

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 și cu dimensiunea entitatilor administrate. Totodată sunt avute în vedere natura, aria și 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”)
- 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. 34 ¹, art. 34 ², art. 92(4 ¹), art. 93) („OUG 32/2012”)
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”)
- Legea nr. 243/2019 privind reglementarea fondurilor de investiții alternative și pentru modificarea și completarea unor acte normative
- Codul Muncii
- 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”) (AFIA)
- Directiva 2009/65/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 iulie 2009 de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM)
- 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”)
- Regulamentul A.S.F. nr. 10 /2015 privind administrarea fondurilor de investitii alternative (art. 7, art. 17 alin. 12) („Regulament ASF 10/2015”)

- 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”)
- 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 depozitelor organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare; (art. 46 lit. 1), art. 51 lit.b)) („Regulament ASF 9/2014”)
- Regulamentul nr. 7/2020 privind autorizarea și funcționarea fondurilor de investiții alternative
- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM („Ghid ESMA 2016/575”)
- Ghidul ESMA (Autoritatea Europeană pentru Valori Mobiliare și Piețe) nr. 232/2013 privind politicile de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva privind administratorii fondurilor de investiții alternative), astfel cum a fost modificat de Ghidul ESMA nr. 579/2016 („Ghid ESMA 232/2013”)

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
- CE - Conducere executivă/superioară (DG,DGA,DGA_CA și DI)
- CNR - Comitet de Nominalizare și Remunerare
- CC - Ofiter de conformitate
- CMR- Compartiment management risc
- CSCAN - Compartimentul Strategie – Calcul Activ Net
- CFC - Compartimentul Financiar-Contabil
- CRU - Compartimentul Resurse Umane

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	<ul style="list-style-type: none">- Longshield Investment Group SA (denumire anterioara SIF Muntenia SA), Fond de Investiții Alternative destinat Investitorilor de Retail (F.I.A.I.R.), autorizat conform Autorizației ASF nr. 151/09.07.2021 în calitate de F.I.A. administrat de MI, 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 (F.D.I.) PLUS Invest, autorizat conform Autorizatiei ASF nr. A/86/09.04.2014 in calitate de O.P.C.V.M. administrat de MI.- FIA Muntenia Trust, Fond de Investiții Alternative de tip contractual cu capital privat destinat investitorilor profesionali (F.I.A.I.P.C.P.) autorizat conform autorizației ASF nr. 147/13.10.2022 în calitate de F.I.A. administrat de MI.
Funcție 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 AFIA și Directivei OPCVM. (Consiliul de Administratie al MI) (Ghid Esma 232/2013, Cap II și Ghid ESMA nr. 575/2016)
Funcții de control	personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul MI (conform Ghiduri ESMA nr. 232/2013 și 575/2016)
Instrumente	unitati sau actiuni ale entitatilor administrate de MI sau participatii echivalente la capitalurile proprii, sub rezerva structurii juridice a entitatilor în cauza și a regulilor sau instrumentelor de constituire ale acestora, sau instrumente aferente actiunilor sau instrumente nemonetare echivalente (conform Ghiduri ESMA nr. 232/2013 și 575/2016)
Malus	masura care permite MI sa impiedice acordarea remuneratiei amanate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele MI în ansamblu, ale unitatii operationale, ale entitatilor administrate și, dacă este posibil, ale unui membru al personalului MI. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri. (conform Ghiduri ESMA nr.232/2013 și 575/2016)

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 si Ghid ESMA nr. 575/2016)

Personal identificat

categoriile de personal, inclusiv persoanele apartinand structurilor de conducere, persoanele care isi asuma riscurile, cele cu functii de control si orice angajat care primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeasi categorie de remuneratie cu persoanele aflate in functii de conducere si persoanele care isi asuma riscurile, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI sau asupra profilurilor de risc ale entitatilor pe care le administreaza MI. (conform Ghid ESMA 232/2013, art. 3 lit d din Regulamentul nr. 7/2020 privind autorizarea și funcționarea fondurilor de investiții alternative, Ghid ESMA nr. 575/2016)

Persoana relevanta

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 alta persoana fizica ale carei servicii sunt puse la dispozitia si sub controlul MI si care este implicata in furnizarea de catre MI a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;
- (c) O persoana fizica sau juridica implicata direct in prestarea de servicii de catre MI in baza unui acord de delegare incheiat cu parti terte in vederea furnizarii de catre MI a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv (art. 1 din Regulamentul UE 231/2013 si art. 3 pct. 14 din OUG nr. 32/2012) ;

2. PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare si aplicarea acesteia:

- urmareste compatibilitatea cu administrarea solida si eficace a riscurilor, promovand 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; (art. 13 din Legea nr. 74/2015 si pct. 1 lit. a din Anexa 1 din Legea nr. 74/2015, art.34¹ alin 1 din OUG 32/2012)
- 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. (pct. 1 lit. b din Anexa 1 din Legea nr. 74/2015, art 34² din alin 1 din OUG 32/2012)

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.

