

## Premier Energy PLC

### POLITICA DE REMUNERARE

#### I. Principii de Guvernanță

Această Politică de Remunerare prezintă abordarea formală utilizată de **Premier Energy PLC** pentru stabilirea remunerației membrilor Consiliului de Administrație și a membrilor cheie ai conducerii. Scopul politicii este de a oferi o imagine transparentă asupra principiilor și metodelor de compensare utilizate de Premier Energy PLC pentru a atrage, reține și motiva persoane calificate în poziții de conducere. Politica este aliniată la legislația aplicabilă și la standardele de guvernanță corporativă ale Bursei de Valori București (BVB), reflectând cele mai bune practici europene în materie de remunerare, durabilitate și transparență. Premier Energy PLC consideră că remunerarea și motivarea administratorilor și a directorilor reprezintă un element central al strategiei sale pe termen lung, pentru a avea succes într-o piață competitivă și pentru a susține creșterea sustenabilă a companiei.

Premier Energy PLC este înregistrată în Cipru și listată la Bursa de Valori București. Prin urmare, membrii conducerii pot fi supuși legislației muncii din jurisdicții diferite, în funcție de contractele individuale ale acestora. Această Politică este concepută pentru a acomoda astfel de diferențe, menținând în același timp o filosofie unitară de remunerare.

Următoarele principii directoare stau la baza Politicii de Remunerare a Premier Energy PLC:

---

#### **Aliniere la crearea de valoare pe termen lung pentru acționari**

---

Compensația este strâns legată de atingerea obiectivelor strategice ale Premier Energy PLC și de crearea de valoare pe termen lung pentru acționari. Structurile de remunerare sunt concepute în armonie cu strategia de afaceri pe termen lung a Companiei și cu interesele acționarilor, asigurând un sistem echilibrat de stimulente pentru atragerea talentului și motivarea acestuia. Politica de Remunerare este revizuită periodic pentru a menține un echilibru între recompensă, performanță și crearea de valoare pentru acționari. O parte semnificativă a remunerației echipei executive este legată de atingerea unor obiective financiare, de afaceri, generatoare de valoare și de sustenabilitate (inclusiv obiective din domeniile mediu, social și guvernanță – ESG).

---

#### **Abordare axată pe sustenabilitate și performanță**

---

Programele de remunerare pun accentul pe performanța pe termen mediu și lung, în detrimentul câștigurilor pe termen scurt. Compensația nu trebuie să încurajeze rezultate nesustenabile pe termen scurt; în schimb, aceasta motivează echipa executivă să dedice timp

suficient și să își aplice expertiza în interesul Premier Energy PLC și al acționarilor săi. Indicatorii de performanță sunt esențiali pentru sistemul de recompensare – aceștia sunt aliniați atât cu performanța specifică rolului individual, cât și cu realizările care generează valoare sustenabilă. Rezultatele excepționale pot fi recompensate, însă doar dacă sunt fundamentate de o performanță solidă, garantând că nu se acordă recompense în cazul unor rezultate sub nivelul așteptărilor.

---

### **Echitate internă și competitivitate externă**

---

Premier Energy PLC oferă un pachet de remunerare competitiv la nivel internațional, atât în ceea ce privește structura, cât și valoarea totală, acesta fiind în același timp echitabil și corect la nivel intern. Nivelurile de compensație reflectă calificările, experiența, dedicarea și responsabilitățile fiecărui administrator și sunt stabilite astfel încât să fie adecvate nivelului de răspundere asociat rolului. Compania urmărește standardele de plată naționale și internaționale, cele mai bune practici și tendințele companiilor listate, ajustându-și abordarea în materie de remunerare pentru a rămâne competitivă și aliniată la recomandările de guvernanță corporativă.

---

### **Responsabilitate, corectitudine și transparență**

---

Remunerația este structurată astfel încât să recompenseze în mod adecvat valoarea profesională și contribuțiile fiecărui administrator/director, inclusiv răspunderea și realizările în carieră. Premier Energy PLC se angajează să asigure nediscriminarea în ceea ce privește compensația – nu există diferențieri pe criterii de gen, rasă, origine etnică, religie sau orientare sexuală. Politica susține un nivel ridicat de transparență în materie de remunerare, în conformitate cu cele mai bune practici de guvernanță corporativă, având ca scop consolidarea încrederii acționarilor și investitorilor.

---

### **Structura echilibrată a remunerării**

---

Structura remunerației pentru rolurile executive este echilibrată în ceea ce privește elementele fixe și cele variabile. O parte semnificativă din remunerația totală a echipei executive este variabilă, fiind legată de performanță, în timp ce componenta fixă oferă o bază sigură. Acest echilibru garantează că echipa executivă este stimulată să obțină rezultate durabile fără a încuraja asumarea excesivă de riscuri.

Consiliul de Administrație, prin intermediul Comitetului de Nominalizare și Remunerare (Comitetul NR), supraveghează punerea în aplicare a acestor principii directoare. Comitetul NR dezvoltă și revizuieste periodic Politica de Remunerare și se asigură că practicile de remunerare ale Companiei rămân aliniate cu această Politică. Această Politică de Remunerare este adoptată la nivelul Consiliului de Administrație și, în cele din urmă, este supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu cerințele legale.

