



SC ALTUR S.A. Slatina

RC J/28/131/1991, CUI: R1520249, SIRUES 281092373,
SIC37122,
CONT RO50RNCB3800000000040001, BCR SLATINA
str. PITEȘTI, Nr. 114, 230104, SLATINA,
jud. OLT, ROMANIA
Tel. 0249/436834; 436979,
Fax.0249/436979; 436037



**POLITICA
DE REMUNERARE
a administratorilor și directorilor,
în conformitate cu prevederile art. 92 ind. 1
din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente
financiare și operațiuni de piață.**

CONTEXTUL

În data de 29 iulie 2020 a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 158/2020 prin care este modificată Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață. Prin această lege este transpusă în legislația națională Directiva (UE) 2017/828 privind încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor. Noile prevederi privind remunerația Conducătorilor vor intra în vigoare în termen de 30 de zile de la publicare (începând cu 28 august 2020). Companiile au un termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a legii (până pe 28 august 2021) pentru a se conforma noilor cerințe. Nerespectarea acestora poate atrage amenzi de la 15.000 lei până la cea mai mare valoare dintre 45.000.000 lei sau 5% din cifra de afaceri anuală totală conform ultimelor situații financiare anuale disponibile.

ASPECTE GENERALE

ALTUR SA este persoană juridică română, societate pe acțiuni listată pe BVB, categoria Standard, Segment Principal, acțiunile societății fiind tranzactionabile sub simbolul ALT.

ALTUR SA s-a constituit ca societate pe acțiuni, având un număr total de 824.388.338 acțiuni, la valoarea nominală de 0,10 lei, respectiv un capital social de 82.438.833,8 lei.

SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societății cu privire la *personalul identificat* al societății, astfel cum acesta este definit în cuprinsul prezentelor politici de remunerare.

Politica de remunerare se aplică conducerii societății și acelor categorii de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al ALTUR SA.

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 prezentelor politici.

DOCUMENTE DE REFERINTA

Politica a fost elaborată în conformitate cu:

- Directiva (UE) 2017/828 privind încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor
- Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață
- Legea nr. 158/2020 prin care este modificată Legea nr. 24/2017
- Legea nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare
- Codul de Governanță Corporativă al BVB

DEFINIȚII

Personal identificat/personalul societății - categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care își asumă riscurile, cele cu *funcții de control* și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași *categorie de remunerare* cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății.

Funcții de control - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul Societății (de exemplu, directorul economic, în măsura în care acesta este responsabil cu întocmirea situațiilor financiare);

Categorie de remunerare - intervalul în care se situează remunerația totală a fiecăruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere și categoria persoanelor care își asumă riscurile - de la persoana cel mai bine remunerată la cea cu cel mai scăzut nivel de remunerare din aceste categorii;

Instrumente - acțiuni ale societății sau participații echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

Funcție de supraveghere - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul legislației. Funcția de supraveghere trebuie să fie înțeleasă ca fiind acel membru sau acei membri ai *organului de conducere* responsabili cu aceste funcții în cadrul ALTUR SA funcția de supraveghere este exercitată de membrii neexecutivi ai consiliului de administrație al societății.

Malus - măsura care permite societății să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele ALTUR SA în ansamblu, ale unității operaționale

și, dacă este posibil, ale membrului personalului. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri.

Mecanism de recuperare - acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze o parte din remunerație în anumite circumstanțe. Această măsură se poate aplica atât remunerației inițiale, cât și remunerației variabile amânate. Atunci când este asociat rezultatelor în ceea ce privește riscurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

Organ de conducere - organul de guvernanță al societății, consiliul de administrație al ALTUR SA;

Perioada de reținere - perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de instrumente nu poate fi vândută.

Perioada de acumulare - perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia.

Perioada de amânare - perioada de amânare este perioada în care remunerația variabilă este reținută după încheierea perioadei de acumulare.

Punct de acordare - o parte din remunerație este acordată atunci când membrul personalului primește plata și devine deținătorul legal al remunerației.

Remunerații - în sensul prezentei politici, remunerațiile constau în toate formele de plăți sau indemnizații, orice sumă, inclusiv dobânda aferentă acestuia precum și orice transfer de acțiuni ale Societății, achitate de către Societate personalului identificat, în schimbul serviciilor profesionale prestate de către aceste persoane.

