

POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE

1. SCOPUL

Politica de remunerare a Societatii de Administrare a Investitiilor MUNTENIA INVEST SA (in continuare "MI") descrie cadrul general si principiile de baza pentru determinarea remuneratiei si este aliniata cu legislatia muncii aplicabila si cu alte prevederi specifice in vigoare.

Prin aplicarea politicii de remunerare, se urmareste coerenta intre remuneratie si strategia de afaceri, politica de risc, valorile si obiectivele pe termen lung ale MI.

Politica de remunerare este stabilită într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu dimensiunea și organizarea internă a MI, precum si cu dimensiunea entitatilor administrate. Totodată sunt avute în vedere natura, aria si complexitatea activitatilor de afaceri sau a profilului de risc al MI sau al entitatilor administrate.

1.1. Cadrul de reglementare

Politica a fost elaborata in conformitate cu:

- Legea societăților nr. 31/1990 („Legea 31/1990”)
- Legea nr. 74/ 2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative (art.13 si Anexa nr. 1) („Legea 74/2015”)
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”)
- Legea 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012 („Legea 158/2020”)
- Codul Muncii
- Regulamentul A.S.F. nr. 10 /2015 privind administrarea fondurilor de investitii alternative (art. 7, art. 17 alin. 12) („Regulament ASF 10/2015”)
- Regulamentul delegat (UE) nr. 231/2013 al Comisiei din 19 decembrie 2012 de completare a Directivei 2011/61/UE a Parlamentului European si a Consiliului in ceea ce priveste derogarile, conditiile generale de operare, depozitarii, efectul de levier, transparenta si supravegherea (art. 24, art. 33 alin. 2 lit. c), art. 63, art. 107) („Regulament UE 231/2013”)
- Ghidul ESMA (Autoritatea Europeana pentru Valori Mobiliare si Piete) nr. 232/2013 privind politicile de remunerare in conformitate cu DAFIA (Directiva privind administratorii fondurilor de investitii alternative) („Ghid ESMA 232/2013”)
- OUG nr. 32/2012 privind organismele de plasament colectiv in valori mobiliare si societatile de administrare a investitiilor, precum si pentru modificarea si completarea Legii nr. 297/2004 (art. 34¹, art. 34², art. 92(4¹), art. 93) („OUG 32/2012”)

- Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 8 iunie 2011 privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr. 1095/2010 („Directiva UE 2011/61”)
- Regulamentul A.S.F. nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF (art. 9, art. 19 și art. 20) („Regulament ASF 2/2016”)
- Regulamentul A.S.F. nr. 9/2014 privind autorizarea și funcționarea societăților de administrare a investițiilor, a organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare și a depozitarilor organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare; (art. 46 lit. l), art. 51 lit.b)) („Regulament ASF 9/2014”)
- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM („Ghid ESMA 2016/575”)
- Regulamentul ASF 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară. („Regulament ASF 1/2019”)

Politica se completează cu orice alte acte normative aplicabile care reglementează activitatea MI sau a entităților administrate de aceasta, inclusiv Hotărâri AGA și decizii ale Consiliului de Administrație ale SAI Muntenia Invest SA, cât și politici și proceduri interne etc.

1.2. ABREVIERI

- M.I. - SAI Muntenia Invest SA
- AGA - Adunarea Generală a Acționarilor
- CA - Consiliul de Administrație
- CC - Ofiter de conformitate
- CMR- Compartiment management risc
- CSCAN - Compartimentul Strategie – Calcul Activ Net
- CFC - Compartimentul Financiar-Contabil
- CRU - Compartimentul Resurse Umane
- CNR - Comitet de Nominalizare și Remunerare

