



Politica de remunerare a Cris-Tim Family Holding S.A.

20.05.2026

1. Filozofie și guvernanță

Această politică descrie abordarea formală utilizată de Cris-Tim Family Holding S.A., o societate pe acțiuni înregistrată la Registrul Comerțului Prahova cu nr. J2000000991296, EUID ROONRC. J2000000991296, Cod Unic de Înregistrare 13533870, având sediul social situat în str. Gării nr. 661, Filipeștii de Pădure, Comuna Filipeștii de Pădure, Județul Prahova, România (denumită în continuare "**Compania**") pentru a stabili remunerația membrilor Consiliului de Administrație și a membrilor relevanți ai echipei de conducere, pentru a fi aprobată prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 2 din 20.05.2026 ("**Politica de Remunerare**"). Politica de Remunerare va fi transmisă acționarilor spre aprobare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor („**AGOA**”) o dată la cel puțin patru (4) ani.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de compensare utilizate de Companie pentru a asigura recrutarea, păstrarea și motivarea persoanelor relevante care aparțin organelor administrative sau de conducere ale Companiei sau cărora li s-a încredințat îndeplinirea unor astfel de funcții sau responsabilități de către Companie. Compania consideră că politica sa de remunerare este concepută pentru a asigura un echilibru continuu între nevoia de motivare a conducerii care vizează dezvoltarea și succesul pe termen lung al Companiei și performanța acestora.

În ceea ce privește remunerarea administratorilor și a conducerii executive, Compania consideră că politica sa de remunerare reflectă în mod adecvat strategia și obiectivele pe termen lung ale acesteia, precum și responsabilitățile acestora și angajamentul lor în exercitarea atribuțiilor specifice.

Principalele obiective urmărite prin Politica de Remunerare privesc, fără a fi limitate la:

- existența unei relații definite între importanța atribuțiilor și remunerare;
- contribuția individuală la performanța Companiei, prin respectarea și implementarea strategiei de afaceri, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale Companiei;
- măsurile luate pentru evitarea conflictelor de interese și a altor practici ce pot afecta perspectivele afacerii, reputația și interesele acționarilor.

Politica de Remunerare are în vedere natura, dimensiunea și complexitatea activității economice a Companiei, strategiile și investițiile necesare pentru obținerea rezultatelor aprobate de acționari. Totodată, Politica de Remunerare are în vedere resursele disponibile ale Companiei, managementul adecvat al riscurilor asumate de conducătorii săi, evitarea și soluționarea potențialelor conflicte de interese, loialitatea, precum și prioritatea protejării intereselor acționarilor Companiei.

Principiile directe care stau la baza acestei politici de remunerare sunt:

Sustenabilitate

- Remunerația acordată membrilor Consiliului de Administrație și persoanelor din conducerea executivă trebuie să stimuleze motivația pe termen mediu și lung, spre deosebire de a se concentra prea mult pe obținerea de câștiguri nesustenabile pe termen scurt, care nu sunt în acord cu strategia Companiei pe termen lung. În același timp, compensația trebuie să motiveze beneficiarii să dedice suficient timp și să-și aplice abilitățile și experiența în interesul Companiei și al acționarilor săi;
- Performanță – remunerația trebuie să fie aliniată cu performanța specifică rolului și să recompenseze realizările care generează valoare susținută;

Echitate internă și competitivitate externă

- Remunerația trebuie să fie aliniată cu calificările, dedicarea și responsabilitatea administratorilor și a conducerii executive.
- Să ia în considerare evoluția standardelor naționale și internaționale, a celor mai bune practici, a recomandărilor și a tendințelor în remunerarea administratorilor și a conducerii executive a companiilor cu o activitate similară.

Compensarea responsabilității profesionale și a carierei.

- Compania va oferi compensații extraordinare doar atunci când rezultatele o justifică.
- Compania va remunera în mod corespunzător valoarea profesională, experiența, dedicarea și responsabilitatea fiecărui administrator și membru al conducerii executive.
- În acordarea remunerației, Compania se va asigura că nu există discriminare pe criterii de gen, rasă, origine etnică, religie sau orientare sexuală.
- Prin Politica de Remunerare se urmărește stabilirea unui nivel de transparență în remunerare care să fie în conformitate cu cele mai bune practici de guvernanță corporativă, aliniată cu interesele pe termen lung ale Societății și cu strategia Societății, cu scopul de a consolida încrederea acționarilor și investitorilor în activitatea administratorilor și a conducerii executive.