Remunerație (componenta) fixă - forma de plată sau indemnizație achitată de societate fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;

Remunerație (componenta) variabilă - forma de plată sau indemnizație adițională achitată de societate cu luarea în considerare a unor criterii de performanță și/sau în funcție de hotărârile Adunării Generale, fără luarea în considerare a unor criterii de performanță, cum sunt cele financiare;

Criterii cantitative - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de ex., valoarea

instrumentelor vândute, volumele de vânzări, stabilirea țintelor de performanță etc.);

Criterii calitative - alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi și la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calității performanței persoanei relevante, de exemplu, rentabilitatea investiției, numărul foarte mic de reclamații într-un interval lung de timp etc.

PRINCIPII GENERALE

1. Politica de remunerare a conducerii și personalului ALTUR SA este compatibilă cu administrarea solidă și eficace 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 ale societății;
2. Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele ALTUR SA, precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
3. Consiliul de administrație (organul de conducere) al ALTURSA, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;
4. 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;
5. 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;
6. Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de către consiliul de administrație.
7. Remunerațiile care depind de performanța se calculează în funcție de o

evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale Societății.

8. Între componenta fixa și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă 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;
9. Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;
10. 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;
11. Personalul societății are obligația de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare;
12. Remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor politicilor de remunerare aplicabile în cadrul ALTUR SA.

PRINCIPIUL PROPORTIONALITĂȚII

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

Aplicarea principiului proporționalității poate conduce la neaplicare unor principii de remunerare a personalului identificat în cazul în care este reconciliabilă cu strategia, cu profilul și apetitul de risc al firmei și activele pe care le gestionează.

Societatea este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către un consiliu de administrație. Societatea are un sediu principal, iar numărul membrilor personalului este peste 500 de angajați. Acțiunile societății sunt listate pe Segmentul Principal, categoria Standard al Bursei de Valori București.

Fiind o societate pe acțiuni autoadministrată în sistem unitar și un personal redus ca număr, se consideră că structura sa de guvernanta/organizarea internă a societății nu este una complexă.

Luând în considerare toate cele de mai sus, dimensiunea, natura, organizarea internă, sfera și complexitatea activităților ALTUR SA, Consiliul de administrație al societății consideră că pot fi exceptate cerințele procesului de plată a remunerației variabile în instrumente, cerințele privind reținerea și amânarea, cerințele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă. Consiliul de administrație consideră că neaplicarea cerințelor ante menționate este conciliabilă cu profilul de risc, apetitul pentru risc și strategia societății și a activelor administrate.

GUVERNANTA

ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE

Responsabilitatea stabilirii și supravegherii politicii de remunerare aparține Consiliului de administrație al ALTUR SA, 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 ALTUR SA. 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 anuale a acționarilor, prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE

ALTUR SA va constitui în cadrul Consiliului de administrație un Comitet de nominalizare și remunerare (în continuare „**Comitetul de remunerare**”), format din cel puțin doi administratori care nu exercită funcții de conducere executivă. Scopul constituirii Comitetului de remunerare este acela de a asigura asistența și consultanța funcției de supraveghere din cadrul consiliului de administrație cu privire la conținutul și aplicarea politicii de remunerare din cadrul ALTUR SA. Structura Comitetului de remunerare va fi stabilită prin hotărârea Consiliului de Administrație, care va stabili perioada care nu poate depăși 4 ani.

Comitetul de remunerare furnizează informații corespunzătoare funcției de supraveghere/consiliului de administrație și, dacă este cazul, adunării generale a acționarilor cu privire la activitățile desfășurate.

