

Politica De Remunerare Autonom Services S.A.

Preambul

Prezenta Politica de Remunerare (denumita in continuare "Politica") descrie procedura utilizata de societatea Autonom Services SA (denumita in continuare „Societatea”) pentru a stabili remuneratia conducatorilor acesteia, respectiv a membrilor Consiliului de Administratie si a Directorilor executivi cu contract de mandat (denumiti in continuare, in mod colectiv, "Conducatorii"), în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata astfel cum a fost modificata prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea si abrogarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European si al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea si de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simpla, transparenta si standardizata si de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE si 2011/61/UE, precum si a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 si (UE) nr. 648/2012

1. Principii si Obiective Ale Politicii De Remunerare

Politica are ca principale scopuri si obiective respectarea principiului echitatii si transparentei in ceea ce priveste liniile directoare referitoare la remunerarea persoanelor responsabile de conducerea societatii si contribuie la strategia de afaceri a Autonom Services SA, precum si la sustenabilitatea si interesele pe termen lung ale societatii.

Remuneratia Conducatorilor la nivelul Societatii reflecta aplicarea principiului proportionalitatii, astfel incat cuantumul acesteia se raporteaza la dimensiunea, natura, organizarea interna, sfera si complexitatea activitatilor Societatii.

Prezenta Politica isi propune sa reglementeze un mod transparent si obiectiv de evaluare si remunerare a membrilor Consiliului de administratie si a Directorului General al Societatii intr-o maniera care sa asigure competitivitate pe piata si sa acorde investitorilor posibilitatea de a avea acces la informatii ce tin de structura interna de conducere a Societatii.

2. Cadrul de Reglementare

Politica a fost elaborata in conformitate cu :

- a) Legea societatilor nr. 31/1990 republicata;
- b) Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, astfel cum a fost modificata prin Legea nr. 158/2020;

- c) Ghidul de implementare a politicii de remunerare elaborat de Asociatia pentru Relatii cu Investitorii la Bursa (ARIR) din februarie 2021;
- d) Contractele de administrare ale membrilor Consiliului de Administratie - aprobate de Adunarea Generala a Actionarilor nr. 4941 din data 01.11.2022;
- e) Contractul de mandat al Directorului General - aprobat de Adunarea Generala a Actionarilor nr. 4941 din data 01.11.2022.

3. Structuri Interne Responsabile Pentru Implementarea Politicii

Potrivit Actului constitutiv al Societatii, Consiliul de Administratie este insarcinat cu indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu exceptia celor rezervate de lege pentru Adunarea Generala a Actionarilor. Consiliul de administratie are printre atributiile prevazute la nivelul structurii sale interne stabilirea remuneratiei administratorilor si supravegherea activitatii directorilor, prin urmare, implementarea si supravegherea implementarii prezentei Politici va ramene in sarcina exclusiva a Consiliului de Administratie.

Departamentul de resurse umane are atributii precum furnizarea resurselor umane necesare Conducatorilor Societatii pentru realizarea obiectivelor strategice si de a stabili un sistem de remuneratie si recompensare echitabil si competitiv.

4. Remuneratia Conducatorilor

Tinand cont de sistemul unitar aplicabil la nivelul Societatii reglementat de dispozitiile art. 137 din Legea 31/1990 privind societatile, prezenta Politica se va aplica exclusiv Conducatorilor Societatii raportat la statutul lor de membri ai Consiliului de Administratie/ Directori Generali, mentionati in actul constitutiv, fara sa fie aplicabil in vreun fel unui alt salariat din cadrul Societatii care detine functia de Director aferenta unei Clasificari a Ocupatiilor din Romania (Cod COR).

Membrii Consiliului de Administratie sunt remunerati in baza unei **remuneratii fixe si a unei remuneratii variabile**.

Remuneratia fixa este stabilita in Contractele de administrare incheiate cu Societatea. Cuantumul remuneratiei fixe este stabilit prin raportare la activitatea desfasurata de membrii Consiliului de Administratie, obiectivele strategice anuale ale Societatii, nivelul de responsabilitate, sarcinile pe care trebuie sa le indeplineasca in cadrul Consiliului de Administratie.

Remuneratia fixa este diferita pentru fiecare membru al Consiliului de Administratie in functie de atributiile si sarcinile pe care le indeplineste. Remuneratia fixa lunara va fi revizuita anual de catre Adunarea Generala a Actionarilor si aprobata printr-o Hotarare Ordinara.