2. Domeniul de aplicare al politicii de remunerare

Prezenta Politică de Remunerare este aplicabilă următoarelor poziții din cadrul Companiei:

- (a) oricărui membru al Consiliului de Administrație, precum și

- (b) directorului general și oricăror altor persoane cărora li s-a încredințat îndeplinirea unor funcții sau responsabilități de conducere de către Companie.

(în continuare, colectiv, "Conducătorii Companiei" și/sau individual, "membrilor Consiliului de Administrație" și/sau "directorilor")

3. Structura remunerației

Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație este compusă din remunerație fixă și structura remunerației directorilor Companiei (de exemplu director general) este compusă din remunerație fixă, remunerație variabilă, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate Conducătorilor Companiei. În timp ce remunerația fixă se bazează pe nivelul competitiv al pieței pentru poziții având competențe și răspunderi similare în industria de profil, remunerația variabilă este stabilită în funcție de performanța individuală și de echipă în contextul mediului macro-economic existent în perioada respectivă și se acordă în urma unor proceduri aflate în relație directă cu performanțele economice și financiare ale Companiei, cu cerințele de continuitate și sustenabilitate a activității Companiei, precum și cu resursele Companiei la momentul respectiv.

REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

În cazul membrilor Consiliului de Administrație, principiile de bază pentru remunerare vizează:

- componenta strategică, astfel cum este propusă acționarilor de aceștia;
- componenta de supraveghere/control și monitorizare continuă a procesului decizional de conducere și îndeplinirea obiectivelor anuale și a celor strategice în activitatea curentă a Companiei de către conducerea executivă;
- componenta de remunerare echitabilă, corespunzătoare volumului și importanței atribuțiilor și responsabilităților;
- componenta de conformare cu normele etice și legale.

Membrii Consiliului de Administrație sunt aleși pentru o perioadă de maximum patru (4) ani, cu excepția situației în care un administrator este desemnat în urma vacantării unui post de membru în Consiliul de Administrație, caz în care administratorul în cauză este numit doar pentru durata rămasă, de la momentul numirii acestuia pe postul vacant și până la finalul termenului mandatului predecesorului său. Contractele de mandat ale membrilor Consiliului de Administrație prevăd o perioadă de preaviz de până la trei (3) luni.

Membrii Consiliului de Administrație, inclusiv președintele, beneficiază de o indemnizație fixă care reflectă timpul și efortul necesar în îndeplinirea atribuțiilor lor. Membrii Consiliului de Administrație, care nu dețin și calitatea de directori, nu beneficiază de remunerație variabilă. Remunerația fixă va fi stabilită la niveluri corespunzătoare pieței, în temeiul hotărârii AGOA, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare al Companiei, aceasta remunerație fiind stabilită la acest moment până la un prag maxim echivalentul în RON a 3.000 EUR/net/lună.

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de asigurare de răspundere profesională, conform prevederilor legale în vigoare.

REMUNERAȚIA DIRECTORILOR COMPANIEI

În înțelesul legii, precum și în prezenta Politică de Remunerare, director al Companiei este acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a Companiei, în condițiile art. 143 alin. 1 din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată, astfel cum a fost modificată și completată.

Contractele de mandat sunt încheiate de Societate cu directorii pentru o perioadă de până la 4 (patru) ani.

Contractele de mandat pot înceta în una din următoarele modalități:

- prin denunțarea unilaterală de către director a contractului de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Companie, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 3 (trei) luni;
- prin atingere la termen;
- prin acordul expres al părților, cu stabilirea datei efective a încetării;
- ca efect al rezilierii la inițiativa Companiei ("încetare cu temei") și cu efect imediat;
- ca efect al denunțării unilaterale emanând de la Companie, cu o compensație reprezentând echivalentul net al remunerației lunare pentru cel mult 3 (trei) luni calendaristice;
- în orice alte cazuri prevăzute de lege.

În cazul remunerării directorilor, criteriul de bază vizează continuitatea și profitabilitatea afacerilor Companiei prin îndeplinirea obiectivelor anuale aprobate de acționari în cadrul bugetului de venituri și cheltuieli și a celor strategice, pe termen lung, elaborate sub îndrumarea Consiliului de Administrație, la propunerea conducerii executive și aprobate de acționari la anumite intervale.

