

POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCERII ELVILA S.A.
SUPUSĂ SPRE APROBARE ÎN
ADUNAREA GENERALĂ ORDINARĂ A ACȚIONARILOR ELVILA S.A.
DIN DATA DE 21/22.04.2026

În conformitate cu prevederile art. 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, modificată și completată prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012, se supune spre aprobarea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor **POLITICA DE REMUNERARE A ELVILA S.A.**, ce conține următoarele prevederi:

I. Organizarea societății

ELVILA S.A. este societate pe acțiuni, înființată în anul 1998, cu capital subscris și vărsat de 26.579.766 lei, împărțit în 26.579.766 acțiuni cu valoare nominală de 1 leu/acțiune, listată la BVB pe segmentul AeRO din luna ianuarie 2018.

Obiectul principal de activitate îl constituie producerea și comercializarea produselor de mobilier realizat în cadrul fabricilor proprii, fără intermediari, prin rețeaua proprie de magazine declarate ca puncte de lucru ale societății.

Pe lângă activitatea de bază, respectiv producerea și vânzarea propriilor produse, societatea mai desfășoară și servicii conexe activității de bază cum ar fi transportul la domiciliul clienților, montaj, design exclusiv în funcție de cerințele clientului, precum și elaborarea de proiecte de amenajare interioară.

Compania Elvila este membră a Asociației Producătorilor de Mobilă din România și a Camerei de Comerț și Industrie a României. Întrucât calitatea produselor de mobilier reprezintă o preocupare importantă și constantă pentru Elvila, începând cu anul 2000 a fost implementat și menținut un sistem eficient de management și control al calității (ISO9001-2015). Acest sistem de calitate este aplicat în mod continuu, atât la nivel de companie, cât și la nivel de producție în cele 2 fabrici Elvila: Elmoberom la Beiuș și Carpatina la Băbeni.

Rezultatul a 30 de ani de experiență a dus la crearea de produse ce corespund întocmai exigentelor cumpărătorilor. Certificarea prin Standardul ISO9001-2015 a dus la diversificarea gamei produselor de mobilier tapițat. Produsele executate aici, canapele, fotolii, holuri, paturi și saltele se prezintă într-o largă paletă de culori, forme și dimensiuni.

Societatea este un mare producător de mobilier tapițat din România. Capacitatea anuală este de 3.300 de holuri, 4.000 de canapele, 9.500 de fotolii și tabureți care se pot ridica la circa 10 milioane de euro.

Fabrica Elmoberom este una dintre cele mai moderne fabrici de mobilă din România, concepută să producă cu mare randament și înaltă calitate toate categoriile de mobilier ce pot fi realizate din panouri. Tehnologia de ultimă oră se îmbină armonios cu măiestria acumulată în cei 29 de ani de prezență pe piața mobilei, cu preocuparea pentru creșterea continuă a nivelului calității.

În cadrul acestei fabrici, emitentul produce grupe de colț, mobilier de bucătărie, camere de tineret, biblioteci, mic mobilier, scaune, adică mobilier funcțional. Fabrica din Beiuș, dispune de o capacitate de producție de 25.000 grupe de colț pe an, reprezentând circa 20 milioane de euro. Din volumul producției realizate anual, circa 85% îl reprezintă exportul. Materia primă folosită este stejar, fag, pal furniruit și pal melaminat.

Fabrica de mobilă Carpatina amplasată în localitatea Băbeni, Jud. Vâlcea, concepută să producă la înaltă calitate toate categoriile de mobilier ce pot fi realizate din panouri furniruite și bordurate cu lemn masiv, produce mobilier de bucătărie, biblioteci, dormitoare, mic mobilier, în general mobilier funcțional. Ca îmbunătățire față de anii precedenți, și-a propus executarea la comandă a mobilierului personalizat, la cererea clienților.

II. Scopul și domeniul de aplicare

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale ELVILA S.A. cu privire la conducerea societății, astfel cum acesta este definit în cuprinsul prezentei politici de remunerare.

Eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea unor activități nu intră sub incidența prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezentei politici.

Politica de remunerare a conducătorilor ELVILA S.A. este propusă spre adoptare de Consiliul de Administrație al societății, este supusă aprobării acționarilor societății în Adunarea Generală a Asociaților, cel puțin o dată la 4 ani, și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Modificările care vor fi aduse politicilor de remunerare vor ține cont de contextul economic, de activitatea societății, precum și de strategia și de obiectivele sale și vor fi adoptate de către Consiliul de Administrație al societății, fiind supuse votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

III. Principii generale

- a) Politica de remunerare a conducerii ELVILA S.A. este compatibilă cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv al societății;
- b) Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile societății, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele ELVILA S.A. precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) Consiliul de Administrație al ELVILA S.A., în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora;
- d) Aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;
- e) Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;
- f) Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de către Consiliul de Administrație.
- g) Remunerațiile care depind de performanță se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale societății.

h) între componenta fixă și cea variabilă (în situația în care se acordă) a remunerației totale trebuie să existe un echilibru adecvat și componenta fixă trebuie să reprezinte un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației. Dacă se acordă o componentă variabilă aceasta nu va depăși cuantumul componentei fixe;

i) Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract trebuie să reflecte performanța atinsă în timp și să fie concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;

j) Remunerația variabilă este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a societății în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale din cadrul societății și a persoanei în cauză, cu toate acestea societatea poate acorda remunerații variabile pentru a asigura continuitatea administrării societății, urmând a se asigura că remunerația totală este adecvată în toate situațiile.

