

# **POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE**

---

---

## **1.SCOPUL**

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

Prin aplicarea politicii de remunerare, se urmareste coerenta între remuneratie și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și 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 în conformitate cu:

- Legea nr. 74/ 2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative;
- Regulamentul A.S.F. nr. 10 din 22 iulie 2015 privind administrarea fondurilor de investitii alternative;
- Regulamentul delegat (UE) NR. 231/2013 al Comisiei din 19 decembrie 2012 de completare a Directivei 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește derogările, condițiile generale de operare, depozitarii, efectul de levier, transparenta și supravegherea
- Ghidul ESMA (Autoritatea Europeana pentru Valori Mobiliare și Piete) nr. 232/2013 privind politicile de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva privind administratorii fondurilor de investitii alternative);
- Legea nr. 29/2017 pentru modificarea și completarea OUG nr. 32/2012 privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare și societatile de administrare a investitiilor, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 297/2004
- Regulamentul A.S.F. nr. 2/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM.
- Orice alte acte normative care reglementează activitatea MI sau al entitatilor administrate de aceasta

## 1.2. Definitii

<b>Conducere superioara</b>	persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea unui AFIA si care fac obiectul articolului 8 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 74/2015, si dupa caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere. In acest caz conducerea efectiva/executiva a MI.
<b>Entitati administrate</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- SIF Muntenia SA, in calitate de FIA, administrat de MI, respectiv organism de plasament colectiv definit in conformitate cu prevederile Ghidului ESMA/2013/611 privind conceptele-cheie ale Directivei AFIA;si</li><li>- Fondul deschis de investitii PLUS Invest, in calitate de O.P.C.V.M. administrat de MI.</li></ul>
<b>Functie de supraveghere</b>	Consiliul de Administratie al MI.
<b>Functii de control</b>	personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul MI
<b>Instrumente</b>	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.
<b>Malus</b>	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, entitatiilor administrate si, daca este posibil, ale unui membru al personalului MI. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri.
<b>Mecanism de recuperare</b>	acord contractual prin care membrul 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.

**Personal  
identificat**

categoriile de personal, inclusiv organul 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 si categoriile de personal apartinand entitatii (entitatilor) carora le-au fost delegate activitatile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor de catre MI, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale entitatilor pe care le administreaza MI.

**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 accord de delegare incheiat cu parti terte in vederea furnizarii de catre MI a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;

**Perioada de  
amanare**

Perioada de amanare este perioada in care remuneratia variabila este retinuta dupa incheierea perioadei de acumulare.

## 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, regulile sau actele constitutive al entitatilor pe care le administreaza;
- vor fi compatibile 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 fix de la entitatile administrate, precum si un comision variabil de 10% din valoarea profitului care excede nivelul profitului brut bugetat;
- principiul proportionalitatii in legatura cu diversele caracteristici ale MI si ale entitatilor administrate, precum si principiul proportionalitatii cu privire la diversele categorii de personal al MI;
- prevederile pct. 56 din Ghidul privind politicile solide de remunerare in conformitate cu DAFIA ( 03.07.2013/ESMA/2013/232) si ale pct. 58 din Ghidul privind politicile solide de remunerare in conformitate cu Directiva OPCVM (14.10.2016/ESMA/2016/575);
- Consiliul de Administratie in cadrul functiei sale de supraveghere adopta politicile si practicile de remunerare, pe care le supune cel putin o data pe an unei evaluari interne independente, pe baza careia se pot face revizuirii.
- 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; remuneratia personalului are la baza o componenta fixa (salariul tarifar) si o componenta variabila (prime sau bonusuri); componenta variabila este ocazionala si se poate acorda in functie de rezultatele evaluarii anuale a personalului; componenta variabila este corelata cu rezultatele financiare ale MI si in limitele aprobate de AGA MI in bugetul de venituri si cheltuieli anual.
- 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 variabila a personalului este limitata la un plafon maxim care se raporteaza la fondul anual de salarizare/remuneratie al beneficiarului si nu la alti indicatori, pentru a inlatura posibilitatea incurajarii angajatilor sa-si asume riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite.

Politica de remunerare nu conduce la aparitia conflictelor de interese. Astfel MI aplica masuri de evitare a conflictelor de interese, precum:

- 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 activitate 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 evalueaza daca structurile de remunerare afecteaza profilul de risc al entitatilor administrate/ MI si, dupa caz, face propuneri pentru incadrarea in limitele impuse de profilul de risc al entitatilor administrate, respectiv 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;
- membrii Consiliului de Administratie 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 Compartimentului de Conformitate.

MI va avea in vedere diseminarea informatiilor referitoare la remunerare, avand in vedere relevanta informatiilor precum si principiul proportionalitatii:

- a. informatii privind procesul decizional care sta la baza stabilirii politicii de remunerare, inclusiv, daca este cazul, informatii privind consultantul extern ale carui servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare si rolul factorilor de decizie importanti;
- b. informatii cu privire la legatura dintre salarizare si performanta;
- c. informatii referitoare la criteriile utilizate pentru masurarea performantei si adaptarea riscurilor;
- d. informatii privind criteriile de performanta de care depind componente variabile ale remuneratiei;
- e. principalii parametri si principalele considerente care stau la baza oricarei scheme anuale de prime si a oricaror beneficii, altele decat cele platite in numerar.