## II. Sfera de aplicare a Politicii de Remunerare

Această Politică de Remunerare se aplică următoarelor roluri din cadrul Premier Energy PLC:

- **Administratori Neexecutivi:** Administratorii neexecutivi ai Consiliului de Administrație (membri care nu dețin funcții de conducere executivă în cadrul companiei).
- **Administratori Executivi:** Aici sunt incluși membrii Consiliului de Administrație care au atribuții executive și alți membri ai conducerii superioare a Premier Energy PLC, cărora le-au fost delegate funcții administrative, de conducere sau de supraveghere de către Consiliul de Administrație, chiar dacă nu sunt ei înșiși membri ai Consiliului de Administrație. Aceste persoane sunt denumite în mod colectiv „Executivi” în cadrul acestei Politici.

Politica acoperă remunerația ambelor categorii de mai sus, asigurând o abordare coerentă la nivelul Consiliului de Administrație și a echipei executive.

## III. Structura compensației

Structura de remunerare a conducerii Premier Energy PLC este compusă din elemente fixe, variabile și alte beneficii, adaptate în funcție de rolul fiecărui membru (neexecutiv vs. executiv).

---

### Administratori Neexecutivi

---

Administratorii Neexecutivi (ANE) primesc exclusiv o compensație fixă în numerar, care reflectă responsabilitățile, expertiza și angajamentul de timp necesar funcției lor (inclusiv atribuțiile de Președinte al Consiliului, președinte de comitet sau membru de comitet). ANE **nu** primesc niciun fel de plată variabilă sau stimulente bazate pe acțiuni, pentru a le asigura independența și obiectivitatea. Astfel, componenta fixă reprezintă 100% din remunerația unui Administrator Neexecutiv.

Adunarea anuală a acționarilor aprobă o limită maximă pentru onorariul lunar fix al Administratorilor Neexecutivi. Această limită este stabilită în EUR (Euro) și este definită net, fără taxele și contribuțiile aplicabile (adică suma după deducerea taxelor aplicabile). În cadrul limitei aprobate de acționari, compensația fixă efectivă pentru fiecare Administrator Neexecutiv este recomandată de Comitetul NR și aprobată de Consiliul de Administrație. Dacă mandatul unui Membru Neexecutiv începe sau se încheie în cursul exercițiului financiar, remunerația acestuia este proporțională cu perioada de activitate din acel an.

---

## **Executivi (Administratori Executivi și Management Cheie)**

---

Executivii primesc un mix de remunerație fixă și variabilă, precum și alte beneficii. Acest mix este conceput pentru a recompensa performanța pe termen scurt și lung, oferind în același timp un salariu de bază stabil. Prezentarea fiecărei componente este detaliată în cele ce urmează.

---

### **Remunerația fixă (Executivi)**

---

#### **A. Salariu de Bază**

Salariul de bază este componenta fixă principală a remunerației unui Executiv. Nivelul salariului de bază este determinat de mai mulți factori, inclusiv rolul acestuia (sfera responsabilităților și așteptările), experiența și vechimea în muncă, reperele de piață pentru poziții comparabile și situația financiară generală a Premier Energy PLC și a grupului său de companii (denumit colectiv „Grupul”). Pentru unii Executivi, salariul de bază poate reprezenta o parte substanțială a remunerației totale (sau chiar cuantumul total al acesteia), mai ales dacă stimulentele variabile sunt limitate prin natura rolului.

Caracteristicile principale ale salariului de bază includ:

- Este stabilit pe baza unor criterii prestabilite, menționate în contractul Executivului.
- Este nediscreționar, reflectând experiența profesională și vechimea Executivului (nu este modificat arbitrar în afara proceselor de revizuire stabilite).
- Este permanent în raport cu rolul, ceea ce înseamnă că rămâne în vigoare atâta timp cât Executivul ocupă acea funcție (sub rezerva ajustărilor periodice menționate) și nu este destinat modificărilor pe termen scurt.
- Este irevocabil și nu poate fi redus, suspendat sau anulat unilateral de către companie pe durata contractului, decât dacă este cerut prin lege sau convenit de comun acord.
- Nu încurajează asumarea de riscuri excesive, fiind o sumă fixă, fără legătură cu variațiile performanței pe termen scurt.
- Nu este bazat pe performanță – prin concepție, salariul de bază nu crește sau scade direct în funcție de performanța pe termen scurt (remunerația legată de performanță este gestionată prin componentele variabile).

Pachetul total de compensație al fiecărui Executiv (inclusiv salariul de bază și celelalte

elemente) este aprobat de Consiliul de Administrație, pe baza recomandărilor Comitetului NR, la momentul angajării sau promovării și periodic ulterior. Premier Energy PLC urmărește să ofere un salariu de bază competitiv, poziționat la un nivel care atrage și reține talentele, dar evită să plătească peste nivelurile pieței în ceea ce privește salariul fix. În schimb, accentul este pus pe remunerația variabilă legată de performanță pentru a recompensa rezultatele.

