APROBAT
la Adunarea Generală
extraordinară a acționarilor
C.A. „ASTERRA GRUP” S.A.
Proces-verbal
din **20-02-2024**

POLITICA
de
REMUNERARE
a
Companiei de Asigurări
„ASTERRA GRUP”
Societate pe Acțiuni

Înregistrată la Camera Înregistrării de Stat
cu nr. 1006600032750 din 15-05-2012

2024

1. Politica și practicile de remunerare

În conformitate cu prevederile Legii nr. 92/2022 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare C.A. „ASTERRA GRUP" S.A. a adoptat prezenta politică de remunerare.

Această politică vizează utilizarea remunerării pentru a crea loialitate și atractivitate față de societate, ceea ce contribuie la performanța pe termen lung a societății și asigură integrarea managementului riscului și a culturii conformității în cadrul societății.

Politica de remunerare trebuie să respecte politica de gestionare a riscurilor în companie, cuprinzând inclusiv măsuri de prevenire a conflictelor de interese, fiind promovat managementul eficient și moderat a riscurilor. Această politică precizează echilibrul dintre componentele de remunerare fixe și cele variabile, în funcție de rezultate, atât individuale (care răsplătește performanța salariaților), cât și colective (legat de rezultatul global al companiei).

La stabilirea și revizuirea remunerației se iau în considerare cel puțin următoarele criterii:

- Pregătirea și experiența profesională;
- Gradul de realizare și implicare individuală în atingerea obiectivelor asumate;
- Orientarea spre comportamente și abordări prudente;
- Orientarea spre reducerea riscurilor la care este expusă compania;
- Transferul de cunoștințe profesionale către colegi;
- Calitatea activităților desfășurate.

2. Structura remunerației

Structura remunerației este compusă din remunerația fixă și, pentru unele categorii de salariați (în special parte din vânzări) – remunerația variabilă. Respectiv, remunerarea globală a salariaților include o remunerație și o compensare financiară și beneficii, având ca scop recunoașterea contribuției salariaților la realizarea obiectivelor societății.

Componenta fixă și variabilă a remunerației sunt echilibrate în mod corespunzător.

Componenta variabilă este acordată salariaților implicați, în special, în activitatea de comercializare a produselor de asigurare, fiind utilizată ca instrument de recompensă a activității salariatului în cauză.

➢ *Remunerația fixă*

Criteriile specifice pentru stabilirea remunerației fixe sunt:

- Criteriul de importanță a funcției - cu cât o funcție este mai importantă pentru C.A. „ASTERRA GRUP" S.A., cu atât salariatul ce deține această funcție va beneficia de o remunerație mai mare. Acest criteriu garantează echitatea internă a sistemului

salarial intern, prin diferențierea posturilor și retribuirea corespunzătoare a acestora;
- Criteriul pieței forței de muncă – se va ține cont de nivelul de remunerare aplicat pe piața financiară, în speță sectorul asigurărilor, pentru a asigura crearea unor condiții concurențiale avantajoase pentru atragerea specialiștilor calificați;
- Criteriul riscurilor semnificative – are la bază nivelul riscurilor pe care salariatul trebuie să le administreze.

➢ *Remunerația variabilă*

În cazul componentei variabile, remunerația este corelată cu performanța în comercializarea produselor de asigurare. Valoarea remunerației variabile se bazează pe raportul procentual aplicat la cuantumul și categoria produselor de asigurare comercializate, potrivit Anexei la prezenta procedură. Anexa la prezenta procedură cuprinde și Lista încălcărilor de serviciu pentru care se diminuează comisionul.

3. Evitarea conflictelor de interese

La aplicarea practicilor de remunerare directorul general va urmări respectarea prezentei politici, reglementărilor interne, acționând independent, fără a fi afectat de influențe, presiuni sau conflicte de interese.

Este interzisă utilizarea poziției deținute în interesul unor persoane cu care există relații de rudenie sau alte relații extraprofesionale în cadrul practicilor de remunerare.