Rolul Comitetului de remunerare:

– este responsabil de pregătirea recomandărilor adresate funcției de supraveghere, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere,

precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din societate;

- acordă asistență și consultanță funcției de supraveghere cu privire la elaborarea, punerea în aplicare și efectele regulilor cuprinse în cadrul politicii de remunerare generale a societății;

- avizează, anterior aprobării de către consiliul de administrație, și monitorizează respectarea politicii de remunerare întocmite și aplicate de conducerea superioară a societății;

- are acces la consultanță internă și externă independentă și examinează numirea consultanților de remunerare externi pe care funcția de supraveghere poate decide să îi angajeze;

- monitorizarea examinării independente la nivel central a punerii în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare;

- colaborează cu alte comitete ale consiliului de administrație, ale caror activitate poate avea un impact asupra elaborării și funcționării politicilor de remunerare și asigură implicarea corespunzătoare a controlului intern și a altor funcții competente din Societate;

- înaintează anual consiliului de administrație sau, ori de câte ori este cazul, rapoarte privind activitatea desfășurată

Comitetul de remunerare are acces la datele și informațiile referitoare la procesul decizional al funcției de supraveghere cu privire la proiectarea și punerea în aplicare a sistemului de remunerare și la informațiile și datele provenite de la funcțiile de administrare a riscurilor și de la funcțiile de control, în așa fel încât să nu împiedice activitățile uzuale ale societății.

REMUNERAREA PERSONALULUI ALTUR SA STRUCTURA REMUNERATIILOR

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 în funcție de performanța sau, în anumite cazuri, de alte criterii).

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară (de exemplu tichete de masă, acces la telefonie mobilă, 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.

REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERATIILOR

Politica de remunerare a personalului ALTUR SA este aprobată de consiliul de administrație al societății, supusă aprobării acționarilor Societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Politica de remunerare respectă prevederile legislației muncii și cele agreate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.

ALTUR SA poate propune și acorda personalului societății o remunerație care să includă atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă (prime sau bonusuri), fundamentate pe performanță sau care pot avea la baza criteriile convenționale convenite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de Societate sau prin hotărârile Adunării Generale.

Ca regulă generală, societatea stabilește pachetul total de remunerare al personalului identificat într-un mod în care remunerația fixă rămâne suficient de ridicată. În cazul în care remunerația include o componentă variabilă sau un bonus, pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia

în funcție de membrii personalului, de implicarea acestora, în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea.

Societatea recunoaște că, în plus față de remunerația fixă, o componentă variabilă a remunerației poate fi acordată tuturor membrilor personalului, inclusiv Personalului Identificat, ca plată suplimentară sau beneficii în raport cu serviciile furnizate de un astfel de personal identificat. Diferitele componente salariale sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat și echilibrat de remunerare, care să reflecte unitatea afacerii, rangul angajatului în cadrul societății, activitatea sa profesională, precum și practicile din piață.

Componenta fixă: Consiliul de administrație are competența de a stabili grila de salarii (pentru remunerații fixe) la nivelul ALTUR SA, aplicabile la nivelul contractelor individuale de muncă încheiate de societate cu angajații săi. Grila de salarizare se construiește în funcție de următoarele criterii:

- nivelul de responsabilități și competente (nivelul de decizie - adoptare și impact);
- impactul asupra rezultatelor finale, în scopul creșterii eficienței activității societății;
- complexitatea sarcinilor și situațiilor care implică rezolvare sau coordonare de pe poziția respectivă;
- intensitatea și varietatea muncii;
- nivelul de judecată analitică, inițiativă, sau inovare/creativitate pe care le implică postul;
- nivelul de specializare necesar;
- gradul de rutină al activităților;

Stabilirea intervalelor de salarizare (minim și maxim) pentru fiecare grupa de competență din grila de salarizare va asigura un sistem echitabil de salarizare.

Fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a societății are clar stabilite, prin fișele de post și reglementările interne, atribuții și responsabilități precum și un set de competențe și abilități necesare ocupării poziției respective.

Drepturile salariale ale angajaților sunt stabilite prin contractele individuale de muncă precum și prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate.

Nivelul remunerației fixe de bază a angajaților poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și condițiilor de piață (de ex. inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate).

Componenta variabila: Consiliul de administrație are competența de a stabili criteriile generale de acordare a componentei variabile. Remunerarea salariaților, din perspectiva remunerațiilor variabile, are la baza evaluarea performanțelor individuale, raportat la îndeplinirea obiectivelor.

Plata unor remunerații variabile nu este o componentă garantată a remunerării, ci are un caracter excepțional și are ca scop recompensarea performanței.

Remunerarea bazată pe performanță nu este garantată și niciun angajat nu va avea un drept contractual la o astfel de plată. Societatea adoptă o abordare discreționară a remunerării bazate pe performanță.