Politica de remunerare este disponibila tuturor angajatilor. De asemenea, MI va face public o prezentare generala a politicii de remunerare precum si o trimitere la sursa la care intreaga politica de remunerare sa poata fi consultata, la cerere, de catre orice investitor in instrumentele financiare emise de catre entitatile administrate.

### **3. COMITETUL DE REMUNERARE**

Consiliul de administratie numeste un comitet consultativ format din 2 membrii care are rolul de a consulta/asista Consiliul de administratie in stabilirea/supravegherea politicilor si practicilor de remunerare, denumit Comitetul de Remunerare.

#### **Componenta Comitetului de Remunerare**

Membrii comitetului de remunerare sunt membri ai CA care nu detin functii executive in cadrul MI. In Comitetul de remunerare este desemnat cel putin un membru independent al CA.

Componenta Comitetului 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 profilurile de risc si capital ale MI, respectiv entitatilor administrate.

#### **Statutul Comitetului de Remunerare**

Comitetul de remunerare:

- 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.
- Asigura implicarea corespunzatoare a controlului intern si a altor functii competente (de exemplu, resurse umane).

### **4. STRUCTURA REMUNERARII**

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

#### **4.1. Remuneratia fixa de baza (salariul)**

Nivelul remuneratiei 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.

Remuneratia fixa a unui angajat nu poate fi mai mare de 2,5 ori salariul brut mediu pe societate. (salariul brut mediu pe societate reprezinta suma salariilor de baza lunare ale salariatilor societatii raportat la numarul de salariatii, cu contract de munca pe durata nedeterminata, existenti in societate in luna anterioara stabilirii remuneratiei).

Remuneratia fixa a membrilor structurii de conducere are la baza urmatoarele repere:

-membrii Consiliului de Administratie (CA) pot avea o remuneratie fixa maxima de 2,5 ori salariul brut mediu pe societate;

-membrii numiți în comitetele consultative ale CA precum și președintele CA pot beneficia de o remunerație fixă suplimentară reprezentând 25% din remunerația fixă de bază (pentru fiecare comitet);

- directorul general poate avea o remunerație fixă maximă de 8 ori salariul brut mediu pe societate;

- ceilalți membri ai conducerii efective pot avea o remunerație fixă maximă de 6 ori salariul brut mediu pe societate.

Nivelul remunerației fixe de baza 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).

#### **4.2.Remuneratia variabila**

Remunerația variabilă 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.

În cazul salariaților, componenta variabilă reprezintă cel mult 25% din totalul remunerației primite în cursul unui an iar în cazul Conducerii efective componenta variabilă reprezintă cel mult 35% din totalul remunerației primite în cursul unui an.

Remuneratia variabila reprezinta o componenta ocazionala a remunerarii anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanta angajatilor MI. In procesul de evaluare a performantei individuale se iau in calcul atat criteriile financiare cat si criteriile nefinanciare. Evaluarea salariaților se face conform Procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA). Evaluarea membrilor conducerii efective se face de către comitetul de remunerare 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 variabila 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 efectivă, bugetele pentru astfel de remunerari sunt aprobate de Consiliul de Administratie și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluărilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății.

Membrii Consiliului de Administratie pot beneficia de o remuneratie variabila anuală cu aprobarea AGA a MI, pe baza evaluării poziției financiare a MI înregistrată în exercițiul financiar anterior. Remunerația variabilă totală a membrilor Consiliului de Administrație 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 remuneratie variabila garantata.



MI nu plateste nici o remuneratie, respectiv fixa, variabila 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 efective sau ai Consiliului de Administratie, de natura remunerarii, inclusiv sub forma comisiunilor de performanta.

#### **4.3. Alte tipuri de beneficii**

Salariatii MI primesc suplimentar de la MI, urmatoarele categorii de stimulente monetare si nemonetare: bonuri de masa, acces la telefonie mobila, contributia societatii la Pilonul III (la Fondul NN), prime cu ocazia sarbatorilor legale si abonament servicii medicale la un furnizor specializat.

#### **4.4. Remuneratia functiilor de control**

MI va asigura un nivel al remunerarii fixe a personalului cu functii de control astfel incat sa poata angaja personal calificat si cu experienta in aceste functii. In situatia in care personalul cu functii de control primeste o remuneratie variabila, aceasta va avea la baza atingerea unor obiective specifice functiei si nu va fi stabilita pe baza criteriilor de performanta.

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 Comitetul de Remunerare.

### **5. PERSONALUL IDENTIFICAT**

MI identifica si revizuieste cel putin o data pe an categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al MI si respectiv entitatilor administrate („Personalul identificat”) astfel incat sa aplice cerintele suplimentare prevazute in Legea 74/2015 privind administrarea de fonduri de investitii alternative.