2.1. Premise

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

- 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 Longshield Investment Group SA ;
- 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 si pct 7 din Ghidul ESMA 575/2016);
- 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, art 34² din alin. 1 lit. c din OUG 32/2012);
- 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, art 34² din alin. 1 lit. f din OUG 32/2012);
- 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);

- alte tipuri de beneficii (stimulente monetare si nemonetare precum bonuri de masa, prime cu ocazia sarbatorilor legale, etc.) fac parte din politica generală și nediscreționară a MI și nu prezintă nici un fel de efecte stimulative în termeni de asumare a riscurilor;
- MI are o politica de remunerare predictibila si previzibila care sa fie usor de gestionat din punct de vedere al riscurilor financiare/operationale administrate de catre societate. In acest sens, remuneratia suplimentara a personalului este limitata la un plafon maxim care se raporteaza la fondul anual de salarizare/remuneratie al MI si nu la alti indicatori, pentru a inlatura posibilitatea incurajarii angajatilor sa-si asume riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite.

2.2. Factori privind durabilitatea

MI nu ia in considerare pentru entitatile administrate efectele negative ale deciziilor de investitii asupra factorilor de durabilitate conform art. 4 alin. (1) lit. b) din Regulamentul (UE) 2019/2088, intrucat, luand in 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.

In atare conditii, SAI Muntenia Invest SA reiterezeaza faptul ca 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 eficace 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).

2.3. Conflicte de interese

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 MI 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 situatia derulării de tranzacții ce fac obiectul dispozitiilor 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)

2.4. Alte aspecte

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 care depind componentele remunerației suplimentare;
- 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 sa 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 are 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).

3.1. Componenta CNR

Membrii CNR sunt membri ai CA care nu dețin funcții executive în cadrul MI. (conform pct. 60 din Ghidul ESMA 575/2016). În CNR este desemnat cel puțin un membru independent al CA, în

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. Presedintele CNR trebuie sa fie un membru independent fara functie de conducere (conform Ghid ESMA 575/2016)

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.

3.2. Statutul CNR

CNR, în activitatea privind remunerarea (cf. pct. 64 din Ghid ESMA 2013/232 si pct. 66 din Ghidul ESMA nr. 575/2016):

- 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 MI;
- asigura implicarea corespunzătoare 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 generale a 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 netă 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 netă 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 si este stabilita printr-un contract de management/mandat, conform hotararii AGA. Orice modificare a remuneratiei membrilor CA se aproba de catre 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/ pot avea o remunerație fixă netă maximă de 12 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. Remuneratia suplimentara

Remunerația suplimentară reprezintă plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, de alte criterii contractuale, fiind acordată numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a MI.

Remuneratia suplimentara reprezinta o componenta ocazionala a remunerarii anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanta angajatilor MI, neavand un caracter continuu. In procesul de evaluare a performantei individuale se iau in calcul atat criteriile financiare, cat si criteriile nefinanciare. Evaluarea salariatiilor se face de catre Conducerea Executiva conform Procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA) urmând a comunica CNR rezultatul final al evaluării pentru toți salariații. 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.

Remuneratia suplimentara este stabilita in asa fel incat sa nu impiedice capacitatea MI de a-si intari baza de fonduri proprii si ia in considerare riscurile curente si viitoare. Pe baza bugetului de venituri și cheltuieli anual aprobat de AGA, pentru salariați și conducerea superioară, bugetele pentru astfel de remunerari sunt aprobate de CA și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluărilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății. Conducerea executivă odată cu transmiterea propunerii de buget pentru remunerație suplimentară pentru salariați și conducere executivă transmite CNR/CA inclusiv rezultatul final al evaluării individuale a fiecărui salariat pentru care se face o propunere de remunerație suplimentară.

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.

MI nu plateste nici o remuneratie, respectiv fixa, suplimentara sau stimulente, prin acordare de instrumente. Convergenta intereselor angajatilor se face prin intermediul pachetului salarial.

Entitatile administrate de MI nu realizeaza si nu vor face plati sau transferuri de actiuni, direct sau indirect, catre angajatii MI, membrii Conducerii superioare sau ai CA, de natura remunerarii, inclusiv sub forma comisioanelor de performanta.

4.3. Alte tipuri de beneficii

Salariatii MI primesc suplimentar de la MI, urmatoarele categorii de stimulente:

- **monetare**: bonuri de masa, contributia societatii la Pilonul III (la Fondul de Pensii Facultativ NN OPTIM), prime cu ocazia sarbatorilor legale si de 08 martie etc si
- **nemonetare** :abonament la telefonie mobila, abonament servicii medicale la un furnizor specializat etc. Abonamentul medical se acorda pentru salariat si poate include o persoana din cadrul familiei, stabilita de salariat.

