abonament de servicii medicale private;
- decontare consumabile (echipamente de birou, telefon, combustibil...)
- decontare transport, diurna si cazare
- decontare cheltuieli deductibile in numele societatii

Remunerația fixă lunară

Remunerația fixă a membrilor executivi ai Societății este aprobată de către AGOA (ca parte din remunerația maximă agregată, aprobată anual pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație) și este plătită lunar.

Această componentă fixă a structurii de remunerare este stabilită de așa manieră încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanelor în cauză. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Societății. Consiliul de Administrație va analiza periodic dacă o modificare a salariului de bază ar fi adecvată în contextul pieței, precum și ajustările salariale pentru alți angajați ai Societății. Ajustarea anuală va fi în strânsă corelație și cu indicele de inflație, salariul minim/mediu la nivel de economie, etc.

Primele de sarbatori,

Se vor plăti conducătorilor la propunerea Președintelui Consiliului de Administrație și este supusă aprobării C.A. cu ocazia zilei de 8 martie pentru femei precum și pentru toți cu ocazia sărbătorilor de Paște și de Crăciun, a caror cuantum și se calculează ca un procent aplicat la remunerația fixă a fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație, procent care poate varia între 75-100% din remunerația fixă lunară

Remunerația variabilă anuală

Remunerația variabilă va putea fi plătită în funcție de

- (i) rezultatele financiare și non- financiare ale Societății,
- (ii) evaluarea performanței individuale a fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație și (iii) rezultatele generale ale grupului din care face parte Societatea.
- (iii) Inflația comunicată oficial de către guvern
- (iv) Majorarea salariului minim/mediu la nivel național

Această remunerație variabilă are ca scop încurajarea membrilor executivi să se concentreze pe aducerea de plus valoare pe termen lung la nivelul Societății, în conformitate cu strategia Societății și pe alinierea intereselor membrilor executivi și Consiliului de Administrație cu interesele acționarilor Societății. Bonusul de performanță se calculează ca un procent aplicat la remunerația fixă a fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație, procent care poate varia între 0% și 45% din media remunerației fixe anuală a anului precedent și se va plăti

anual, după confirmarea atingerii rezultatelor urmărite prin criteriile de performanță aplicabile, împreună cu remunerația aferentă lunii martie a fiecărui an.

Criterii pentru acordarea bonusurilor de performanță

Criteriile pentru acordarea remunerației variabile în cazul membrilor executivi ai Consiliului de Administrație indică performanța financiară și non-financiară a Societății.

În concret, acordarea remunerației variabile depinde de modul în care sunt îndeplinite următoarele criterii, care se aplică în mod cumulativ:

Indicatorii financiari ai Societății sunt: vânzări nete, atingerea planului de încasări, marja profit, gestionarea numerarului, prin raportare la valorile cuprinse în bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat de către AGOA.

Indicatorii nefinanciari ai Societății sunt: dezvoltarea capacității angajaților și a satisfacției acestora, managementul echipei, însușirea valorilor Societății, precum și respectarea strategiei de investiții și implementare.

Evaluarea criteriilor de performanță se realizează de către comitetul de remunerare (format din membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație și/sau reprezentanții permanenți ai acționarilor) la începutul fiecărui an pentru anul financiar anterior, având în vedere criteriile enumerate mai sus. Comitetul de remunerare analizează, totodată, și gradul de implicare a fiecăruia dintre membrii Consiliului de Administrație în atingerea priorităților Societății și însușirea valorilor acesteia.

În vederea acordării bonusului de performanță, evaluarea performanței administratorilor se va face, de regulă, prin raportare la activitatea acestora pe durata unui an financiar.

Pentru administratorii nou numiți se vor aplica criteriile stabilite prin Politică de Remunerare pentru perioada din an rămasă. Fiecare administrator care beneficiază de remunerația variabilă trebuie să îndeplinească condiția de minimum 3 luni de activitate continuă în anul calendaristic pentru a primi bonusul de performanță.