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:

- **Membrii executivi si neexecutivi ai organului de conducere** (membrii Consiliului de Administratie si membrii Conducerii efective care nu fac parte din Consiliul de Administratie, daca este cazul) ;
- **Personalul functiilor de control** (Ofiterul de conformitate; Reprezentantul Compartimentului Administrarea Riscului, etc);
- **Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor:** Compartiment Analiza Oportunitati Investitionale si Plasare Active si Compartiment Operatiuni, etc.
- **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 pozitiiile de risc ale MI sau ale entitatilor pe care le administreaza.

- **Alti angajati/alte persoane a caror remuneratie totala se incadreaza in aceeasi categorie de remuneratie** cu cea a administratorilor de nivel superior si a persoanelor care isi asuma riscuri.

## **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 variabile. 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 aliniata la riscuri se face anual și are la bază Procedura privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților MI (PEVA). Criteriile de evaluare conform acestei proceduri sunt:

- Gradul de realizare a sarcinilor și responsabilităților -cu o pondere de 85% din rezultatele evaluării;
- Creativitate și inovație -cu o pondere de 10% din rezultatul evaluării;
- Dezvoltarea personală sub aspectul cunoștințelor profesionale, abilităților și atitudinii-cu o pondere de 5% din rezultatul evaluării

Rezultatele procesului de evaluare stau la baza politicilor motivaționale inclusiv prin acordarea unei remunerații variabile, ce se atribuie anual și poate fi plătită în mai multe tranșe.

Cuantumul remuneratiei variabile 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 si a entitatilor administrate;
- rezultatele globale ale MI,

existand si posibilitatea de neplata a componentei variabile in cazul unei performante nesatisfacatoare, pentru membrii Consiliului de administrație, directori, personalul din compartimentele operationale si cel din cadrul functiilor de control.

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 Consiliul de Administratie/AGA 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 variabile**

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

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

Membrii Consiliului de Administratie, cu aprobarea AGA MI, pot beneficia si de o remuneratie variabila anuala (conform punctului 4.2). Remuneratia membrilor Consiliului de Administratie va fi formata dintr-o componenta fixa care va reflecta nivelul de experienta si timpul dedicat responsabilitatilor ce le revin in aceasta functie.

Conducerea efectiva, cu aprobarea Consiliului de Administratie al MI si in limita BVC aprobat de AGA MI, poate sa beneficieze si de o remuneratie variabila care este limitata la un plafon de maxim 35% din totalul remuneratiei primite în cursul unui an (conform punctului 4.2).

Salariatii, pe baza bugetelor aprobate de Consiliul de Administratie, pot beneficia si de o remuneratie variabila acordata anual de directorul general/CA (conform punctului 4.2).

Politica MI este de a nu acorda plati compensatorii in situatia rezilierii unui contract inainte de termen.

### **Plata remuneratiei variabile**

Remuneratia variabila 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 după caz.

## **7.ROLURI SI RESPONSABILITATI IN CADRUL PROCESULUI DE REMUNERARE**

### **Consiliul de Administratie (organul de conducere in functia de supraveghere)**

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Consiliul de administratie 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:
  - 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 efective;
- aproba serviciile si monitorizeaza consultantii de remunerare externi pe care poate decide sa ii angajeze pentru consultanta sau asistenta la propunerea Comitetului de remunerare;

## **Comitet de Remunerare**

- face recomandari catre Consiliul de administratie, cu privire la remuneratia membrilor organului de conducere, precum si a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remuneratie din MI;
- acorda asistenta si consultanta Consiliului de administratie cu privire la politicile de remunerare aplicabile in cadrul MI;
- Monitorizeaza implementarea sistemului de remunerare al MI;
- Evaluează modul în care remunerația variabilă este acordată în raport cu îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de către conducerea MI;
- Evalueaza mecanismele adoptate pentru a se asigura ca:
  - sistemul de remunerare ia in considerare in mod corespunzator toate tipurile de riscuri si nivelul lichiditatilor 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 remunereare la evenimente externe si interne ce ar putea avea un impact semnificativ asupra acestuia.
- selecteaza consultantii de remunerare externi si face propuneri catre Consiliul de administratie 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.

## **Conducerea efectiva (conducerea superioara)**

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

- asigura implementarea eficienta a principiilor si politicilor cu privire la evaluarea performantei si remuneratia angajatilor;
- face propuneri Consiliului de Administratie cu privire la bugetele de remunerare pentru personalul MI;
- stabileste primele salariatilor in limita bugetelor stabilite de Consiliul de Administratie, pe baza evaluarii anuale a acestora;
- monitorizeaza implementarea eficienta a procesului de remunerare.

## **Compartimentul de Conformitate si Compartimentul Managementul Riscurilor**

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Compartimentul de Conformitate si Compartimentul Managementul Riscurilor au un rol activ in procesul de elaborare, monitorizare si revizuire a politicilor si principiilor de remunerare pentru persoanele identificate.

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 AFIA, respectiv al entităților administrate.

De asemenea, Compartimentul de Conformitate 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 efectele politicii de remunerare a MI.

### **DISPOZITII FINALE**

Prezenta politica este aprobata de Consiliul de Administratie si este revizuita cel putin anual. De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune prezenta politica va fi modificata si completata in raport de dinamica activitatii curente a MI, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii.