

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 24.03.2021 si spre aprobarea AGOA din data de 26/27.04.2021

Politica de remunerare a conducatorilor societatii (administratori si directori) **S. ANTECO S.A.**

In conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1 din *Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata*, modificata si completata prin *Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea si abrogarea unor acte normative*, se supune spre aprobarea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor POLITICA DE REMUNERARE A S. ANTECO S.A., politica de remunerare a conducatorilor societatii (administrator si directori).

1. ASPECTE GENERALE

S. ANTECO S.A. este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe BVB, categoria Aero, actiunile societatii fiind tranzactionabile sub simbolul ANTE.

S. ANTECO S.A. s-a constituit ca societate pe actiuni, avand un numar total de 40.934.459 actiuni, la valoarea nominala de 0,10 lei, respectiv un capital social de 4.093.445,90 lei.

2. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societatii cu privire la personalul societatii.

Politica de remunerare se aplica conducerii societatii si acelor categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al S. ANTECO SA.

3. DOCUMENTE DE REFERINTA

- Legea 31/1990 privind societatile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, in special art. 92, ind. 1 din aceasta lege, articol introdus prin legea nr. 158/2020;
- Orice alt act normativ care reglementeaza activitatea ANTECO S.A.

4. PRINCIPII GENERALE

- a) Politica de remunerare a conducerii si personalului ANTECO SA este compatibila cu administrarea solida si eficace a riscurilor, cu regulile interne si cu actul constitutiv al societatii;

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 24.03.2021 si spre aprobarea AGOA din data de 26/27.04.2021

- b) Politica de remunerare este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele ANTECO SA, precum si cu interesele investitorilor si cuprinde masuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) Asigurarea remunerării pe criterii clare de sustenabilitate a societății, fără acțiuni de natură a submina strategia sau politica de risc ale societății;
- d) Continua adaptare a principiilor Politicii de remunerare la activitatea societății și a mediului economic în care aceasta se desfășoară.

Societatea trebuie sa respecte principiile de remunerare stabilite in reglementarile legale aplicabile tinand cont de si in masura in care sunt adecvate dimensiunii sale, organizarii interne si naturii si complexitatii activitatilor sale.

Consiliul de administratie considera ca neaplicarea cerintelor ante mentionate este conciliabila cu profilul de risc, apetitul pentru risc si strategia societatii si a activelor administrate.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni administrata in sistem unitar, de catre un consiliu de administratie format din 3 membri, are doi directori (director general si director economic), 2 angajati cu contracte de munca pe perioada nedeterminata, sediu social in Ploiesti, str. Lamaitei, nr. 2, jud. Prahova si un imobil in Ploiesti, str. Liliacului, nr. 1, jud. Prahova. Fiind o societatea pe actiuni autoadministrata in sistem unitar si cu un personal foarte redus ca numar, se considera ca structura sa de guvernanta/organizarea interna este una simpla.

5. REGULILE SI STRUCTURA REMUNERATIILOR

Politica de remunerare se aplică managementului societății și altor structuri de personal care au o influență determinantă asupra activității si rezultatului societatii, cu accent pe performanța individuală, colectivă și a societății în sine.

Orice remuneratie se poate imparti in:

- remuneratie fixa (cuprinde salariile de bază, indemnizațiile, sporurile aferente acestora, tichetele de masă, precum și orice alte valori financiare pe care societatea le poate acorda fara luarea in considerare a unor criterii de performanta);
- remuneratie variabila (se acordă doar în relație directă cu evaluarea criteriilor de performanță, pe diverse paliere de management, în funcție de performanța dovedită la nivel individual și a societății în sine).

Remunerațiile membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General sunt stabilite, în mod statutar, de către Adunarea Generală a Acționarilor, fără depășirea limitelor maxime anual aprobate.

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 24.03.2021 si spre aprobarea AGOA din data de 26/27.04.2021

Remuneratiile Directorilor sunt stabilite de către Consiliul de Administrație, prin încadrare în Bugetele anterior aprobate.

Remuneratiile angajaților sunt stabilite prin negociere între societate și aceștia, în baza Contractelor de munca încheiate, punându-se accent pe atragerea de personal calificat și cu experiență.

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară (de exemplu tichete de masă, contribuția societății la pilonul de pensii, acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din această definiție a remunerației.

În situațiile în care persoanele vizate de prezentele politici 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 personalului identificat.

6. EVALUAREA PERFORMANȚELOR PERSONALULUI

Pentru o temeinică punere în aplicare a celor de mai sus, societatea organizează periodic, momentan cu frecvență anuală, demersuri de evaluare a performanței salariaților, după proceduri reglementate statutar, în Regulamentul intern, îndeplinindu-se astfel criteriile de transparență și obiectivitate esențiale în speță.

Scopul acestor demersuri este ca, prin analizarea și măsurarea atât a aspectelor personale calitative, cât și a celor financiare obiective, să existe pentru toți cei implicați un tablou cât mai clar, transparent și veridic a modului în care este adus și utilizat în mod real, în cadrul organizației, aportul fiecărui membru al acesteia.

7. DIVERSE

Implementarea politicilor de remunerare va fi realizată de către organelor de conducere ale societății, care vor face demersurile necesare pentru revizuirea acestora pentru a răspunde în timp util la eventualele nevoi ale societății de adaptare la contextul economic, la piața muncii și la realizarea obiectivelor.

Modificările care vor fi aduse politicilor de remunerare vor fi aprobate de către consiliul de administrație al societății.

**PRESEDINTE AL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE,
EC. ILISIE MIRCEA**