1.3. Definitii

Conducere executiva/superioara	persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea unui A.F.I.A., în conformitate cu art. 8 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 74/2015, și, după caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere (Regulament ASF 10/2015, art. 2 lit. h)
Entitati administrate	- SIF Muntenia SA, ce reprezinta un F.I.A. de tip închis definit la art. 1 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 694/2014 - Fondul deschis de investitii PLUS Invest, in calitate de O.P.C.V.M. administrat de MI.
Functie de supraveghere	persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale MI 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 Directivei 61/2011. (Consiliul de Administratie al MI) (Ghid Esma 232/2013, Cap II)
Functii de control	personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul MI (conform Ghid ESMA 232/2013)
Instrumente	unitati sau actiuni ale entitatilor administrate de MI sau participatii echivalente la capitalurile proprii, sub rezerva structurii juridice a entitatilor in cauza si a regulilor sau instrumentelor de constituire ale acestora, sau instrumente aferente actiunilor sau instrumente nemonetare echivalente (conform Ghid ESMA 232/2013)
Malus	masura care permite MI sa impiedice acordarea remuneratiei amanate, in intregime sau partial, in functie de rezultatele in ceea ce priveste riscurile sau performantele MI in ansamblu, ale unitatii operationale, ale entitatilor administrate si, daca este posibil, ale unui membru al personalului MI. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri. (conform Ghid ESMA 232/2013)
Mecanism de recuperare	acord contractual prin care un membru al personalului convine sa returneze o parte din remuneratie in anumite circumstante. Aceasta masura se poate aplica atat remuneratiei initiale, cat si remuneratiei variabile amanate. Atunci cand este asociat rezultatelor in ceea ce priveste riscurile, mecanismul de recuperare este o forma de ajustare ex-post la riscuri. (conform Ghid ESMA 232/2013)

Personal identificat categoriile de personal, inclusiv persoanele aparținând structurilor 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 remunerație 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 MI sau asupra profilurilor de risc ale entităților pe care le administrează MI. (conform Ghid ESMA 232/2013)

**Persoana
relevantă**

în cazul MI, înseamnă oricare dintre următoarele:

- (a) Un administrator, un partener sau echivalentul acestuia sau un director al MI;
- (b) Un angajat al MI sau orice altă persoană fizică ale cărei servicii sunt puse la dispoziția și sub controlul MI și care este implicată în furnizarea de către MI a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;
- (c) O persoană fizică sau juridică implicată direct în prestarea de servicii de către MI în baza unui acord de delegare încheiat cu părți terțe în vederea furnizării de către MI a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv (art. 1 din Regulamentul UE 231/2013) ;

2. PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare si aplicarea acesteia:

- urmareste compatibilitatea cu administrarea solida si eficace a riscurilor, promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri care nu este conforma cu profilul de risc, prospectele, regulile sau actele constitutive al entitatilor pe care le administreaza;
- este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele MI si ale entitatilor pe care le administreaza, precum si cu interesele investitorilor acestora, cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese

In acest sens, obiectivele stabilite pentru organul de conducere si personal, atat la nivel individual cat si la nivelul de ansamblu al MI sau al entitatilor pe care le administreaza, cat si modul de evaluare a performantei vor fi realizate coerent cu strategia de afaceri si strategia de risc si nu vor incuraja asumarea excesiva de riscuri (comparativ cu apetitul la risc stabilit) si nu vor genera conflicte de interese.

La elaborarea politicii de remunerare au fost avute in vedere urmatoarele premize:

- pentru serviciile de administrare, MI obtine un comision lunar de administrare de la entitatile administrate, precum si un comision de performanta anual, conform prevederilor înscrise în contractul de administrare încheiat cu SIF Muntenia;
- principiul proportionalitatii in legatura cu diversele caracteristici ale MI si ale entitatilor administrate, precum si cu privire la diversele categorii de personal al MI (cf pct VII din Ghid Esma 232/2013);
- CA in cadrul functiei sale de supraveghere adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare, fiind responsabil de aplicarea acesteia. Aplicarea politicii de remunerare este supusa cel putin o data pe an unei evaluari interne centrale si independente a respectarii politicilor si procedurilor de remunerare adoptate de CA in cadrul functiei de supraveghere. (Anexa nr.1 pct. 1 lit.c) si d) din Legea 74/2015);
- politica de remunerare a personalului MI trebuie sa nu aiba un impact semnificativ asupra rezultatelor obtinute de catre MI sau de catre entitatile administrate de aceasta;
- remuneratia persoanelor care detin functii de control se realizeaza pe baza indeplinirii obiectivelor legate de functiile lor, neexistand o corelatie directa cu rezultatele ariilor pe care le monitorizeaza si controleaza (Anexa nr. 1 pct. 1 lit.e) din Legea 74/2015);
- remuneratia personalului are la baza o componenta fixa (salariul tarifar) si o componenta suplimentara (prime sau bonusuri); componenta suplimentara este ocazionala si se poate acorda in functie de rezultatele evaluarii anuale a personalului conform procedurii privind evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor (PEVA); componenta suplimentara este corelata cu rezultatele financiare ale MI si in limitele aprobate de AGA MI in bugetul de venituri si cheltuieli anual. (Anexa nr. 1 pct 1 lit.g) din Legea 74/2015);
- între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației astfel incat permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile

ale remunerației, care să includă chiar și posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației (Anexa nr. 1 pct 1 lit.j) din Legea 74/2015);