## **B. Indemnizații**

Pe lângă salariul de bază, anumite indemnizații fixe sau plăți suplimentare pot fi acordate Executivilor, în funcție de circumstanțele individuale și politica companiei. Aceste indemnizații sunt prestabilite (contractuale sau bazate pe politici) și pot include, de exemplu, o indemnizație pentru locuință sau relocare, o indemnizație pentru autoturism sau călătorii, ori contribuții periodice la un plan privat de pensii (suplimentar sistemului public obligatoriu). Aceste indemnizații sunt structurate ca suplimente fixe la salariu, menite să sprijine Executivul în îndeplinirea rolului său (de exemplu, prin facilitarea mobilității sau planificării pensionării), și nu sunt legate de performanță.

## **C. Remunerație Variabilă (Executivi)**

Componenta variabilă a remunerației Executivilor are ca scop recompensarea performanței și realizării rezultatelor. În funcție de rolul și responsabilitățile Executivului, remunerația variabilă poate reprezenta între 10% și 100% din remunerația totală într-un anumit an. Pentru unele funcții de conducere superioară, aproape întreaga remunerație poate fi legată de performanță, în timp ce pentru altele, o parte mai mică (dar tot semnificativă) este variabilă. Remunerația variabilă pentru Executivii din cadrul Premier Energy PLC include în principal bonusuri anuale și stimulente pe termen lung, acestea fiind detaliate mai jos.

### **(i) Bonusul Anual**

Bonusul anual este un stimulent bazat pe performanță, de obicei plătit în numerar după încheierea exercițiului financiar, care recompensează un Executiv pentru realizările obținute în acel an. Acesta reprezintă un element-cheie de diferențiere în cadrul pachetului de remunerare al executivului, făcând legătura directă între compensație și rezultate pe o perioadă de un an.

#### **• Scop și Eligibilitate**

- Bonusul fiecărui Executiv este stabilit în funcție de măsura în care acesta îndeplinește sau depășește Indicatorii Cheie de Performanță (KPI) prevăzuți în contractul său de muncă sau în obiectivele anuale. Acești KPI includ de obicei ținte atât la nivelul companiei/grupului, cât și la nivel individual sau al segmentului de business, asigurând astfel recompensarea Executivilor pentru contribuția la performanța globală a companiei, precum și pentru realizările personale sau ale echipei acestora.

Bonusul anual motivează și răsplătește Executivii pentru obținerea unor rezultate susținute, în concordanță cu țintele operaționale și financiare ale Premier Energy PLC.

- **Restricții aplicabile acționarilor semnificativi:**

*Prin prevedere specială*, orice Executiv care este și Acționar Semnificativ al Premier Energy PLC nu este eligibil să primească bonusul anual. În cadrul acestei politici, prin „Acționar Semnificativ” se înțelege o persoană fizică care deține direct sau indirect (prin entități controlate) mai mult de 10% din acțiunile companiei. Raționamentul este că astfel de persoane, datorită deținerii substanțiale de acțiuni, sunt deja puternic aliniate cu interesele acționarilor și sunt natural motivate să crească valoarea companiei; prin urmare, bonusurile suplimentare în numerar sunt considerate inutile pentru stimularea performanței lor și ar putea genera un conflict de interese. Acest principiu garantează că remunerația Executivilor este corectă și nu îmbogățește în mod nejustificat acționarii majoritari în detrimentul acționarilor minoritari.

- **Criterii de Performanță**

Plata bonusului anual este condiționată de îndeplinirea unor criterii clare de performanță. Criteriile tipice includ:

- **Performanța individuală:** Realizarea de către Executiv a obiectivelor personale anuale de business (KPI), așa cum sunt convenite în planul de performanță sau contractul său. Aceasta acoperă îndeplinirea cu succes a țăintelor specifice rolului.
- **Performanța diviziei operaționale:** Rezultatele diviziei, departamentului sau unității operaționale conduse de Executiv (dacă este cazul). Aceasta asigură responsabilitatea pentru performanța zonei direct sub conducerea Executivului în cauză.
- **Performanța generală a Companiei/Grupului:** Rezultatele financiare și operaționale generale ale Premier Energy PLC (și ale Grupului în ansamblu), cum ar fi profitabilitatea, creșterea veniturilor, poziția pe piață și alți indicatori cheie pentru anul respectiv.

Aceste criterii sunt stabilite pentru a încuraja o orientare pe termen lung chiar și în evaluarea performanței anuale – ele includ, de regulă, indicatori care reflectă creșterea sustenabilă și sănătatea solidă a afacerii. Ponderile exacte și țintele pentru aceste criterii sunt stabilite anual de către Consiliul de Administrație (sau Comitetul de Nominalizare și Remunerare) pentru a se alinia cu bugetul și planul strategic al companiei pentru anul respectiv.

