



ALTUR SA

RC J28/131/1991, CUI: RO1520249

Pitești Street, No.114, Code 230104, SLATINA, OLT, ROMANIA

[Tel:0040249/436834](tel:0040249/436834); Fax: 0040249/436037

www.altursa.ro

IATF 16949:2016

ISO 9001:2015

ISO 14001:2015



POLITICA DE REMUNERARE

Aprobată în Adunarea Generală a Acționarilor în data de 29.04.2025

I. PREZENTAREA SOCIETĂȚII

ALTUR SA este o societate pe acțiuni și funcționează potrivit legislației din România, având sediul social în Slatina, str. Pitești, nr.114, jud.Olt, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Olt sub nr.J1991000131289, având Cod Unic de Înregistrare RO 1520249. Societatea este admisă la tranzacționare pe piața principală a BVB, categoria Standard, acțiunile societății fiind tranzactionabile sub simbolul ALT.

ALTUR SA s-a constituit ca societate pe acțiuni, având un număr total de 306.048.670 acțiuni, la valoarea nominală de 0,1 lei, respectiv un capital social de 30.604.867 lei.

La data întocmirii prezentei politici structura acționariatului este următoarea:

ACTIONAR	NR. ACȚIUNI	CAPITAL SOCIAL
ANDRICI ADRIAN	96.143.530	31,4145%
MECANICA ROTES SA	86.153.840	28,1504%
Persoane fizice	62.541.891	20,4353%
Persoane juridice	61.209.409	19,9999%

II. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Politica de remunerare elaborată de Consiliul de Administrație are ca scop principal descrierea principiilor de acordare a remunerației pentru *personalul identificat al societății*, așa cum acesta este definit în cadrul acestui document (membrii Consiliului de Administrație, membrii conducerii superioare).

Politica de remunerare se aplică și acelor categorii de personal ale căror 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.

III. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Principiile de bază care stau la baza remunerării administratorilor și directorilor societății sunt prevăzute în legislația aplicabilă, precum și în documentele interne ale societății respectiv:

- Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață
- Codul de Guvernanță Corporativă al BVB
- Hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor
- Contractul Colectiv de Muncă al ALTUR SA

IV. 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.

Remunerații - în sensul prezentei politici, remunerațiile constau în toate formele de plăți sau indemnizații, orice sumă, inclusiv dobânda aferentă acesteia 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;

V. PRINCIPIILE POLITICII DE REMUNERARE

a) Principii stabilite de Legea nr.24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale societății. Politica descrie remunerația fixă și pe cea variabilă, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate și prezintă proporția relativă a acestor elemente.

Politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, criterii privind responsabilitatea socială a societății, și explică modul în care acestea contribuie la strategia de afaceri, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale societății, precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță. Politica oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile.

Politica de remunerare indică durata contractelor și perioadele de preaviz aplicabile, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii acestora. Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și rolul comitetului de remunerare.

b) Principii stabilite de Bursa de Valori București prin Codul de Guvernață Corporativă

Modul în care sunt motivate persoanele are un impact semnificativ asupra performanței și comportamentului lor. Conceperea pachetelor de remunerare poate fi foarte

influență în acest sens, astfel că este necesar să se acorde o mare atenție atât în proiectarea pachetelor, cât și în evaluarea îndeplinirii condițiilor de performanță sau de altă natură. Remunerarea atât a membrilor Consiliului, cât și a conducerii executive, trebuie să îi motiveze să acționeze în interesul pe termen lung al Societății, în conformitate cu atribuțiile lor. Acesta este motivul pentru care o politică de remunerare echilibrată și clară este esențială pentru stabilirea formei, structurii și nivelului remunerației membrilor de Consiliu, Directorului General și a altor membri ai conducerii executive.

În ceea ce privește membrii Consiliului, cele mai bune practici sugerează evitarea remunerației legate de performanță, întrucât ar putea influența motivarea membrilor de Consiliu și ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora. Pe de altă parte, remunerarea conducerii executive necesită un echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță prin stabilirea de obiective care recompensează deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri, care nu este în concordanță cu strategia.

Consiliul trebuie să asigure transparența în ceea ce privește aspectele legate de remunerare. Acționarilor trebuie să li se furnizeze informații relevante pentru a înțelege principiile aplicate de Societate în ceea ce privește politica de remunerare, care se bazează pe recompense și motivații echitabile pentru membrii Consiliului, precum și pentru Directorul General și conducerea executivă. Societatea trebuie să asigure o raportare anuală clară și transparentă a remunerației, prin dezvăluirea componentelor remunerației atât la nivel individual, cât și colectiv.

VI. MODALITATEA DE APROBARE ȘI REVIZUIRE

Conform dispozițiilor art.106, alin.1 din Legea nr.24/2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, acționarii sunt cei care au competența să aprobe Politica de Remunerare, în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor pe a cărei ordine de zi a fost inclus acest punct. De asemenea, este necesară aprobarea acționarilor de fiecare dată când are loc o revizuire a Politicii de Remunerare.

VII. TERMEN DE VALABILITATE

Conform art.106 alin.7 din Legea nr.24/2017, privind emisiunile de instrumente financiare și operațiuni de piață, societatea supune votului politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin odată la 4 ani.

VIII. APLICABILITATE

Persoanele cărora li se aplică prevederile prezentei Politici de Remunerare sunt administratorii și directorii societății.

În cazul în care există inadvertențe între prevederile legale în vigoare și prezenta Politică de Remunerare, întotdeauna va preleva respectarea cerinței legale specifice. Dacă cerința legală va implica modificarea prezentei politici, aceasta va fi supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor în prima ședință.

IX. CONFLICTUL DE INTERESE PRIVIND REMUNERAREA

Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul societății se vor abține de la a vota deciziile privind remunerația lor.

Se vor respecta recomandările codului de guvernanță al Bursei de Valori București, care stabilește că în ceea ce privește membrii neexecutivi ai Consiliului, cele mai bune practici sugerează evitarea remunerației variabile legate de performanță, întrucât ar putea influența motivarea membrilor din Consiliu și ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora.

Membrii Consiliului de Administrație care au și calitatea de acționari ai societății se vor abține de la vot în cadrul Adunării Generale a Acționarilor în care va fi supusă spre aprobare Politica de Remunerare, în conformitate cu prevederile art.126 alin.1 din Legea 31/1990 a societăților comerciale.

X. **GUVERNANTA CORPORATIVĂ ȘI PROCESUL DECIZIONAL**

În ceea ce privește procesul decizional, următoarele organe de conducere sunt implicate în elaborarea, transmiterea spre aprobare, aprobarea și implementarea Politicii de Remunerare:

Consiliul de Administrație

Elaborarea și implementarea Politicii de remunerare sunt rezultatul exercitării de către Consiliul de Administrație al ALTUR SA a atribuțiilor *funcției 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 legea 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.

Comitetul 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.

XI. REMUNERAREA PERSONALULUI ALTUR SA

Structura remunerațiilor

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.

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.

În considerarea atribuțiilor și competențelor membrilor Consiliului de Administrație, dar și strategia de dezvoltare a societății, Politica de Remunerare are în vedere acordarea unei remunerații fixe, lunare ce constă într-o sumă de bani cuvenită administratorilor pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Membrii Consiliului de Administrație au dreptul și la 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 sedințele 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.

În situația în care persoanele cărora li se aplică Politica de Remunerare dețin și acțiuni emise de societate care le dau dreptul la anumite sume de bani cu titlu de dividend, orice plată a acestor drepturi izvorâte din calitatea acestor persoane de acționari nu se supune prezentei Politici de Remunerare.

În situația în care persoanele cărora li se aplică Politica de Remunerare

Nivelul remunerației membrilor Consiliului de Administrație se stabilește de către acționarii societății în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei Politici cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

Pe perioada mandatului, pentru membrii Consiliului de Administrație vor fi suportate cheltuielile de comunicare, transport, autovehicul, delegații, diurnă, cazare, protocol.

Structura remunerației directorilor

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al societății. Limitele generale ale remunerațiilor directorilor cărora li s-au delegat de către Consiliul de Administrație o parte din puterile sale, în conformitate cu prevederile Legii 31/1990, sunt aprobate de adunarea generală a acționarilor.

Dispozițiile privind remunerarea Directorilor cuprinse în prezenta Politică de remunerare sunt aplicabile directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere potrivit prevederilor art.143 din Legea 31/1990 și prevederilor Actului Constitutiv.

Directorii societății cărora nu li s-au delegat atribuții de conducere potrivit art.143 din Legea 31/1990, vor fi remunerați în conformitate cu prevederile legislației muncii și cele agreeate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.

Pentru îndeplinirea mandatului, Directorul general este îndreptățit la o remunerație fixă lunară, stabilită de Consiliul de Administrație.

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 politici cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul ALTUR SA.

XII. DISPOZIȚII FINALE

În cazul în care prevederile Politicii de remunerare vor fi completate/modificate/abrogate de o dispoziție legu internă, atunci prevederile acesteia se vor aplica de drept și la nivelul ALTUR SA

Prezenta Politică de remunerare se completează cu prevederile privind remunerarea din cadrul actelor normative aplicabile.

PREȘEDINTE
al CONSILIULUI de ADMINISTRAȚIE
ec. Sergiu BURCĂ