- alte tipuri de beneficii (stimulente monetare și nemonetare precum bonuri de masă, prime cu ocazia sărbătorilor legale, etc.) fac parte din politica generală și nediscreționară a MI și nu prezintă nici un fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor;
- MI are o politică de remunerare predictibilă și previzibilă care să fie ușor de gestionat din punct de vedere al riscurilor financiare/operationale administrate de către societate. În acest sens, remunerația suplimentară a personalului este limitată la un plafon maxim care se raportează la fondul anual de salarizare/remunerație al MI și nu la alți indicatori, pentru a înlătura posibilitatea încurajării angajaților să-și asume riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor stabilite.

MI nu ia în considerare pentru entitățile administrate efectele negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate conform art. 4 alin. (1) lit. b) din Regulamentul (UE) 2019/2088, întrucât, luând în calcul diversificarea activelor fondurilor administrate, materializarea unui singur risc de durabilitate are o probabilitate redusă de a afecta semnificativ valoarea activelor nete ale fondurilor afectate.

Riscurile de durabilitate nu sunt total eliminate, însă efectul probabil estimat al riscurilor legate de durabilitate pentru fondurile administrate de MI este la un nivel scăzut.

În analiza activității emitenților în procesul investițional, MI prin compartimentul de specialitate depune diligențele necesare pentru a proteja interesul investitorilor în fondurile administrate. Însă ca urmare a faptului că informațiile privind factorii de durabilitate pot fi în acest moment dificil de obținut, inexacte, bazate pe estimări sau incomplete, există o mare probabilitate ca în situația în care se iau în considerare principalele efecte negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate, acestea să nu fie exacte și să nu consolideze protecția investitorilor finali. Astfel, decizia de investiții nu se poate baza pe informații complete și complexe, care să conducă la investiții în acord cu principiile stabilite de Regulamentul (UE) 2019/2088 și de documentele constitutive ale organismelor de plasament aflate în administrare.

În atare condiții, SAI Muntenia Invest SA reiterează faptul că nu va lua în considerare efectele negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate, propunându-și reevaluarea acestei situații cu periodicitate și informarea investitorilor privind orice modificare viitoare.

Având în vedere faptul că politica de remunerare a MI urmărește compatibilitatea cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc și documentele entităților administrate, precum și faptul că MI nu va lua în considerare efectele negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate, nu se încurajează asumarea de riscuri legate de durabilitate, așa cum sunt acestea definite de Regulamentul (UE) 2019/2088 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare.

Riscurile de durabilitate pot reprezenta un risc real, distinct, dar pot avea și impact asupra altor riscuri, cum ar fi riscurile de piață, de credit, operaționale, etc., așa cum sunt identificate riscurile semnificative la care este expusă SAI Muntenia Invest SA.

Din perspectiva politicii privind identificarea riscurilor legate de durabilitate, MI va identifica riscurile legate de durabilitate, dar nu va lua deocamdată în considerare efectele negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate, propunându-și reevaluarea acestei situații cu periodicitate anuală și informarea investitorilor privind orice modificare ulterioară.(art.16 alin 1¹ si art 16 alin 2 din OUG 32/2012).

Procesele de monitorizare și de control al riscurilor sunt încorporate în procesul continuu de administrare a entităților administrate, prin raportarea periodică a riscurilor către conducerea superioară și stabilirea măsurilor de urgență prin procese și instrumente ca urmare a analizelor de risc. Politica de administrare a riscurilor subliniază importanța separării funcționale și ierarhice între managementul riscului și unitățile operaționale, până la nivelul superior al conducerii.

Funcția de administrare a riscurilor are un rol cheie în determinarea profilului de risc a entităților administrate. Identificarea riscurilor de durabilitate face parte integrantă din procesul de management al riscurilor la nivelul SAI Muntenia Invest SA efectuată de către Compartimentul Management al Riscurilor (CMR).