Remuneratia variabila se acorda sub forma de bonusuri multianuale, asigurari medicale private, pensii private, beneficii acordate de Autonom pentru functia de membru al Consiliului de Administratie pentru fiecare membru al Consiliului de Administratie si se bazeaza pe:

1. o evaluare individuala a performantiei fiecarui membru in parte,
2. performanta unitatii operationale in care activeaza;
3. rezultatele generale ale Societatii obtinute intr-o perioada predefinita;
4. atingerea obiectivelor stabilite de Societate;

Fiecarui membru al Consiliului de Administratie ii vor fi aduse la cunostinta criteriile de evaluare pentru acordarea remuneratiei variabile, ele fiind diferite in functie de atributiile specifice in cadrul Consiliului. Evaluarea de performanta se realizeaza intr-un cadru multi-anual, pentru a ne asigura ca procesul de evaluare este bazat pe performanta pe termen lung si ca plata actuala a componentelor de remunerare bazata pe performanta este esalonata pe o perioada care are in vedere ciclul de afaceri al Societatii si riscurile specifice ale activitatii.

Directorul General este remunerat in baza unei remuneratii fixe si a unei remuneratii variabile.

Directorului General ii vor fi aduse la cunostinta criteriile de evaluare pentru acordarea remuneratiei variabile. Evaluarea de performanta se realizeaza intr-un cadru multi-anual, pentru a ne asigura ca procesul de evaluare este bazat pe performanta pe termen lung si ca plata actuala a componentelor de remunerare bazata pe performanta este esalonata pe o perioada care are in vedere ciclul de afaceri al Societatii si riscurile specifice ale activitatii.

5. Durata Contractelor De Administrare/Mandat

Potrivit Actului Constitutiv Consiliul de Administratie este compus din 3 administratori, numiti pentru o perioada de 4 ani, fiecare dintre acestia avand incheiate Contracte de administrare cu Societatea, termenul de preaviz pentru denuntarea in mod unilateral a contractelor este de 45 zile pentru Administratori si 45 zile pentru Societate.

Administratorii pot fi revocati oricand de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor. In cazul in care revocarea survine fara justa cauza, administratorii in cauza sunt indreptatiti la plata unor daune-interese.

Directorii pot fi revocati oricand de catre Consiliul de Administratie. In cazul in care revocarea survine fara justa cauza, directorii in cauza sunt indreptatiti la plata unor daune-interese.

6. Masuri De Evitare A Conflictelor De Interese

Administratorul care are intr-o anumita operatiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor societatii trebuie sa ii instiinteze despre aceasta pe ceilalti administratori si pe cenzori sau auditori interni si sa nu ia parte la nicio deliberare privitoare la aceasta operatiune. Aceeasi obligatie o are administratorul in cazul in care, intr-o anumita operatiune, stie ca sunt interesate sotul sau sotia sa, rudele ori afinii sai pana la gradul al IV-lea inclusiv.

Contractele de Administrare/de Mandat contin clauze privind conflictul de interese, iar fiecare Conducator si-a asumat obligatia de a nu se afla in niciunul dintre cazurile prevazute in contract si au garantat ca nu exista niciun caz de incompatibilitate cu functia pe care o detin in cadrul Societatii.

Fiecare Conducator isi va indeplini obligatiile in conformitate cu principiul bunei credinte, loialitatii si diligentei unui bun administrator, abtinandu-se de la orice actiune sau inactiune care ar fi contrara intereselor Societatii.

Fiecare Conducator a declarat ca a luat la cunostinta ca orice fapta prin care ar primi bunuri sau alte foloase de la orice alta persoana care are interese contrare cu obiectivele Societatii sau din partea unui concurent se pedepseste in conformitate cu dispozitiile legale in materie.

7. Conditii De Revizuire A Politicii De Remunerare

- 7.1.** Politica va fi prezentata Adunarii Generale a Actionarilor pentru revizuire cel putin o data la 4 ani conform art. 106 alin. (7) din Legea 24/2017.
- 7.2.** In cazul existentei unor modificari semnificative in structura societatii, a performantei sale financiare si/sau operationale generale, a sectorului sau industriei in care activeaza, Societatea poate recurge la revizuirea Politicii la un interval mai mic de patru ani.
- 7.3.** Orice modificare semnificativa a Politicii va fi aprobata de catre Adunarea Generala a Actionarilor.