Conducerea Executiva si CA primesc suplimentar de la MI stimulente nemonetare: abonament la telefonie mobila, abonament servicii medicale la un furnizor specializat etc. Abonamentul medical se acorda pentru membrii Conducerii Executive si ai CA si poate include o persoana din cadrul familiei, stabilita de acestia.

4.4. Remuneratia functiilor de control

MI va asigura un nivel al remunerarii fixe nete a personalului cu functii de control astfel incat sa poată angaja personal calificat si cu experienta in aceste functii. In situatia in care personalul cu functii de control primeste o remuneratie suplimentara, aceasta va avea la baza atingerea unor obiective specifice functiei si nu va fi stabilita pe baza criteriilor de performanta, la nivelul MI. (Directiva 61/2011. Anexa II, art. 1, litera e))

Structura de remuneratie a personalului cu functii de control va fi stabilita in asa fel incat sa nu compromita independenta acestuia sau sa genereze conflicte de interese in activitatea lor curenta.

De asemenea, remuneratia personalului cu functii de control va fi supravegheata de catre CNR. (Directiva 61/2011. Anexa II, art. 1, litera f, art 34² din alin. 1 lit. g din OUG 32/2012)

5. PERSONALUL IDENTIFICAT

MI (prin conducerea executiva, cu implicarea CRU, a CMR, a CC si a conducatorilor/responsabililor din compartimentele societatii) identifica si revizuieste anual sau atunci cand intervin modificari semnificative, categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI si respectiv al entitatilor administrate („Personalul identificat”) astfel incat sa aplice cerintele suplimentare prevazute in Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative, precum si de regulamentele emise in aplicarea legii.

Urmatoarele categorii de personal se incadreaza in categoria personalului identificat, exceptand cazul in care se demonstreaza ca nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI sau asupra entitatilor pe care le administreaza (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 funcțiilor de control** (CC; Reprezentantul CMR, auditorul intern, după caz);
- **Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor;**
- **Alte persoane care își asuma riscuri precum:** membrii personalului ale caror activități profesionale – separat sau împreună, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influență considerabilă asupra profilului de risc al MI sau al entităților pe care le administrează, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/pozitive și lua decizii care afectează în mod semnificativ pozițiile de risc ale MI sau ale entităților pe care le administrează;
- **Alți angajați/alte persoane a caror remunerație totală (remunerația fixă și suplimentară) se încadrează în aceeași categorie de remunerație** cu persoanele aflate în funcții de conducere și cu persoanele care își 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

În cazul Personalului Identificat (categorie de personal definită conform criteriilor de mai sus), precum și în cazul celorlalți angajați, MI va aplica principiile de mai jos privind stabilirea, acordarea și plata remunerației suplimentare. Principiile sunt aplicabile oricărui tip de remunerație plătit de MI.

6.1. Evaluarea performanței și a riscurilor

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a componentelor remunerației care depinde de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile MI și respectiv riscurile inerente acestora;

Evaluarea performanței aliniate la riscuri se face anual și are la bază Procedura privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA), în cadrul căreia se regăsesc criteriile de evaluare. Cuantumul remunerației suplimentare totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură cu nivelul de performanță individuală atins, cât și cu:

- performanțele compartimentului operational din care face parte persoana;
- performanța financiară a MI;
- rezultatele globale ale MI,

În cazul funcțiilor de control, evaluarea performanței se va face în funcție de modul în care aceștia și-au îndeplinit atribuțiile, precum și în funcție de modul în care aceștia și-au atins anumite obiective stabilite de CA MI. În nicio situație funcțiile de control nu vor fi evaluate în funcție de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controlează.

6.2. Atribuirea remunerației suplimentare

Componenta fixă constituie un procent suficient de mare din remunerația totală pentru asigurarea unui echilibru adecvat în relație cu componenta suplimentară și pentru a permite aplicarea unei politici destul de flexibile cu referire la remunerația suplimentară care să includă și 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/DGA_CA (conform punctului 4.2) în conformitate cu Procedura privind procesul decizional.

Remuneratiile suplimentare se acorda doar celor care sunt in functie la momentul deciziei de acordare a remunerațiilor suplimentare, conform competentelor din cadrul MI, cu indicarea calității de angajat/ salariat cu functii de control/ membru al Conducerii Executive/ membru al Consiliului de Administratie.

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.

6.3. 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

7.1. Consiliul de Administratie

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 si pct 43 din Ghidul ESMA 575/2016)
 - 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, in cazul in care conducerea superioară a MI refuza sau amana nejustificat aplicarea modificărilor solicitate de comitet.