- **Evaluare și recompensare**

Performanța Executivilor în raport cu aceste criterii este evaluată după încheierea anului, ca parte a unui proces riguros de revizuire a performanței. Premier Energy PLC aplică o perspectivă pe mai mulți ani în evaluarea performanței pentru acordarea bonusurilor: deși bonusul se referă la un singur an, Consiliul de Administrație (cu aportul Comitetului de Nominalizare și Remunerare) ia în considerare contextul realizărilor și tendințelor pe termen lung, pentru a evita stimularea unor acțiuni pe termen scurt care ar putea afecta valoarea pe termen lung. Rezultatul evaluării performanței informează decizia privind bonusul. Consiliul de Administrație, pe baza recomandărilor Comitetului NR, aprobă sumele finale ale bonusurilor pentru fiecare Executiv.

- **Plată și recuperare**

Bonusurile anuale se plătesc în numerar și sunt, de obicei, acordate în prima jumătate a anului următor anului de performanță (după ce rezultatele financiare sunt finalizate și verificate). Cu excepția cazurilor în care legea sau circumstanțe extraordinare impun altfel, bonusul se plătește integral, într-o singură tranșă, **fără a fi eşalonat pe ani viitori**. Odată plătit, bonusul, **în mod normal, nu este supus recuperării („clawback”)**, cu excepția situațiilor în care această recuperare este impusă de lege, reglementări, fraudă dovedită, neglijență gravă sau conduită intenționată necorespunzătoare.

În astfel de cazuri, compania poate solicita rambursarea totală sau parțială a bonusului acordat pentru anul de performanță respectiv. Această prevedere de recuperare se aplică doar remunerației variabile (bonusurilor) și nu afectează remunerația fixă. Orice decizie în acest sens va fi luată de Consiliul de Administrație, pe baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare, și în conformitate cu prevederile legale și contractuale aplicabile.

- (ii) **Alte Beneficii**

Pe lângă remunerația fixă și variabilă, Premier Energy PLC poate oferi Executivilor beneficii suplimentare, în conformitate cu practicile din piață și aranjamentele individuale. Aceste beneficii sunt acordate pentru a facilita îndeplinirea atribuțiilor Executivilor și pentru a le promova bunăstarea, ceea ce sprijină, la rândul său, activitatea companiei. Alte beneficii pot include, de exemplu: un autoturism de serviciu (sau indemnizație pentru mașină) pentru utilizare profesională și personală, un abonament pentru telefon mobil de serviciu și alte dispozitive de comunicare, un laptop sau alte echipamente IT necesare, acoperirea cheltuielilor de cazare (în special dacă un Executiv trebuie să se relocheze sau să lucreze în străinătate), și asigurare privată de sănătate pentru Executiv (și, eventual, pentru familie). În unele cazuri, compania poate oferi și asigurare de viață sau de accidente, sau acces la dezvoltare profesională și training ca parte a pachetului de beneficii. Aceste beneficii nu sunt

legate de performanță, ci sunt oferite în funcție de cerințele rolului și circumstanțele individuale ale Executivului. Ele sunt revizuite periodic pentru a se asigura că rămân adecvate și competitive.

#### **IV. Alinierea remunerației la performanță**

Premier Energy PLC aderă la o filozofie de tip pay-for-performance, în care deciziile de remunerare - în special cele legate de componentele variabile - se bazează pe recompensarea performanței pe termen lung și a rezultatelor sustenabile la mai multe niveluri: individual, al unității de afaceri și al companiei în ansamblu. Scopul este de a stimula comportamentele și inițiativele care creează valoare pentru companie și acționarii săi, în detrimentul câștigurilor pe termen scurt.

Pentru evaluarea performanței Companiei și a Grupului în contextul remunerării, se utilizează o gamă variată de indicatori financiari, care includ, dar nu se limitează la:

- **EBITDA Normalizată** (Câștiguri înainte de dobânzi, impozite, deprecieri și amortizare) – un indicator cheie al performanței operaționale și al capacității de generare de numerar. EBITDA este normalizată pentru eventualele deviații de tarif din activitatea din Republica Moldova.
- **Profit Net Normalizat** – un indicator esențial al performanței la nivelul profitului net, reflectând beneficiile pentru acționari. Acesta este normalizat pentru eventuale deviații de tarif, după impozitare, în activitatea din Republica Moldova.
- **Capitaluri Proprii atribuibile acționarilor Companiei per acțiune** – un barometru important al creării de valoare pentru acționari. Valorile aferente perioadelor de după 31 decembrie 2024 vor fi ajustate (majorate) cu orice dividende distribuite acționarilor Premier Energy PLC.

Acești indicatori sunt evaluați, atunci când este relevant, la mai multe niveluri: la nivel de companie, pe segmente de afaceri sau filiale din cadrul Grupului, dar și în funcție de sfera de responsabilitate a fiecărui Executiv. Utilizarea mai multor indicatori financiari asigură o evaluare cuprinzătoare a performanței și reduce riscul ca un Executiv să se concentreze exclusiv pe un singur obiectiv (de exemplu, creșterea veniturilor în detrimentul profitabilității sau invers).