Politica de remunerare nu conduce la aparitia conflictelor de interese. Astfel, MI aplica masuri de evitare a conflictelor de interese conform procedurilor/reglementarilor in vigoare, precum, dar fara a se limita la, cele ce urmeaza,:

- personalul este remunerat in functie de rezultatele obtinute de MI si nu in functie de cele obtinute de catre entitatile administrate. In acest mod nu este stimulata asumarea excesiva a riscurilor in activitatea de administrare a entitatilor administrate si implicit se asigura atingerea obiectivelor stabilite in profilul de risc al entitatilor administrate, respectiv al MI;
- Compartimentul Managementul Riscului monitorizeaza semestrial ca totalul sumelor acordate cu titlu de remuneratie sa nu afecteze profilul de risc al MI si face propuneri catre Conducerea executiva/ superioara pentru incadrarea in limitele impuse de profilul de risc al MI;
- eliminarea oricarei legaturi directe dintre remuneratia persoanelor relevante care desfasoara cu precadere o anumita activitate si remuneratia altor persoane relevante, sau castigurile generate de acestea, care desfasoara cu precadere alta activitate, atunci cand activitatile in cauza pot genera un conflict de interese (art. 33 alin. 2 lit.c) din Regulamentul UE 231/2013);
- membrii CA care au o functie executiva in cadrul MI nu vor participa la deciziile privind remuneratia lor;
- orice situatie ce poate determina aparitia unui conflict de interese in procesul de remunerare va fi adusa la cunostinta persoanelor responsabile conform procedurii „Politici si Proceduri in domeniul conflictelor de Interese”.
- Gestionarea și măsurile întreprinse de A.F.I.A in situatia realizarii de tranzactii intre OPCVM/FIA aflat in administrarea MI si societati cu care MI, directorii, administratorii sau angajatii acesteia au deja relatii de afaceri sau se afla in raporturi juridice pecuniare. In situația derulării de tranzacții ce fac obiectul dispozițiilor art. 51 din Regulamentul ASF 9/2014, respectiv art.17, alin.12 din Regulamentul ASF 10/2015, MI in calitate de

administrator al O.P.C.V.M./FIA are obligația gestionării potențialului conflict de interese în favoarea intereselor deținătorilor de titluri de participare ale O.P.C.V.M./FIA. În aceeași situație MI are obligația de raportare trimestrială a situației deținerilor directe și indirecte în acțiuni, obligațiuni necotate sau orice alte instrumente financiare necotate emise de societăți deținute/controlate/cu care MI în calitate de administrator al O.P.C.V.M./F.I.A. se află în relații de afaceri sau în raporturi juridice pecuniare (art. 51 lit. b) din Reg. ASF 9/2014 și art.17 alin.12 din Reg ASF 10/2015)

În procesul de identificare a conflictelor de interese MI ia în considerare inclusiv remunerațiile personalului relevant care ar putea da naștere la dezinformare în privința aspectelor ecologice, la vânzare inadecvată sau la prezentarea de date eronate cu privire la strategiile de investiții, precum și conflictele de interese între diferitele entități administrate. (art 29 alin 3 din OUG 32/2012)

MI va avea în vedere diseminarea informațiilor referitoare la remunerare, având în vedere relevanța informațiilor precum și principiul proporționalității:

- a. informații privind procesul decizional care stă la baza stabilirii politicii de remunerare, inclusiv, dacă este cazul, informații privind consultantul extern ale cărui servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul factorilor de decizie importanți;
- b. informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță;
- c. informații referitoare la criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și adaptarea riscurilor;
- d. informații privind criteriile de performanță de care depind componentele variabile ale remunerației;
- e. principalii parametri și principalele considerente care stau la baza oricărei scheme anuale de prime și a oricărui beneficiu, altele decât cele plătite în numerar.

Politica de remunerare este disponibilă tuturor angajaților. De asemenea, MI va face public o prezentare generală a politicii de remunerare precum și o trimitere la sursa la care întreaga politică de remunerare să poată fi consultată, la cerere, de către orice investitor în instrumentele financiare emise de către entitățile administrate.

MI va asigura comunicarea către investitori a remunerației acordate în exercițiul financiar în conformitate cu prevederile art. 107 din Regulamentul UE nr. 231/2013 în raportările anuale ale MI și ale OPCVM/FIA administrate, prin grija CSCAN.

3. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

CA numește un comitet consultativ format din 2 membri care au rolul de a consulta/asista CA în stabilirea/supravegherea politicilor și practicilor de remunerare precum și a celor de nominalizare și evaluare a persoanelor din structura de conducere, denumit Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR).

Componenta CNR

Membrii CNR sunt membri ai CA care nu detin functii executive in cadrul MI. In CNR este desemnat cel putin un membru independent al CA, in sensul ca respecta principiul independentei prevazut la art. 18 din Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea si aprobarea membrilor structurii de conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul entitatilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiara.

Componenta CNR are in vedere ca la nivel agregat acesta sa dispuna de competente si experienta profesionala suficiente cu privire la administrarea riscurilor si activitatile de control, mai exact cu referire la mecanismul de aliniere a structurii de remunerare la profilul de risc al MI sau al entitatilor administrate si la nivelul minim al fondurilor proprii ale MI.

Statutul CNR

CNR, în activitatea privind remunerarea (cf. pct. 64 din Ghid ESMA 2013/232):

- are acces la consultanta interna/externa, independent de consultanta asigurata de sau catre conducerea superioara;
- are acces nelimitat la toate datele si informatiile referitoare la procesul decizional al CA cu privire la proiectarea si punerea in aplicare a sistemului de remunerare;
- are acces nelimitat la toate datele si informatiile provenite de la functiile de administrare a riscurilor si de control/conformitate. Un astfel de acces nu împiedica activitățile uzuale ale AFIA;
- asigura implicarea corespunzatoare a functiei de conformitate si a altor functii competente (de exemplu, resurse umane, CFC, CSCAN). Trebuie să colaboreze cu alte comitete ale consiliului, ale căror activități pot avea un impact asupra elaborării și funcționării corespunzătoare a politicilor și practicilor de remunerare;
- furnizeaza informații corespunzătoare CA-ului și, dacă este cazul, adunării acționarilor MI cu privire la activitățile desfășurate.

4. STRUCTURA REMUNERARII

Remuneratia personalului cuprinde remuneratia de baza (salariul tarifar) si poate include si o remuneratie suplimentara sau alte beneficii monetare sau nemonetare.

4.1. Remuneratia fixa de baza (salariul)

Nivelul remuneratiei nete fixe de baza se determina luand in considerare experienta profesionala relevanta si responsabilitatea organizationala (nivel de decizie si risc asumat, raspundere, autoritate si control) pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a MI.

Pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a MI sunt definite clar roluri si responsabilitati precum si un set de competente si abilitati necesare ocuparii pozitiei respective.

Remunerația fixă neta a unui angajat nu poate fi mai mare de 2,5 ori salariul net maxim pe societate la semnarea contractului de munca sau a oricarui act aditional de modificare a salariului.

Remunerația fixă neta a membrilor structurii de conducere are la bază următoarele repere:

- membrii CA pot avea o remunerație fixă netă maximă de 2,5 ori salariul net maxim pe societate și este stabilită printr-un contract de management/mandat, conform hotărârii AGA. Orice modificare a remunerației membrilor CA se aproba de către AGA;
- membrii numiți în comitetele consultative ale CA precum și președintele CA beneficiază de o remunerație fixă netă suplimentară reprezentând 25% din remunerația acestora fixă netă (pentru fiecare comitet);
- directorul general poate avea o remunerație fixă netă maximă de 8 ori salariul maxim net pe societate și se aproba de către CA;
- ceilalți membri ai conducerii executive pot avea o remunerație fixă netă maximă de 6 ori salariul net maxim pe societate și se aproba de către CA.

Nivelul remunerației nete fixe de bază poate fi revizuit anual pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și/sau condițiilor de piață (de exemplu, inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate, etc), pe baza aprobării de către structura de conducere relevantă conform Procedurii privind procesul decizional.

4.2. Remunerația suplimentară

Remunerația suplimentară reprezintă plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale.

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 (Directiva 61/2011, Anexa II, art. 1, pct j).

Remunerația suplimentară reprezintă o componentă ocazională a remunerării anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanța angajaților MI. În procesul de evaluare a performanței individuale se iau în calcul atât criteriile financiare, cât și criteriile nefinanciare. Evaluarea salariilor se face conform Procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA). Evaluarea membrilor conducerii superioare se face de către CNR pe baza rapoartelor anuale privind activitatea desfășurată de către aceștia, în anul precedent, raportat la atribuțiile și responsabilitățile prevăzute în Procedura privind procesul decizional.