Responsabilitatea, integritatea, loialitatea și diligența față de Companie, de valorile fundamentale ale acesteia și de angajații și colaboratorii acesteia sunt un element esențial al determinării performanței individuale.

Remunerația directorilor este formată dintr-o remunerație fixă lunară și o remunerație variabilă, bazată pe îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, astfel cum sunt menționate mai jos.

Remunerația fixă a directorilor se stabilește prin negociere directă la încheierea contractelor de mandat.

Remunerația variabilă are scopul de a încuraja directorii să se concentreze asupra creării de valoare pe termen lung pentru Companie, conform strategiei acesteia și alinierii interesului directorilor cu interesele Companiei și ale acționarilor.

În vederea stabilirii remunerației variabile, se au în vedere atât criterii de performanță financiară, cât și criterii de performanță non-financiară.

Criteriile financiare joacă un rol esențial în stabilirea remunerației variabile a conducerii Companiei, fiind direct legate de performanța financiară a acesteia. Prin stabilirea acestora, se asigură, printre altele, (i) alinierea intereselor conducerii Companiei cu cele ale acționarilor, (ii) motivarea conducerii la atingerea și depășirea obiectivelor financiare stabilite sau (iii) transparența în procesul de evaluare al performanței, criteriile financiare fiind totodată indicatori ușor de măsurat care oferă o bază obiectivă de evaluare.

Criteriile non-financiare reflectă aspecte esențiale ale performanței care nu sunt capturate de indicatorii financiari tradiționali. Prin stabilirea acestora, se asigură, printre altele, (i) încurajarea conducerii să adopte practici de afaceri responsabile și sustenabile sau (ii) evaluarea conducerii pe baza succesului unor proiecte strategice în vederea asigurării utilizării resurselor în mod eficient și finalizării proiectelor la timp și în limitele bugetului.

Criteriile de performanță financiară și non-financiară pentru remunerația variabilă în numerar sunt următoarele:

CRITERII FINANCIARE:

- EBITDA Companiei
- Volumul de Vanzari (cantitate) al Companiei
- CIFRA DE AFACERI a Companiei

Ponderea tuturor criteriilor financiare este de 90% din valoarea maximă a remunerației variabile prevăzute pentru anul respectiv, iar ponderea relativă a fiecărui criteriu este de: 60% - EBITDA Companiei; 20% - Volumul de Vanzari (cantitate) al Companiei; 10% - Cifra de afaceri a Companiei.

Valorile țintă ale criteriilor de performanță financiară sunt stabilite în fiecare an de Consiliul de Administrație și sunt aprobate de acționari prin aprobarea bugetului anual.

CRITERII NON-FINANCIARE:

- impactul social și sustenabilitatea operațiunilor Companiei - e.g. mediu, siguranță și implicarea angajaților;
- managementul proiectelor strategice: proiecte de dezvoltare a afacerii, turnaround management și creșterea profitabilității Companiei, îmbunătățire semnificativă a proceselor, noi piețe și produse etc.

Ponderea tuturor criteriilor non-financiare este de 10% din valoarea maximă a remunerației variabile prevăzute pentru anul respectiv, iar gradul de îndeplinire al acestora se stabilește de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare printr-o procedură de evaluare individuală a fiecărui director. Pentru aceste criterii nu există valori de țintă, ci se acordă un punctaj pe o scală de la 1 la 10 în urma evaluării.

ALTE ASPECTE REFERITOARE LA REMUNERAȚIA VARIABILĂ

Remunerația variabilă a directorilor nu poate depăși 12 indemnizații fixe lunare brute, calculate potrivit valorii indemnizației fixe lunare din anul anterior celui în care se acordă remunerația variabilă.

Remunerația variabilă se acordă până la data de 31 mai a anului curent pentru anul precedent, con-diționat de îndeplinirea cumulativă a următoarelor elemente: (i) aprobarea situațiilor financiare anuale și (ii) îndeplinirea condițiilor de acordare. Nivelul remunerației variabile datorat fiecărui director este aprobat de Consiliul de Administrație pe baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare după evaluarea îndeplinirii tuturor criteriilor de performanță stabilite pentru perioada de performanță evaluată.