Pe lângă criteriile financiare cantitative, Premier Energy PLC utilizează și criterii calitative pentru evaluarea performanței Executivilor. Evaluarea calitativă ia în considerare modul în care sunt obținute rezultatele, precum și alte aspecte legate de leadership. Printre factorii calitativi relevanți se numără:

- **Leadership și cultură organizațională**

Promovarea valorilor și culturii organizaționale a Premier Energy PLC în rândul angajaților, încurajând munca în echipă, conduita etică și un mediu de înaltă performanță. Se așteaptă ca un Executiv să fie un exemplu de urmat și să contribuie la dezvoltarea talentelor și la moralul echipei.

- **Excelența operațională**

Îmbunătățirea sistemelor, proceselor și fluxurilor de lucru interne pentru a crește eficiența, conformitatea (aspect deosebit de important în sectorul energetic) și scalabilitatea afacerii. Acest lucru poate implica implementarea de noi tehnologii, consolidarea controalelor interne sau îmbunătățirea practicilor de siguranță și sustenabilitate.

- **Satisfacția clienților și relațiile cu părțile interesate**

Menținerea unor niveluri ridicate de satisfacție a clienților (de exemplu, servicii și asistență fiabile în cazul unei companii din sectorul energetic) și construirea unor relații solide cu părțile interesate cheie (reglementatori, parteneri, comunitate) care sunt esențiale pentru succesul pe termen lung.

- **Implementarea proiectelor strategice**

Executarea eficientă și livrarea proiectelor sau inițiativelor importante (de exemplu, lansarea unui nou serviciu, extinderea pe o piață nouă, investiții sau modernizări în infrastructură, proiecte de energie regenerabilă etc.) care fac parte din planul strategic al Companiei.

Atât criteriile de performanță cantitative, cât și cele calitative sunt direct corelate cu strategia de afaceri și obiectivele Premier Energy PLC. Prin evaluarea unui set larg de criterii, Compania se asigură că Executivii sunt recompensați pentru rezultate care contribuie cu adevărat la implementarea planului strategic și a valorilor corporative, și nu pentru câștiguri de scurtă durată. Această evaluare cuprinzătoare a performanței stă la baza deciziilor privind remunerația variabilă (bonusurile) acordate anual.

De asemenea, Premier Energy PLC ia în considerare reperele pieței atunci când stabilește și ajustează pachetele de remunerare. Compania compară în mod constant nivelurile și structura de remunerare cu cele ale companiilor similare din industria energetică, precum și cu cele ale altor societăți listate de dimensiuni și complexitate comparabile, care operează în țări cu caracteristici de piață similare, atât la nivel regional, cât și internațional. Acest proces de benchmarking asigură faptul că remunerarea oferită este suficient de competitivă pentru a atrage și reține talente de top, menținând în același timp o abordare prudentă și aliniată intereselor acționarilor.

În determinarea remunerației variabile pentru Executivi și Membrii Cheie ai echipei de

Management, Compania a aplicat criteriile de performanță bazate pe un mix de indicatori financiari și operaționali (KPI), inclusiv: creșterea EBITDA Normalizată Consolidată, Venitul Net Normalizat Consolidat, Capitalul Propriu per acțiune, eficiența operațională și indicatori privind livrarea proiectelor, leadership și alinierea culturală.

Acești KPI sunt aliniați cu prioritățile strategice ale Premier Energy PLC, angajamentele sale în materie de sustenabilitate și obiectivul de a genera valoare pe termen lung pentru acționari.

Având în vedere perioadele relativ scurte de mandat cu atribuții executive în cursul anului 2024 (de exemplu, numiri noi în cursul anului), nu au fost acordate stimulente pe termen lung, iar remunerația variabilă s-a limitat la evaluările anuale pentru acordarea bonusurilor.

## **V. Contracte de prestări servicii și clauze de încetare**

### **Administratori neexecutivi**

Membrii Consiliului de Administrație care dețin funcții neexecutive sunt, în general, numiți de acționari pentru o durată stabilită conform legislației aplicabile și Actului Constitutiv al Premier Energy PLC. În acord cu practicile europene, membri servesc un mandat (de regulă de până la 4 ani), care poate fi reînnoit prin realegere de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Majoritatea Administratorilor Neexecutivi semnează un contract de prestări servicii (acord de numire) cu Premier Energy PLC. Acest contract stipulează rolul și atribuțiile Membrului, drepturile și obligațiile sale, cerințele de confidențialitate și detaliile legate de remunerație și beneficii (conform Politicii). Contractul poate include și clauze post-încetare, precum interdicții de concurență sau de atragere a clienților sau angajaților companiei, aplicabile pentru o anumită perioadă după părăsirea Consiliului de Administrație, pentru a proteja interesele Companiei.

Contractul de servicii al unui Administrator Neexecutiv încetează automat atunci când persoana respectivă nu mai este membru al Consiliului de Administrație (fie prin demisie, revocare de către acționari, expirarea mandatului fără realegere sau alte motive prevăzute de lege sau statut). Administratorii neexecutivi nu sunt îndreptățiți la plăți compensatorii sau indemnizații la încheierea mandatului, reflectând principiul conform căruia onorariile acoperă exclusiv perioada efectivă de serviciu.