Remunerația suplimentară este stabilită în așa fel încât să nu împiedice capacitatea MI de a-și întări baza de fonduri proprii și să ia în considerare riscurile curente și viitoare. Pe baza bugetului de venituri și cheltuieli anual aprobat de AGA, pentru salariați și conducerea superioară, bugetele pentru astfel de remunerații sunt aprobate de CA și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluărilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății.

Membrii Conducerii Superioare vor întocmi și vor înainta CNR și CA:

- raport anual interimar privind activitatea până la data de 31 decembrie a fiecărui an;
- raport anual final, anterior aprobării de către AGA, care să aibă în vedere situațiile financiare încheiate ale societății pe baza raportului de audit financiar.

Membrii CA pot beneficia de o remunerație suplimentară anuală cu aprobarea AGA a MI, pe baza evaluării poziției financiare a MI înregistrată în exercițiul financiar anterior. Remunerația

suplimentară totală a membrilor CA poate fi stabilită în limita a maxim 5% din profitul net al MI înregistrat în situațiile financiare încheiate în exercițiul financiar anterior.

MI nu acorda remunerație variabilă garantată.

MI nu plătește nici o remunerație, respectiv fixă, suplimentară sau stimulentă, prin acordare de instrumente. Convergența intereselor angajaților se face prin intermediul pachetului salarial.

Entitățile administrate de MI nu realizează și nu vor face plăți sau transferuri de acțiuni, direct sau indirect, către angajații MI, membrii Conducerii superioare sau ai CA, de natură remunerării, inclusiv sub forma comisioanelor de performanță.

4.3. Alte tipuri de beneficii

Salariații MI, Conducerea Executivă și CA primesc suplimentar de la MI, următoarele categorii de stimulente:

- **monetare:** bonuri de masă, contribuția societății la Pilonul III (la Fondul de Pensii Facultativ NN OPTIM), prime cu ocazia sărbătorilor legale și de 08 martie etc și
- **nemonetare :** abonament la telefonie mobilă, abonament servicii medicale la un furnizor specializat etc. Abonamentul medical se acordă pentru salariați și poate include o persoană din cadrul familiei, stabilită de salariat.

4.4. Remuneratia functiilor de control

MI va asigura un nivel al remunerării fixe nete a personalului cu funcții de control astfel încât să poată angaja personal calificat și cu experiență în aceste funcții. În situația în care personalul cu funcții de control primește o remunerație suplimentară, aceasta va avea la bază atingerea unor obiective specifice funcției și nu va fi stabilită pe baza criteriilor de performanță, la nivelul MI. (Directiva 61/2011. Anexa II, art. 1, litera e))

Structura de remunerație a personalului cu funcții de control va fi stabilită în așa fel încât să nu compromită independența acestuia sau să genereze conflicte de interese în activitatea lor curentă.

De asemenea, remunerația personalului cu funcții de control va fi supravegheată de către CNR. (Directiva 61/2011. Anexa II, art. 1, litera f))

5.PERSONALUL IDENTIFICAT

MI (prin conducerea executivă, cu implicarea CRU, a CMR, a CC și a conducătorilor/responsabililor din compartimentele societății) identifică și revizuieste anual sau atunci când intervin modificări semnificative, categoriile de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI și respectiv al entităților administrate („Personalul identificat”) astfel încât să aplice cerințele suplimentare prevăzute în Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative, precum și de regulamentele emise în aplicarea legii.

Următoarele categorii de personal se încadrează în categoria personalului identificat, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI sau asupra entităților pe care le administrează (art. 1 din Anexa 1 din Legea 74/2015):

- **Membrii executivi si neexecutivi ai organului de conducere** (membrii CA si membrii Conducerii executive care nu fac parte din CA, daca este cazul);
- **Personalul functiilor de control** (CC; Reprezentantul CMR, auditorul intern, după caz);
- **Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor**
- **Alte persoane care isi asuma riscuri precum:** membrii personalului ale caror activitati profesionale – separat sau impreuna, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influenta considerabila asupra profilului de risc al MI sau al entitatilor pe care le administreaza, inclusiv persoanele care pot incheia contracte/pozitii si lua decizii care afecteaza in mod semnificativ pozitile de risc ale MI sau ale entitatilor pe care le administreaza.