Remunerația bazată pe performanță depinde de decizia consiliului de administrație de alocare de fonduri pentru plata unor asemenea remunerații, prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli anual aprobat de acționari. Sumele alocate pentru plata remunerațiilor bazate pe performanță pot varia în timp și depind de:

- profitul net al societății în termeni absoluți, cât și față de bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- limitele bugetare aprobate de adunarea generală a acționarilor;
- costurile de dezvoltare ale societății;
- riscurile interne specifice care pot să afecteze societatea;
- condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea societății.

Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procent 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.

În vederea diversificării modalităților de stimulare a personalului, componenta variabilă a remunerației, pentru toate categoriile de personal identificat, poate îmbrăca următoarele forme: - numerar sub forma unor prime (suplimentele față de salariul de bază determinate prin evaluarea performanței), bonusuri (recompense pentru performanțe deosebite) sau stimulente (recompense acordate în funcție de atingerea unor ținte stabilite anterior, menite să stimuleze personalul să ajungă la niveluri tot mai înalte de performanță)

STRUCTURA REMUNERAȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Remunerația administratorilor este fixată de adunarea generală a acționarilor ALTUR SA, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și a actului constitutiv al societății. Structura remunerației membrilor consiliului de administrație constă într-o remunerație fixă și într-o remunerație suplimentară astfel cum remunerația suplimentară este definită de art. 153, ind. 18, alin. 2 din legea nr. 31/1990.

Remunerațiile suplimentare au un caracter fix și sunt bazate exclusiv pe factori precum timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor funcției, participările la sesiunile consiliului de administrație, responsabilitățile asumate în cadrul consiliului de administrație, participarea la activitățile unor comitete speciale constituite la nivelul consiliului de administrație, și alți asemenea factori care nu depind de și nu au în vedere rezultatele și performanțele societății. Remunerațiile suplimentare pot fi plătite în bani sau în instrumente.

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.

STRUCTURA REMUNERAȚIEI DIRECTORILOR

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.

Totodată, nivelul remunerațiilor trebuie să promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societății, în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății. La stabilirea remunerațiilor se poate ține seama și de nivelul remunerațiilor practicate în domeniul similar de activitate, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Remunerația directorilor poate consta dintr-o componentă fixă și, în mod excepțional, o componentă variabilă.

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.

Componenta variabilă a remunerației poate avea la bază o evaluare care combină evaluarea performanțelor individuale cu rezultate generale ale ALTUR SA. Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate. Obiectivele anuale sunt asumate în baza deciziilor consiliului de administrație și ale adunărilor generale ale acționarilor.

Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente. Toate remunerațiile directorilor trebuie să se încadreze în limitele generale ale remunerațiilor și ale bugetului aprobate de către adunarea generală ordinară a acționarilor ALTUR SA.

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

STRUCTURA REMUNERAȚIEI FUNCȚIILOR DE CONTROL

ALTUR SA are în vedere remunerarea funcțiilor de control din cadrul societății la un nivel care să permită societății angajarea și/sau menținerea în aceste funcții a unor persoane calificate și cu experiență suficientă pentru exercitarea acestor funcții. Remunerarea personalului responsabil cu conducerea funcțiilor de control este direct supravegheată de consiliul de administrație al societății, prin funcția de supraveghere.

Remunerația personalului care exercită funcțiile de control poate avea atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă.

Remunerațiile variabile acordate personalului care exercită funcțiile de control se vor baza pe îndeplinirea de obiective specifice funcției acestor persoane (criterii calitative – de exemplu, calitatea, eficiența și livrarea la timp a măsurilor/rapoartelor de control) și nu pe criterii de performanță la nivelul întregii societăți (criterii cantitative).

Componentă variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente.

Activitatea persoanelor care exercită funcțiile de control nu este corelată în mod direct cu majorarea sau reducerea remunerației funcțiilor de control, pe baza performanței. Personalul din funcțiile de control va fi remunerat în funcție de realizarea obiectivelor specifice legate de funcția lor, independent de performanța zonei de business pe care o controlează.

Plecând de la regulile de mai sus, societatea se asigură ca structura de remunerare a personalului cu funcții de control nu poate aduce atingere independenței acestor funcții și nu poate genera situații de conflicte de interese la nivelul acestora.

