

POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE

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 între remunerare si strategia de afaceri, politica de risc, valorile si obiectivele pe termen lung ale MI.

Politica de remunerare este considerata corespunzatoare dimensiunii si organizarii MI, precum si dimensiunii entitatilor administrate, ca si naturii, ariei si complexitatii 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 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;
- Norma nr. 4 din 27 martie 2014 pentru implementarea Ghidului ESMA cu privire la politicile si practicile de remunerare;
- 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 în ceea ce priveste derogările, condițiile generale de operare, depozitarii, efectul de levier, transparenta si supravegherea
- Ghidul ESMA (Autoritatea Europeana pentru Valori Mobiliare si Piete) nr. 232/2013 privind politicile de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva privind administratorii fondurilor de investitii alternative);
- Orice alte acte normative care reglementeaza activitatea MI sau al entitatilor administrate de aceasta.

Definitii

MI

SAI Muntenia Invest SA – in calitate de:

- AFIA - Administrator de fond de investitii alternative, respectiv persoana juridica a carei activitate principala o reprezinta administrarea unuia sau mai multor FIA; si
- SAI – Societate de Administrare a Investitiilor, a carei activitate principala o reprezinta administrarea unuia sau mai multor O.P.C.V.M.

Conducere superioara

desemneaza 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.

Entitati administrate	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 Fondul deschis de investitii PLUS Invest, in calitate de O.P.C.V.M. administrat de MI.
Funcție de supraveghere	Consiliul de Administratie al MI.
Funcții de control	personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul unui MI
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.
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, entitatiilor administrate si, daca este posibil, ale membrului personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.
Mecanism de recuperare	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 (echivalent persoana relevanta)	<p>categoriile de personal, inclusiv organul 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 remunerare 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 AFIA sau asupra profilurilor de risc ale entităților pe care le administrează și categoriile de personal aparținând entității (entităților) cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor de către AFIA, ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale entităților pe care le administrează AFIA.</p> <p>Conform definiției persoanei relevante din Norma 4/2014, în cazul unui AFIA, înseamnă oricare dintre următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Un administrator, un partener sau echivalentul acestuia sau un director al AFIA; (b) Un angajat al AFIA sau orice altă persoană fizică ale cărei servicii sunt puse la dispoziția și sub controlul AFIA și care este implicată în furnizarea de către AFIA a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv; (c) O persoană fizică sau juridică implicată direct în prestarea de servicii de către AFIA în baza unui acord de delegare încheiat cu părți terțe în vederea furnizării de către AFIA a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;
Perioada de amanare	Perioada de amanare este perioada în care remunerația variabilă este reținută după încheierea perioadei de acumulare.
Remuneratie	toate formele de plată sau prestații acordate în mod direct sau indirect de către firme persoanelor relevante în legătură cu furnizarea de servicii de investiții și/sau conexe clienților. Forma de remunerare poate fi financiară (cum ar fi în numerar, acțiuni/părți sociale, opțiuni, anulări ale împrumuturilor către persoanele relevante în momentul concedierii, contribuții la pensie, remunerare de către părți terțe, de exemplu, prin modele de cote de profit, măririi de salariu) sau nefinanciară (cum ar fi avansare în carieră, asigurare de sănătate, reduceri ori indemnizații speciale pentru mașină sau telefon mobil, deconturi generoase de cheltuieli, seminarii în destinații exotice etc.).
Criterii cantitative	datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de ex., valoarea instrumentelor vândute, volumele de vânzări, stabilirea țintelor pentru vânzări sau clienți noi etc.)
Criterii calitative	alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi și la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calității performanței persoanei relevante și/sau a serviciului furnizat de aceasta clientului, de exemplu, rentabilitatea investiției clientului, numărul foarte mic de reclamații într-un interval lung de timp etc.

PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare și aplicarea acesteia:

- vor urmări compatibilitatea cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor, și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actele constitutive ale entităților pe care le administrează;
- vor fi compatibile cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele MI și ale entităților pe care le administrează, precum și cu interesele investitorilor acestora, cuprinzând măsuri de evitare a conflictelor de interese

În acest sens, obiectivele stabilite pentru organul de conducere și personal, atât la nivel individual cât și la nivelul de ansamblu al MI sau al entităților pe care le administrează, cât și modul de evaluare a performanței vor fi realizate coerent cu strategia de afaceri și strategia de risc și nu vor încuraja asumarea excesivă de riscuri (comparativ cu apetitul la risc stabilit) și nu vor genera conflicte de interese.

La elaborarea politicii de remunerare au fost avute în vedere următoarele premise:

- pentru serviciile de administrare, MI obține un comision fix de la entitățile administrate, precum și un comision variabil de 10% din valoarea profitului care excede nivelul profitului brut bugetat;
- principiul proportionalității în legătură cu diversele caracteristici ale MI și ale entităților administrate, precum și principiul proportionalității cu privire la diversele categorii de personal al MI;
- prevederile pct. 55 din Ghidul privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA; 03.07.2013/ESMA/2013/232 și ale pct. 57 din Ghidul privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM; 14.10.2016/ESMA/2016/575;
- Consiliul de Administrație în cadrul funcției sale de supraveghere adoptă politicile și practicile de remunerare, pe care le supune cel puțin o dată pe an unei evaluări interne independente, pe baza cărora se pot face revizuirii.
- politica de remunerare a personalului MI trebuie să nu aibă un impact semnificativ asupra rezultatelor obținute de către MI sau de către entitățile administrate de aceasta;
- remunerarea persoanelor care dețin funcții de control se realizează pe baza îndeplinirii obiectivelor legate de funcțiile lor, neexistând o corelație directă cu rezultatele ariilor pe care le monitorizează și controlează;
- remunerarea personalului are la bază o componentă fixă și respectiv o remunerare variabilă care este o componentă ocazională ce se acordă în funcție de rezultatele evaluării anuale a personalului.
- MI are în vedere implementarea unei politici de remunerare predictibilă și previzibilă care să fie ușor de gestionată din punct de vedere al riscurilor financiare/operationale administrate de către societate. În acest sens, remunerarea variabilă a personalului este limitată la un plafon maxim admis care se raportează exclusiv la fondul anual de salarizare/remunerare al beneficiarului și nu la alți indicatori, pentru a înlătura posibilitatea încurajării angajaților la aș asumarea riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor stabilite.

Politica de remunerare nu conduce la apariția conflictelor de interese. Astfel MI aplică măsuri de evitare a conflictelor de interese, precum:

- personalul este remunerat în funcție de rezultatele obținute de MI și nu în funcție de cele obținute de către entitățile administrate. În acest mod nu este stimulată asumarea excesivă a riscurilor în activitatea de administrare a entităților administrate și implicit se asigură atingerea obiectivelor stabilite în profilul de risc al entităților administrate, respectiv al MI;
- Compartimentul Managementul Riscului evaluează dacă structurile de remunerare afectează profilul de risc al entităților administrate/ MI și după caz face propuneri pentru încadrarea în limitele impuse de profilul de risc al entităților administrate, respectiv al MI;

- eliminarea oricărei legături directe dintre remunerarea persoanelor relevante care desfășoară cu precădere o anumită activitate și remunerarea altor persoane relevante, sau câștigurile generate de acestea, care desfășoară cu precădere altă activitate, atunci când activitățile în cauză 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 Compartimentul Control intern (care indeplineste functia de conformitate).

MI va avea in vedere diseminarea informatiilor referitoare la remunerare, precum cele indicate in cadrul Recomandarii Comisiei 394/2009, avand in vedere relevanta informatiilor precum si principiul proportionalitatii:

- 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 componente variabile ale remunerației;
- e. principalii parametri și principalele considerente care stau la baza oricărei scheme anuale de prime și a oricăror beneficii, altele decât cele plătite în numerar.

Politica de remunerare este disponibila tuturor angajatilor. 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 poata fi consultată, la cerere, de către orice investitor in instrumentele financiare emise de catre entitatile administrate.

STRUCTURA REMUNERARII

Remunerarea personalului cuprinde remunerația de baza si poate include si o remunerare variabila sau alte beneficii.