### **Executivi**

Administratorii Executivi și alți membri ai echipei de conducere (așa cum sunt definiți în aria de aplicare) sunt, de obicei, angajați în baza unor **contracte individuale de muncă**

(sau contracte de management, după caz) încheiate cu Premier Energy PLC sau cu o filială relevantă. Contractul precizează rolul, responsabilitățile, așteptările de performanță, obligațiile de confidențialitate și proprietate intelectuală, precum și structura de compensații (salariu de bază, bonusuri, beneficii etc.) și eventuale clauze speciale precum interdicții de concurență.

Numirile executive nu au o durată fixă; relația contractuală este continuă (nedeterminată), fiind supusă încetării conform termenilor contractuali sau prevederilor legislației muncii aplicabile. Consiliul de Administrație are autoritatea de a numi sau revoca Executivii (în limitele legii și cu respectarea aprobărilor acționarilor, dacă este cazul).

Clauzele de încetare pentru Executivi sunt concepute pentru a fi echitabile atât pentru persoană, cât și pentru Companie, fără a recompensa eșecul. În general, dacă un contract este reziliat de Companie fără cauză (din motive care nu țin de abatere profesională), Executivul poate avea dreptul la o plată compensatorie. În cadrul Premier Energy PLC, formula standard este plata unui salariu de bază pe lună pentru fiecare an de vechime în companie, sub rezerva unor limite minime sau maxime prevăzute în contract sau de lege. Această abordare recunoaște contribuția Executivului de-a lungul mandatului său, protejând în același timp Compania de plăți excesive.

Executivii care demisionează voluntar sau care sunt concediați pentru abateri grave (ex. abatere profesională gravă) nu beneficiază, în general, de compensații peste cele impuse în mod legal.

În plus, anumiți Executivi pot avea prevăzută o perioadă de preaviz contractual. De exemplu, un Executiv care dorește să demisioneze ar putea fi obligat să acorde un preaviz de șase luni înainte de intrarea în vigoare a demisiei. Similar, Compania poate oferi o perioadă de preaviz (sau de garden leave) în cazul în care încetează contractul, perioadă în care Executivul continuă să primească salariul de bază și beneficiile. Aceste prevederi asigură o tranziție ordonată și predarea eficientă a atribuțiilor, aspecte esențiale pentru continuitatea afacerii în sectorul energetic.

Orice clauze post-contractuale (precum obligații de neconcurență care interzic Directorului Executiv să se angajeze la un concurent direct pentru o perioadă definită sau interdicții privind atragerea clienților sau angajaților companiei) vor fi redactate în conformitate cu legislația aplicabilă contractului individual de muncă al Directorului Executiv, pentru a asigura că acestea sunt valabile și rezonabile ca durată și întindere. În cazurile prevăzute de lege, Directorul Executiv poate primi o compensație pentru respectarea clauzei de neconcurență după încetarea raportului de muncă.

## **VI. Gestionarea conflictelor de interese în deciziile privind remunerația**

Premier Energy PLC a implementat măsuri de guvernare pentru a evita conflictele de interese în stabilirea remunerației. Stabilirea salariilor pentru Administratori Neexecutivi și Executivi este supusă unor verificări și aprobări, astfel încât nicio persoană să nu poată influența nejustificat propria remunerație, iar deciziile să fie luate în interesul Companiei și al acționarilor săi. Măsurile cheie includ:

- **Supravegherea de către un comitet independent**

Remunerația Administratorilor Neexecutivi și a Executivilor este revizuită inițial de Comitetul de Nominalizare și Remunerare (Comitetul NR). Acest comitet este format integral din Administratori Neexecutivi, majoritatea fiind independenți. Componenta independentă a comitetului îi permite să identifice potențiale conflicte de interese și să le gestioneze. Acesta formulează recomandări către Consiliul de Administrație privind aspectele legate de compensații, bazate pe criterii obiective și date de piață.

- **Limită aprobată de acționari**

Pentru Administratorii Neexecutivi, acționarii (prin adunarea generală) stabilesc limite obligatorii privind compensația totală (așa cum este descris anterior). În cadrul acestor limite, Comitetul NR propune onorariile fixe specifice, care sunt apoi aprobate de întreg Consiliul de Administrație. Această aprobare în două etape (Comitet și Consiliu în limitele autorizate de acționari) garantează că nicio persoană sau parte afiliată nu poate stabili arbitrar remunerația Administratorilor Neexecutivi.

- **Aprobarea și abținerea Consiliului de Administrație**

Remunerația Executivilor este aprobată în ultimă instanță de Consiliul de Administrație, pe baza recomandărilor Comitetului NR. Când Consiliul de Administrație discută sau votează asupra remunerației unui Executiv, orice membru al Consiliului de Administrație care este și Executiv și este subiectul acelei discuții nu va participa la deliberare sau la vot privind propria remunerație. De exemplu, dacă Directorul General este și membru al Consiliului de Administrație, acesta se va abține de la orice decizie a Consiliului de Administrație referitoare la salariul sau bonusul său. Această practică previne ca Executivii să aibă puterea decizională asupra propriilor salarii.

