

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 18.03.2024 si spre aprobarea AGOA din data de 24/25.04.2024

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

In conformitate cu prevederile art. 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, modificata, se supune spre aprobarea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor **POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCATORILOR SOCIETATII (ADMINISTRATORI SI DIRECTORI) A S.C. ANTECO S.A.**

1. ASPECTE GENERALE

S.C. 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. 106, ind. 1 din aceasta lege.
- 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;
- 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;

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 18.03.2024 si spre aprobarea AGOA din data de 24/25.04.2024

- 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. Fiind o societate pe actiuni autoadministrata in sistem unitar si cu un numar redus de personal, 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.

Remuneratia 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 pentru anul 2023 sunt stabilite în mod statutar, de către Adunarea Generală a Acționarilor, fără depășirea limitelor maxime anual aprobate.

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

Remunerațiile angajaților sunt stabilite prin negociere între societate și aceștia, in baza Contractelor de munca incheiate, punandu-se accent pe atragerea de personal calificat si cu experienta.

Supus spre avizare in sedinta C.A. din data de 18.03.2024 si spre aprobarea AGOA din data de 24/25.04.2024

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces la telefonie mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiei.

In situatiile in care persoanele vizate de prezentele politici detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

6. EVALUAREA PERFORMANTELOR 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 analiza 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 realizata de catre organelor de conducere ale societatii, care vor face demersurile necesare pentru revizuirea acestora pentru a raspunde in timp util la eventualele nevoi ale societatii de adaptare la contextul economic, la piata muncii si la realizarea obiectivelor.

Modificarile care vor fi aduse politicilor de remunerare vor fi aprobate de catre Consiliul de administratie al societatii.

**PRESEDINTELE CONSILIULUI DE ADMNISTRATIE,
VASIOIU GHEORGHE**