Alti angajati/alte persoane a caror remuneratie totala(remuneratia fixa si suplimentara sau variabila daca este cazul) se incadreaza in aceeasi categorie de remuneratie cu persoanele aflate în funcții de conducere si cu persoanele care isi asuma riscuri. Cel puțin anual, conducerea executivă, identifică și actualizează, dacă este cazul, lista cu salariații incluși în categoria „personalului identificat” în vederea monitorizării remunerației suplimentare a personalului identificat.

6.ASPECTE SPECIFICE ALE CADRULUI DE REMUNERARE

In cazul Personalului Identificat (categorie de personal definita conform criteriilor de mai sus), precum si in cazul celorlalti angajati, MI va aplica principiile de mai jos privind stabilirea, acordarea si plata remuneratiei suplimentare. Principiile sunt aplicabile oricarui tip de remuneratie platit de MI.

Evaluarea performantei si a riscurilor

Evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei care depind de performanta se efectueaza pe o perioada care ia in considerare politicile MI si respectiv riscurile inerente acestora;

Evaluarea performantei aliniate la riscuri se face anual și are la bază Procedura privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA), in cadrul careia se regasesc criteriile de evaluare. Cuantumul remuneratiei suplimentare totale este calculat astfel incat sa fie in directa legatura cu nivelul de performanta individuala atins, cat si cu:

- performantele compartimentului operational din care face parte persoana;
- performanta financiara a MI;
- rezultatele globale ale MI,

In cazul functiilor de control, evaluarea performantei se va face in functie de modul in care acestia si-au indeplinit atributiile, precum si in functie de modul in care acestia si-au atins anumite obiective stabilite de CA MI. In nicio situatie functiile de control nu vor fi evaluate in functie de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controleaza.

Atribuirea remuneratiei suplimentare

Componenta fixa constituie un procent suficient de mare din remuneratia totala pentru asigurarea unui echilibru adecvat in relatie cu componenta suplimentara si pentru a permite aplicarea unei

politici destul de flexibile cu referire la remuneratia suplimentara care sa includa si posibilitatea de neplata a acesteia.

Conducerea executiva, cu aprobarea CA al MI si in limita BVC aprobat de AGA MI, poate sa beneficieze si de o remuneratie suplimentara.

Salariatii, pe baza bugetelor aprobate de CA, pot beneficia si de o remuneratie suplimentara acordata de Directorul General (conform punctului 4.2).

Politica MI este de a nu acorda plati compensatorii in situatia rezilierii unui contract inainte de termen sau la incetarea CIM incheiat pe perioada nedeterminata prin acordul partilor.

Plata remuneratiei suplimentare

Remuneratia suplimentara este platita in cadrul exercitiului financiar in care este aprobata si imbraca forma unor prime sau bonusuri in functie de categoria de personal identificat.

Celelalte stimulente monetare si nemonetare (conform punctului 4.3) sunt platite de MI in beneficiul personalului său, lunar sau ocazional, după caz.

7.ROLURI SI RESPONSABILITATI IN CADRUL PROCESULUI DE REMUNERARE

CA (organul de conducere in functia de supraveghere)

In ceea ce priveste procesul de remunerare, CA are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- aproba politica si practicile de remunerare a MI si supravegheaza punerea in aplicare;
- aproba orice modificari ale politicii de remunerare, examineaza si monitorizeaza efectele acestora;
- ia in calcul contributiile compartimentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane, etc.
- se asigura ca politica de remunerare este conforma cu politica de risc si promoveaza o administrare solida si eficace a riscurilor, astfel incat (conform pct. 41 din Ghid ESMA 2013/232)
 - sa corespunda obiectivelor, valorilor si intereselor MI;
 - sa nu incurajeze asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politicile de investitii ale entitatilor pe care MI le administreaza;
 - sa permita MI sa alinieze interesele entitatilor administrate si ale investitorilor acestora cu cele ale personalului identificat care administreaza respectivele entitati si sa realizeze si sa mentina o situatie financiara solida.
- stabileste si monitorizeaza remuneratia membrilor conducerii executive;
- aproba serviciile si monitorizeaza consultantii de remunerare externi, pe care poate decide sa ii angajeze pentru consultanta sau asistenta, la propunerea CNR;
- transmite catre ASF, in termen de 10 zile lucratoare de la data comunicarii scrise realizate de catre CNR, un raport constatator privind abaterile identificate in cadrul politicii de

remunerare a MI, în cazul în care conducerea superioară a MI refuza sau amana nejustificat aplicarea modificărilor solicitate de comitet.