- **Evitarea participării Executivilor în comitete**

În conformitate cu bunele practici și standardele de guvernare corporativă ale Bursei de Valori București, Comitetul de Nominalizare și Remunerare nu include Executivi ca membri. Această prevedere garantează că cei care stabilesc politica și formulează propunerile privind remunerația sunt membri neexecutivi fără interese financiare personale legate de rezultat, în afară de onorariile lor fixe pentru rolul de membru al Consiliului de Administrație.

- **Procese de evaluare a performanței**

Compania realizează procese riguroase de evaluare a performanței pentru toți Executivii (și, de fapt, pentru toți angajații), care stau la baza deciziilor privind compensațiile. Această evaluare structurată, supervizată de membri independenți, ajută la asigurarea faptului că recompensele se acordă pe baza meritelor și rezultatelor, nu pe favoritisme sau influențe nejustificate.

Respectând aceste măsuri, Premier Energy PLC menține un standard ridicat de guvernare în materie de remunerare. Implicarea membrilor independenți și a acționarilor în procesul de aprobare, coroborată cu transparența și reguli clare (cum ar fi excluderile pentru acționari semnificativi și cerințele de abținere), contribuie la protejarea împotriva conflictelor de interese și alinierea remunerației Executivilor cu interesele pe termen lung ale Companiei și ale părților interesate.

## **VII. Cheltuieli, despăgubiri și asigurări**

În exercitarea atribuțiilor lor, membrii Consiliului de Administrație și Executivii pot suporta cheltuieli legate de activitatea profesională. **Premier Energy PLC rambursează sau suportă toate cheltuielile rezonabile** efectuate de Membri și Executivi în legătură cu activitatea companiei, în conformitate cu politicile interne. Aceasta include costuri de călătorie, cazare, mese și alte cheltuieli legate de participarea la ședințele Consiliului de Administrație sau ale comitetelor, adunări ale acționarilor, conferințe, vizite la sediile companiei sau alte angajamente de afaceri în numele Companiei. Cheltuielile sunt fie plătite direct de Companie, fie rambursate persoanei după depunerea bonurilor fiscale sau a documentației corespunzătoare, cu respectarea procedurilor interne privind decontarea cheltuielilor.

Premier Energy PLC oferă membrilor Consiliului de Administrație și anumitor membri ai conducerii superioare o protecție sub formă de despăgubiri și asigurare de răspundere pentru a îi proteja pe măsură ce își îndeplinesc atribuțiile. Actul Constitutiv al Companiei include o clauză de despăgubire care protejează Administratorii împotriva anumitor evenimente ce pot angaja răspunderea acestora în exercitarea responsabilităților lor, în măsura permisă de legea și reglementările aplicabile. Practic, aceasta înseamnă că Administratorii (și alte persoane cu responsabilități manageriale, după caz) nu vor fi răspunzători personal din punct de vedere financiar pentru faptele săvârșite cu bună-credință în cadrul atribuțiilor lor, cu excepția cazurilor de fraudă, neglijență gravă sau încălcare a obligațiilor legale.

În plus, Compania menține o poliță cuprinzătoare de asigurare pentru răspunderea Administratorilor și persoanelor cheie din conducere. Această asigurare acoperă membrii Consiliului de Administrație și Executivii (denumiți uneori colectiv „Persoane Asigurate” în cadrul poliței) împotriva pierderilor financiare care pot apărea ca urmare a unor revendicări pentru presupuse fapte greșite săvârșite în calitatea lor oficială (de exemplu, erori, omisiuni, declarații

false sau încălcări ale obligațiilor). Asigurarea oferă protecție prin acoperirea costurilor de apărare juridică și a eventualelor înțelegeri sau hotărâri judecătorești, în limitele poliței, atât timp cât persoana a acționat în limitele rolului său oficial. Prima pentru această asigurare este suportată integral de Companie. Acoperirea reprezintă o practică standard de guvernare corporativă și ajută Premier Energy PLC să atragă profesioniști calificați în poziții de conducere, oferindu-le protecție în cazul unor litigii legate de îndatoririle acestora.

#### **VIII. Derogări temporare de la Politica de Remunerare**

În circumstanțe excepționale, Compania poate deroga temporar de la prevederile acestei Politici de Remunerare, dar numai în condiții stricte și în conformitate cu prevederile legale. Prin circumstanțe excepționale se înțeleg acele situații în care o abatere este necesară pentru a proteja interesele pe termen lung ale Premier Energy PLC, pentru a susține sustenabilitatea companiei sau pentru a-i asigura viabilitatea. De exemplu, aceasta poate include perioade de criză economică severă, schimbări organizaționale importante sau necesitatea de a reține talente critice în condiții de piață neobișnuite. Orice astfel de derogare are scopul de a reprezenta o ultimă soluție și un ajutor pe termen scurt; prevederile standard ale politicii vor fi reluate odată ce situația excepțională este rezolvată.