IV. Remunerația Consiliului de Administrație

Orice remunerație se poate împărți în:

- remunerație fixă (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță);
- remunerație variabilă (plăți sau indemnizații adiționale care țin cont de factori precum timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor funcției, participările la ședințele consiliului de administrație și alți asemenea factori care nu depind de, și nu au în vedere rezultatele și performanțele societății). Plățile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a ELVILA S.A., sunt excluse din această definiție a remunerației (de exemplu tichete de masă, acces la telefonie mobilă, autoturisme de serviciu, prime de sărbători și alte asemenea).

În situațiile în care persoanele vizate de prezenta politică dețin și acțiuni emise de societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducătorilor ELVILA S.A.

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație al ELVILA S.A. este fixată de Adunarea Generală a Acționarilor societății, la propunerea Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990 și a actului constitutiv al societății și se menține de regulă pe toată durata mandatului

administratorilor, care este de 4 ani, aceasta putând fi însă majorată tot de Adunarea Generală a Acționarilor societății, la propunerea Consiliului de Administrație, în cazul în care nu se aprobă altfel.

Remunerația adoptată prin prezenta Politică de remunerare, în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor ELVILA S.A. din 20/21 APRILIE 2022 este o remunerație fixă, lunară, ce se acordă până la sfârșitul mandatului actualului Consiliu de Administrație, respectiv până la 20/21.04.2026, stabilită după cum urmează:

Viorel Cataramă – Președintele Consiliului de Administrație – 19.950 Lei/lună

Diana-Mihaela Eșanu – Membru în Consiliul de Administrație –3.000 Lei/lună

Ștefan-Tudor Cataramă– Membru în Consiliul de Administrație –3.000 Lei/lună

În cazul în care va fi acordată, remunerația variabilă va ține cont, exclusiv, de factori precum timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor funcției, participările la ședințele consiliului de administrație și alți asemenea factori care nu depind de și nu au în vedere rezultatele și performanțele societății. Valoarea totală anuală a remunerațiilor suplimentare plătite administratorilor nu va depăși limitele remunerației fixe stabilite prin hotărârea adunării generale a acționarilor. Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

Nu sunt prevăzute alte drepturi de pensii speciale/private sau beneficii în cazul pensionării anticipate, și nici polițe de asigurare.

V. Remunerația directorilor societății.

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al societății. Consiliul de Administrație va asigura proporționalitatea remunerațiilor acordate cu responsabilitățile specifice funcțiilor de conducere, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății, în beneficiul acționarilor săi. La stabilirea remunerațiilor se poate ține seama și de nivelul remunerațiilor practicate în domeniul în care activează societatea, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Componenta fixă a remunerației este stabilită ținând cont de principii economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate

de persoanele respective, precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivelor funcții de conducere.

În cazul în care va fi acordată, remunerația variabilă va avea la bază o evaluare care combină evaluarea performanțelor individuale cu rezultate generale ale ELVILA S.A. Toate remunerațiile directorilor trebuie să se încadreze în limitele generale ale remunerațiilor și ale bugetului aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor ELVILA S.A.

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

Nu sunt prevăzute alte drepturi de pensii speciale/private sau beneficii în cazul pensionării anticipate, și nici polițe de asigurare.

VI. Stabilirea și supravegherea politicii de remunerare ELVILA S.A.

Politica de remunerare se supune votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

Responsabilitatea stabilirii și supravegherii politicii de remunerare aparține Consiliului de Administrație al ELVILA S.A., prin funcția de supraveghere, care va ține seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificare strategică etc), funcții care au fost implicate în procesul de elaborare a politicii de remunerare și care vor avea o contribuție importantă în procesul de monitorizare și supraveghere a aplicării politicilor de remunerare.

Consiliul de Administrație, prin funcția de supraveghere, se asigură că politica de remunerare este conformă cu și promovează o administrare solidă și eficace. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor ELVILA S.A. Punerea în aplicare a politicii de remunerare va fi examinată și verificată (se va aprecia dacă sistemul de remunerare funcționează conform așteptărilor și dacă respectă reglementările, principiile și standardele internaționale) cel puțin o dată pe an de către Consiliul de Administrație, prin funcția de supraveghere, care va asigura remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate și o va supune aprobării acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a acționarilor.

Viorel CATARAMĂ

Președinte al Consiliului de Administrație