În cazul administratorilor care au încetat raporturile contractuale cu Societatea sau au renunțat la mandat, pentru a putea beneficia de bonus de performanță, aceștia trebuie să aibă minimum 3 luni activitate continuă în anul calendaristic, iar bonusul să fie aprobat de comitetul de remunerare al Societății. Administratorii al căror mandat încetează prin orice modalitate, ca urmare a culpei acestora, nu vor beneficia de bonusul de performanță.

În situația neîndeplinirii criteriilor de performanță de către administratori, comitetul de remunerare al Societății trebuie să documenteze lipsa de performanță și să le comunice acestora în scris. În acest caz, componenta variabilă a remunerației poate fi plătită parțial sau nu va fi plătită deloc, în funcție de gradul de atingere al criteriilor de performanță.

Analiza modului de îndeplinire atât a indicatorilor de performanță financiară, cât și a celor nefinanciari revine comitetului de remunerare al Societății, care va putea aprecia în mod discreționar, cu excepția cazului în care acești indicatori sunt obiectivi

Politica de plată amânată a bonusului

AGOA poate hotărî amânarea la plată a bonusului de performanță, funcție de posibilitățile financiare ale societății

Aspecte contractuale

Membrii executivi ai Consiliului de Administrație încheie cu Societatea contracte de management în virtutea pozițiilor de conducere care le-au fost delegate la nivelul Societății.

Aceste contracte sunt încheiate pe o durată de patru ani și prevăd, ca perioadă de preaviz, un termen de 3 luni.

În situația neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare, în mod culpabil, a atribuțiilor de către membrii executivi, Societatea poate rezilia unilateral aceste contracte, reziliere care va opera de plin drept la data menționată în notificarea scrisă de reziliere, fără punere în întârziere (rezilierea rezultând din simplul fapt al neexecutării) și fără plata vreunei compensații.

Administratorii și directorii cu contract de mandat beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul Societății, precum, dar fără a se limita la acestea: transport, diurnă, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, în baza unor documente justificative, precum și de asigurare de răspundere profesională (daca este cazul), pe întreaga perioadă a mandatului, contravaloarea acesteia fiind suportată de societate

Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere civilă legală a administratorilor în agregat sunt suportate de către societate și se încadrează în limita maximă a primei de asigurare anuală aprobată prin Hotărârea A.G.O.A.

Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație

Remunerația fixă a membrilor neexecutivi ai Societății este aprobată de către AGOA (ca parte din remunerația maximă agregată, aprobată anual pentru toți membrii Consiliului de Administrație) și este plătită lunar.

Această componentă fixă a structurii de remunerare este stabilită de așa manieră încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanelor în cauză. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Societății. Consiliul de Administrație va analiza periodic dacă o modificare a salariului de bază ar fi adecvată în contextul pieței, precum și ajustările salariale pentru alți angajați ai Societății.

Cuquantumul daunelor - interese

În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul în speță este îndreptățit la plata unor daune-interese. În cazul revocării nejustificate din funcție, Administratorul va avea dreptul să primească de la Societate o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare pentru o perioadă de 3 luni.

Plata acestei compensații se efectuează în termen de 30 de zile lucrătoare de la data adoptării hotărârii Adunării Generale a Acționarilor de revocare. Această despăgubire reprezintă singura formă de dezdăunare la care are dreptul Administratorul în caz de revocare nejustificată din funcție.

Revizuirea și publicarea Politicii de Remunerare

Politica de Remunerare este aprobată și revizuită în cadrul AGOA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

După votarea Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare împreună cu data și rezultatul votului se publică fără întârziere pe website-ul Societății și vor rămâne la dispoziția acționarilor, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Politica de Remunerare se aplica începând cu 1 ianuarie a anului fiscal în care a fost aprobată de către AGOA.

Nu mai sunt alte evenimente de raportat.

Presedinte C.A.
Purge Ioan