Totodată, Compania are dreptul să retragă integral sau parțial remunerația variabilă acordată unui director și/sau să ceară rambursarea totală sau parțială a plăților care au fost deja efectuate și corespund următoarelor evenimente/fapte:

- în cazul unei sancțiuni penale ori contravenționale reglementate în cazul în care respectivul director este direct răspunzător de faptele care au fost de natură să atragă răspunderea Companiei;
- în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel director, în legatura cu activitatea desfășurată în cadrul Companiei;
- în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate.

Directorii beneficiază, în plus față de cele două componente ale remunerației de mai sus, și de automobil de serviciu, indemnizație zilnică de călătorie în străinătate și în țară, telefon mobil cu un plan atribuit, asigurare medicală și asigurare de răspundere profesională, laptop/desktop, după caz. Sumele-limită pentru fiecare din aceste beneficii vor fi stabilite de Consiliul de Administrație și vor fi actualizate ori de câte ori va fi necesar, urmând să fie publicate în următorul raport de remunerare.

4. Derogări temporare, în circumstanțe excepționale, de la prevederile Politicii de Remunerare, în competența de aprobare a Consiliului de Administrație.

- Acordarea remunerației variabile fără aplicarea criteriilor financiare și non-financiare;

În cazul în care în anul de referință s-au înregistrat circumstanțe excepționale (e.g. criză economică, cazuri de forță majoră, modificări legislative semnificative etc.), care fac aplicarea criteriilor financiare și non-financiare imposibilă în condiții de predictibilitate redusă a evoluției economice și, în consecință, de variații ale bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, Consiliul de Administrație poate decide acordarea remunerației variabile până la nivelul a 50% din nivelul maxim, urmând ca decizia să fie motivată prin descrierea detaliată a circumstanțelor care nu permit aplicarea criteriilor financiare și non-financiare, precum și o argumentație care să

demonstreze că acordarea remunerației variabile nu periclitează viabilitatea și sustenabilitatea activității Companiei în condiții de lipsă de predictibilitate a mediului economic.

- Amânarea plății remunerației variabile indiferent de îndeplinirea criteriilor;

În cazul în care, deși au fost îndeplinite criteriile financiare și non-financiare, Compania nu dispune de resurse suficiente pentru continuarea în bune condiții a activității sale, respectiv pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea Companiei în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea, Consiliul de Administrație poate amâna plata remunerației variabile pentru anul respectiv, dar numai cu motivarea deciziei și prin indicarea clară a motivelor care au condus la amânarea plății acesteia. Remunerația variabilă amânată va fi platită pe parcursul exercițiilor financiare viitoare până la expirarea contractului/-elor de mandat a/-le directorului/-ilor și în baza resurselor financiare disponibile pentru acordarea acesteia.

- Remunerația și compensația acordată unor anumite categorii de persoane

Consiliul de Administrație poate aproba niveluri de remunerare superioare pieței, precum și, după caz, acordarea de compensații sub formă de numerar sau în acțiuni, în următoarele cazuri: (i) în cazul angajării unor persoane care provin din alte companii, în vederea compensării pierderii de stimulente / bonusuri la părăsirea angajatorului precedent sau (ii) anumitor persoane care sunt considerate indispensabile pentru realizarea strategiei Companiei, decizia Consiliului de Administrație urmând a fi în toate cazurile motivată prin detalierea circumstanțelor avute în vedere în acordarea remunerației și/sau, după caz, compensației.

Pentru orice alte situații, Consiliul de Administrație nu poate deroga de la politica de remunerare decât cu aprobarea expresă a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

5. Pensii

Nu se va plăti nicio contribuție la planuri de pensii (altfel decât cele obligatorii prevăzute de legislația aplicabilă) pentru membrii Consiliului de Administrație și/sau membrii conducerii executive ai Societății.

6. Elaborarea, avizarea și aprobarea Politicii de Remunerare

Politica de Remunerare este elaborată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Companiei, în conformitate cu cerințele legale relevante, care se înaintea, cu titlu de recomandare, spre dezbateră Consiliului de Administrație, urmând ca forma finală să fie supusă spre aprobare AGOA. Odată aprobată de AGOA, Politica de Remunerare devine aplicabilă și obligatorie. În cazul în care AGOA nu aprobă politica de remunerare, Consiliul de Administrație va continua aplicarea politicii curente, iar Consiliul de Administrație va avea obligația de a propune altă formă a acesteia, care va fi supusă aprobării în următoarea AGOA. Acționarii sunt încurajați să transmită Companiei propuneri scrise, în vederea armonizării acestora cu politica de remunerare propusă ulterior spre aprobare.