7.2. Comitetul de Nominalizare și Remunerare

În activitatea privind politica de remunerare, CNR (conform pct. 62 din Ghid ESMA 2013/232 si 64 din Ghidul ESMA nr.575/2016):

- este responsabil cu pregătirea recomandarilor adresate CA, cu privire la remuneratia structurii de conducere indicand numele si functia pentru care a fost evaluata persoana si pentru care i se acorda remuneratia propusa, precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din cadrul MI;
- analizează de o manieră independentă politicile și practicile de remunerare, precum și stimulentele oferite de M.I., în vederea administrării riscurilor(art. 34² alin 4 din OUG 32/2012)
- acorda asistenta si consultanta CA cu privire la elaborarea politicii de remunerare aplicabile in cadrul MI;
- are acces la consultanta interna si externa, independenta de consultanta asigurata de sau catre cadrele superioare de conducere;
- avizeaza, anterior aprobarii de catre CA, politica de remunerare a MI;
- ofera asistenta CA la monitorizarea proiectarii si functionarii sistemului de remunerare in numele CA;
- evaluează modul în care remunerația suplimentara este acordată (atunci cand este cazul) în raport cu îndeplinirea criteriilor stabilite de către conducerea MI pe baza raportului întocmit de conducerea MI;
- in situatia in care se acorda remuneratie variabila, va formaliza evaluarea conducerii executive coreland rezultatele financiare atat ale MI cat si ale entitatilor administrate pentru a reflecta performanta anuala a acestora(Legea nr. 74/2015 Anexa 1 lit. o)
- evalueaza mecanismele adoptate pentru a se asigura ca:
 - sistemul de remunerare tine seama in mod corespunzator toate tipurile de riscuri si nivelul lichiditatiilor si activelor administrate;
 - politica de remunerare generala corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor si intereselor profesionale ale MI si entitatilor pe care le administreaza, precum si intereselor investitorilor acestora.
- examineaza formal un numar de scenarii posibile, pentru a testa modul in care va reactiona sistemul de remunerare la evenimente externe si interne ce ar putea avea un impact semnificativ asupra acestuia.
- selecteaza consultantii de remunerare externi si face propuneri catre CA in vederea aprobarii firmei pentru consultanta sau asistenta externa, daca este cazul;

- supravegheaza direct remuneratia persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de conformitate (Anexa nr. 1 pct 1 lit.f) din Legea 74/2015 si art. 34² alin 1 litera g din OUG 32/2012)
- comunica 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 (art. 7 alin. 3⁴ din Regulamentul ASF nr. 10/2015);
- informează CA cu privire la răspunsul primit în scris de la conducerea efectivă referitor la neregulile constatate în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare.
- orice alte atribuții prevăzute de cadrul legal în vigoare ;

La elaborarea deciziilor sale, CNR ține seama de interesul pe termen lung al deținătorilor de titluri de participare ale organismelor de plasament colectiv și al altor părți interesate, precum și de interesul public.(art 34² alin 7 din OUG 32/2012)

7.3. Conducerea Executiva

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

- asigură implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;
- face propuneri CNR și CA cu privire la bugetele de remunerare pentru personalul MI;
- stabilește primele salariaților în limita bugetelor stabilite de CNR și CA, pe baza evaluării anuale a acestora și cu luarea în considerare a Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat de AGA MI;
- monitorizează implementarea eficientă a procesului de remunerare;
- furnizează un răspuns în scris către CNR în termen de 3 zile lucrătoare de la momentul primirii sesizării făcute de acesta.

7.4. Compartimentul de Conformitate și Compartimentul Managementul Riscurilor

În ceea ce privește procesul de remunerare, CC și CMR au un rol activ și se implică îndeaproape în procesul de elaborare, monitorizare și revizuire a politicilor și principiilor de remunerare. (conform pct 49 din Ghid ESMA 232/2013)

De asemenea, Compartimentul Managementul Riscurilor evaluează inclusiv:

- adecvarea indicatorilor de performanță care asigură ajustarea la riscurile pe care activitatea profesională le poate genera.
- modul în care structura remuneratiei variabile sau suplimentare afectează profilul la risc al MI, din perspectiva indicatorului Risc de lichiditate. (conform pct 67 din Ghid ESMA 232/2013 și pct 69 din Ghidul ESMA 575/2016)

De asemenea, CC analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către MI a legislației, reglementărilor și politicilor interne.(pct 70 din Ghidul ESMA 575/2016 și pct 68 din Ghidul ESMA 232/2013)

7.5. Auditul 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 si pct. 71 din Ghidul ESMA 575/2016)

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, se evalueaza si revizuieste cel putin anual (art. 34² alin 1 lit. c) si e) din OUG 32/2012). 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 intră in vigoare conform Hotararii CA.