Remunerarea personalului cu funcții de control va fi supravegheată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de administrație.

STRUCTURA REMUNERATIEI ANGAJATILOR

Remunerațiile angajaților societății sunt stabilite în urma negocierilor dintre societate, în calitate de angajator și personalul angajat, la momentul încheierii contractelor individuale de muncă și, eventual, pe parcursul executării acestora. De asemenea, anumite drepturi de natură salarială sunt negociate și convenite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate.

Remuneratiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide și sunt stabilite în funcție de competențele, responsabilitățile și complexitatea activităților desfășurate de personalul angajat.

Remuneratia personalului angajat poate avea atât o componentă fixă cât și, în mod excepțional, o componentă variabilă.

Componenta fixă a remunerațiilor este reprezentată de salariul convenit prin contractul individual de muncă, la stabilirea căruia nu sunt avute în vedere criterii de performanță.

Componenta variabilă a remunerațiilor poate depinde de performanță și se stabilește în funcție de evaluarea personalului angajat, evaluare în cadrul căreia se combină performanțele individuale și, eventual, ale unității operaționale în cauză (compartiment, activitate specifică) și rezultatele globale ale Societății, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criterii atât financiare, cât și nefinanciare. Evaluarea personalului societății se face în conformitate cu procedura internă de evaluare aprobată de către consiliul de administrație al societății sau de organul competent.

Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente.

ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

În procesul de remunerare, Consiliul de administrație, are următoarele roluri și responsabilități:

- Supune aprobării adunării generale a acționarilor politica de remunerare a Societății, conform legii, și supraveghează punerea în aplicare a acesteia;
- Aprobă orice modificări ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobării acționarilor Societății, examinează și monitorizează efectele acestora;
- Ia în calcul contribuțiile compartimentelor competente, precum producție, achiziții, vânzări, economic, resurse umane, etc.
- Stabilește și monitorizează remunerarea membrilor conducerii executive;
- Monitorizează consultanții de remunerare externi pe care poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență.

Conducerea executivă (conducerea superioară)

În ceea ce privește procesul de remunerare, Conducerea executivă are următoarele roluri și responsabilități:

- revizuieste și propune spre aprobare Consiliului de Administrație politicile de remunerare a angajaților;
- monitorizează implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;
- acordarea de prime salariaților în limita bugetelor stabilite de Adunarea generală a acționarilor, pe baza evaluării anuale a salariaților;

Serviciul Resurse Umane

În ceea ce privește procesul de remunerare, Serviciul Resurse Umane are următoarele roluri și responsabilități:

- monitorizează implementarea eficientă a procesului de remunerare;
- oferă consultanță și se asigură de corectitudine și obiectivitate în procesul de evaluare.

COMUNICAREA INTERNĂ ȘI DIVULGAREA EXTERNĂ

Prevederile politicii de remunerare, precum și eventualele modificări aduse acestora, vor fi aduse la cunoștința personalului angajat prin grija

serviciului Resurse Umane, sau de către orice altă persoană nominalizată în acest sens de către Societate prin Consiliul de administrație.

Societatea va furniza, prin grija persoanelor arătate la paragraful precedent, întregului personal al societății, informații generale despre caracteristicile de bază ale politicilor și practicilor de remunerare ale ALTUR SA.

Fără a aduce atingere confidențialității și legislației referitoare la protecția datelor, societatea va prezenta factorilor interesați, într-un mod clar și ușor de înțeles, informațiile pertinente referitoare la politica de remunerare aplicabilă la nivelul ALTUR SA, precum și orice actualizări realizate în urma schimbărilor intervenite. Informațiile pot fi prezentate sub forma unei declarații independente privind politica de remunerare, a unei informări periodice în cadrul situațiilor financiare anuale sau sub oricare altă formă.

MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizării și supravegherii organelor de conducere ale societății, precum și al funcțiilor de control, (cel puțin anual) care vor face demersurile necesare pentru remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate în procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

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 aprobate de către consiliul de administrație al societății.

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.

PREȘEDINTE
al CONSILIULUI de ADMINISTRAȚIE

ing. Nițu Rizea Gheorghe