În activitatea privind politica de remunerare, CNR (conform pct. 62 din Ghid ESMA 2013/232):

- face recomandări către CA, cu privire la remunerarea structurii de conducere indicând numele și funcția pentru care a fost evaluată persoana și pentru care i se acordă remunerarea propusă;
- acordă asistență și consultanță CA cu privire la politicile de remunerare aplicabile în cadrul MI;
- are acces la consultanța internă și externă, independentă de consultanța asigurată de sau către cadrele superioare de conducere;
- avizează, anterior aprobării de către CA, politica de remunerare a MI;
- monitorizează implementarea și respectarea politicii de remunerare;
- evaluează modul în care remunerația variabilă este acordată (atunci când este cazul) în raport cu îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de către conducerea MI pe baza raportului întocmit de Conducerea MI;
- în situația în care se acordă remunerație variabilă, va formaliza evaluarea conducerii executive corelând rezultatele financiare atât ale MI cât și ale entităților administrate pentru a reflecta performanța anuală a acestora (Legea nr. 74/2015 Anexa 1 lit. o)
- evaluează mecanismele adoptate pentru a se asigura ca:
 - sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate tipurile de riscuri și nivelul lichidităților și activelor administrate;
 - politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale MI și entităților pe care le administrează, precum și intereselor investitorilor acestora.
- examinează formal un număr de scenarii posibile, pentru a testa modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne ce ar putea avea un impact semnificativ asupra acestuia.
- selectează consultanții de remunerare externi și face propuneri către CA în vederea aprobării firmei pentru consultanța sau asistența externă, dacă este cazul;
- supraveghează direct remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de conformitate (Anexa nr. 1 pct 1 lit.f) din Legea 74/2015)
- comunică imediat în scris conducerii superioare a MI situațiile constatate în cazul în care sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare, urmărește îndreptarea acestora și solicită aplicarea de modificări corespunzătoare, informând în consecință membrii CA;
- informează CA cu privire la răspunsul primit în scris de la conducerea efectivă referitor la neregulile constatate în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare.

Conducerea executiva

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Conducerea executiva are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- asigura implementarea eficienta a principiilor si politicilor cu privire la evaluarea performantei si remuneratia angajatilor;
- face propuneri CNR si CA cu privire la bugetele de remunerare pentru personalul MI;
- stabileste primele salariatilor in limita bugetelor stabilite de CNR si CA, pe baza evaluarii anuale a acestora si cu luarea in considerare a Bugetului de Venituri si Cheltuieli aprobat de AGA MI;
- monitorizeaza implementarea eficienta a procesului de remunerare;
- furnizeaza un raspuns in scris catre CNR in termen de 3 zile lucratoare de la momentul primirii sesizarii facute de acesta.

Compartimentul de Conformitate si Compartimentul Managementul Riscurilor

In ceea ce priveste procesul de remunerare, CC si CMR au un rol activ si se implica indeaproape in procesul de elaborare, monitorizare si revizuire a politicilor si principiilor de remunerare. (conform pct 49 din Ghid ESMA 232/2013)

De asemenea, Compartimentul Managementul Riscurilor evalueaza inclusiv:

- adecvarea indicatorilor de performanta care asigura ajustarea la riscurile pe care activitatea profesionala le poate genera.
- modul in care structura remuneratiei variabile afecteaza profilul la risc al MI, din perspectiva indicatorului Risc de lichiditate. (conform pct 67 din Ghid ESMA 232/2013)

De asemenea, CC analizeaza modul in care structura remunerarii afecteaza respectarea de catre MI a legislatiei, reglementarilor si politicilor interne.

Audit intern

Auditorul intern realizeaza anual un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicii și practicilor de remunerare ale MI. (conform pct 69 din Ghid ESMA 232/2013)

Comitetul de audit al MI se implica îndeaproape în examinarea sistemului de remunerare al MI. (conform pct 49 din Ghid ESMA 232/2013) .

DISPOZITII FINALE

Prezenta politica este aprobata de CA si este revizuita la un interval de cel putin 2 ani. De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune prezenta politica va fi modificata si completata in raport de modificarile cadrului legal aplicabil, de dinamica activitatii curente a MI, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii.

Politica va intra in vigoare de la data aprobarii AGOA a MI.