Compania va supune votului politica de remunerare în cadrul AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Companiei are următoarele atribuții în legătură cu Politica de Remunerare:

- evaluează anual Politica de Remunerare și, după caz, propune revizuirea acesteia ori de câte ori este necesar, cu obligația de a include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor;
- recomandă Consiliului de Administrație nivele de remunerare a administratorilor și a directorilor Companiei;
- supraveghează implementarea politicii de remunerare în cadrul Companiei.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este compus din 3 (trei) membri desemnați dintre membrii Consiliului de Administrație prin vot, mandatul membrilor comitetului fiind valabil pe perioada în care aceștia au calitatea de membri ai consiliului de administrație al Companiei.

Consiliul de Administrație

Consiliul de Administrație are următoarele responsabilități legate de remunerare:

- avizează și, mai departe, recomandă politica de remunerare care urmează să fie supusă aprobării în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor și o revizuieste și/sau actualizează, dacă și ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor în vigoare, pe baza recomandărilor Comitetului de Nominalizare și Remunerare, pentru a asigura coerența acesteia cu principiile de guvernanță corporativă și cu cerințele legale;
- propune Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor nivelul de remunerație fixă și suplimentară a membrilor Consiliului de Administrație;
- decide nivelul remunerației fixe și a celei variabile a directorilor Companiei și stabilește criteriile de performanță, în baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

7. Raportul de remunerare

Compania întocmește anual un raport de remunerare care oferă o imagine de ansamblu a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar directorilor și membrilor Consiliului de Administrație în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu Politica de Remunerare.

Raportul de remunerare va conține, după caz, următoarele informații privind remunerația fiecărui director și/sau membru al Consiliului de Administrație:

- remunerația totală defalcată pe componente, proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, o explicație a modului în care remunerația totală respectă politica de

remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a Companiei, și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;

- modificarea anuală a remunerației, a performanței Companiei și a remunerației medii pe baza echivalentului norma întreagă a angajaților Companiei care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- numărul de acțiuni și opțiuni pe acțiuni acordate sau oferite, precum și principalele condiții pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv prețul de exercitare și data, împreună cu orice modificări ale acestora;
- informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare, inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a facut derogarea.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, opinia acționarilor rezultată în urma votului având un caracter consultativ. Compania va explica în următorul raport de remunerare modul în care votul acționarilor a fost luat în considerare.

Compania pune raportul de remunerare la dispoziția publicului pe website-ul său, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani și poate, la libera sa alegere, să îl păstreze disponibil pentru o perioadă mai lungă, sub condiția să nu mai conțină datele cu caracter personal ale conducătorilor. Conducătorii Companiei, care acționează în limitele domeniului lor de competențe conferite de normele aplicabile, au responsabilitatea colectivă de a se asigura că raportul de remunerare este întocmit și publicat în conformitate cu cerințele Legii 24/2017, republicată. Conducătorii Companiei sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităților ce revin acesteia, în considerarea celor de mai sus.

8. Revizuirea și actualizarea Politicii de Remunerare

Prezenta Politică de Remunerare va fi supusă unui proces de revizuire și de actualizare ori de câte ori situația Companiei ori conjuncturile externe o impun, precum și în alte situații indicate și/sau în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

Pentru asigurarea sustenabilității Politicii de Remunerare a Companiei, limita tuturor costurilor societății cu plata remunerațiilor fixe și variabile anuale ale conducătorilor este de nu mai mult de 1 (unu) % din cifra de afaceri înregistrată în anul respectiv. Dacă, în urma unei scăderi conjuncturale datorate unor condiții excepționale, procentul din vânzări reprezintă o sumă mai mică decât limita nominală a costurilor Companiei cu plățile remunerațiilor, atunci se poate amâna temporar plata remunerațiilor variabile prin decizie a Consiliului de Administrație.

Prezenta politică de remunerare intră în vigoare și produce efecte depline de la data aprobării de către AGOA.