Derogarea temporară poate viza orice element al remunerației (fie în structură, fie în quantum), cu condiția să nu încalce nici o restricție obligatorie prevăzută în Actul Constitutiv al Companiei sau în hotărârile acționarilor. Cu alte cuvinte, dacă acționarii sau Actul Constitutiv au impus o limită sau o regulă specifică privind plata (de exemplu, un plafon pentru remunerația Administratorilor Neexecutivi sau o cerință de aprobare a acționarilor pentru anumite plăți), aceasta nu poate fi depășită fără aprobarea acționarilor, chiar și în cazuri excepționale.

#### **Procedura pentru aprobarea unei derogări:**

1. Conducerea Premier Energy PLC (de exemplu, Directorul General sau echipa executivă), în cazul identificării unei necesități de a devia temporar de la Politică, va pregăti o propunere scrisă către Comitetul de Nominalizare și Remunerare (NR). Această propunere va detalia:
  - Circumstanțele excepționale care determină necesitatea derogării.
  - Ce prevederi specifice ale Politicii de Remunerare se propun a fi suspendate sau ajustate.
  - Domeniul și durata derogării solicitate (ce părți ale organizației și ce roluri vor fi afectate și pentru cât timp va fi în vigoare).
  - Justificarea privind modul în care derogarea este necesară pentru protejarea intereselor pe termen lung sau pentru asigurarea viabilității companiei (de

exemplu, pentru a păstra un executiv cheie prin intermediul unei contraoferte în timpul unei crize sau pentru a reduce temporar remunerația executivă pentru a conserva lichiditatea în perioada unei dificultăți financiare etc.).

- Orice măsuri de protecție sau condiții propuse (de exemplu, cerința ca orice plată majorată în baza derogării să fie recuperată dacă anumite condiții nu sunt îndeplinite după revenirea la condițiile normale).
2. Comitetul NR va analiza propunerea conducerii și va evalua dacă motivele sunt într-adevăr excepționale și dacă măsurile propuse sunt proporționale și în interesul companiei și al acționarilor. Comitetul NR poate accepta sau respinge propunerea. În cazul unui refuz, va comunica motivele în scris, iar conducerea poate revizui și retrimite cererea dacă este cazul. Scopul Comitetului în această analiză este să se asigure că orice abatere este absolut necesară și minimă.
  3. Dacă Comitetul NR aprobă derogarea temporară (sau decide independent, din propria inițiativă, că este necesară o derogare), va transmite propunerea către întreg Consiliul de Administrație pentru aprobare. La ședința Consiliului, orice membru afectat direct de derogarea propusă (de exemplu, dacă derogarea privește salariul Directorului General care este și membru în Consiliu) se va abține de la vot pentru a evita conflictul de interese. Consiliul de Administrație va discuta și, dacă este de acord, va aproba formal derogarea.
  4. Orice derogare temporară aprobată de Consiliul de Administrație va fi comunicată acționarilor și dezvăluită în Raportul de Remunerare pentru anul financiar respectiv. Raportul va descrie natura derogării, justificarea acesteia și durata aplicării, asigurând transparență investitorilor. Dacă circumstanța excepțională se prelungește pe mai mulți ani, fiecare raport anual de remunerare va menționa continuarea derogării.

Derogarea temporară este, prin definiție, limitată în timp. După perioada specificată sau după ce circumstanțele excepționale au încetat, Compania va reveni la respectarea integrală a Politicii standard de Remunerare. Orice prelungire a derogării sau deviații suplimentare vor necesita repetarea procesului de aprobare descris mai sus.

#### **IX. Revizuirea și actualizarea Politicii de Remunerare**

Această Politică de Remunerare va fi revizuită periodic de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare (Comitetul NR) și Consiliul de Administrație pentru a asigura alinierea continuă la legislația relevantă, cele mai bune practici de guvernare corporativă, condițiile de piață și așteptările acționarilor. Compania evaluează feedbackul primit din partea acționarilor, inclusiv rezultatele voturilor privind această Politică și Raportul Anual de Remunerare, și va ține cont de acest feedback în eventualele revizui viitoare.

Conform legii, orice modificare substanțială a Politicii de Remunerare, sau cel puțin o dată la fiecare patru ani, trebuie supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor. Premier Energy PLC se angajează să prezinte această Politică spre aprobare acționarilor cel puțin o dată la patru ani, chiar și în lipsa unor modificări propuse, în conformitate cu Directiva Europeană privind Drepturile Acționarilor. În cazul în care vor fi necesare modificări semnificative, va fi elaborată o politică revizuită, care va fi comunicată acționarilor într-un mod transparent, evidențiind și explicând modificările, aceasta urmând a fi supusă votului acționarilor.

Toate revizuirile acestei Politici vor fi făcute publice pe site-ul Premier Energy PLC și vor fi incluse în Raportul Anual de Remunerare (care explică modul în care Politica a fost pusă în practică în fiecare an), astfel încât acționarii și investitorii să fie pe deplin informați. Compania intenționează să mențină un sistem de remunerare care susține obiectivele strategice pe termen lung, asigură competitivitate și echitate și respectă cele mai înalte standarde de guvernanță corporativă și transparență, în acord cu statutul de entitate listată la Bursa de Valori București.