Remuneratia fixa de baza (salariul)

Nivelul remunerației fixe de baza se determina luand in considerare experienta profesionala relevanta si responsabilitatea organizationala (nivel de decizie si risc asumat, raspundere, autoritate si control) în intervalul stabilit (limita minima-limita maxima) pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a MI conform Anexei la prezenta Procedura.

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.

Nivelul remuneratiei fixe de baza poate fi revizuita pe baza rezultatelor analizei si evaluarii performantelor si conditiilor de piata (de exemplu, inflatie, nivelul salariilor in sectorul de activitate, etc).

Remunerarea variabila

Remunerarea variabila reprezintă o componenta ocazionala a remunerarii anuale totale ce poate recompensa performanta angajatilor MI. In procesul de evaluare a performantei individuale se iau in calcul atat criteriile financiare cat si criteriile nefinanciare.

Remunerarea 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. Bugetele pentru astfel de

remunerari sunt aprobate de Consiliul de Administratie, sunt acordate de conducerea efectiva pe baza evaluarilor anuale si sunt plafonate la o limita de maxim 25% din fondul anual de salarizare al titularului fiecărui post din structura organizatorică.

Deciziile Consiliului de Administratie cu privire la remunerarea variabila sunt aplicabile si membrilor Conducerii efective a MI, fiind de asemenea limitata la un plafon maxim de 25% din fondul anual de remuneratie al titularului.

Membrii Consiliului de Administratie, cu aprobarea AGA a MI, pot beneficia de o remuneratie variabila care este limitata la un plafon maxim de 25% din fondul anual de remuneratie fixa al titularului.

Remuneratia variabila este acordata sub forma unor prime salariatilor, in baza Regulamentului intern al MI si sub forma unor bonusuri membrilor Consiliului de Administratie si ai Conducerii efective, in baza Contractului de Mandat sau a unei Hotarari a Adunarii Generale a Actionarilor respectiv a unei Hotarari a Consiliului de Administratie.

MI nu acorda remunerare variabila garantata.

MI nu plătește nici o remunerație, respectiv fixă, variabilă sau stimulente, prin acordare de instrumente. Convergența intereselor angajatilor 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 efective sau ai Consiliului de Administratie, de natura remunerării, inclusiv sub forma comisioanelor de performanță.

Alte tipuri de beneficii

Salariatii MI primesc suplimentar de la MI, urmatoarele categorii de stimulente monetare si nemonetare: acces la telefonie mobila, contributia societatii la Pilonul III (la Fondul NN) in cuantum de 600 lei/an pe angajat si abonament servicii medicale la Medlife in cuantum de 14,5 euro/luna/salariat.

Remunerarea 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 remunerare 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, remunerarea personalului cu functii de control va fi supravegheata de catre Consiliul de Administratie al MI (ca urmare a faptului ca la nivelul societatii nu este instituit un Comitet de Remunerare).

PERSONALUL IDENTIFICAT

MI identifica si revizuieste cel putin o data pe an categoriile de personal ale căror activități 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** (Reprezentantul Compartimentului de Control Intern; Reprezentantul Compartimentului Administrarea Riscului, etc);
- **Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor:** Compartiment Analiza, Oportunități Investiționale și Plasare Active și Compartiment Operațiuni
- **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/poziții 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 se încadrează în aceeași categorie de remunerație** cu cea a administratorilor de nivel superior și a persoanelor care își asuma riscuri.

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 variabile. Principiile sunt aplicabile oricărui tip de remunerație plătit de MI.

Entitățile administrate de MI nu realizează și nu vor realiza plăți transferuri de acțiuni directe către angajații MI, membri Conducerii efective sau ai Consiliului de Administrație, de natură remunerării.

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 depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile MI și respectiv riscurile inerente acestora;

Evaluarea performanței aliniată la riscuri are în vedere o combinație de abordări cantitative (financiare) și calitative (nefinanciare). În funcție de obiectivele anuale ale MI, criteriile și indicatorii de evaluare a performanței sunt definite/definiți clar și reflectă în mod adecvat riscurile prezentate de acțiunile personalului.

Cuantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură cu nivelul de performanță individuală atins, cât și cu:

- performanțele compartimentului operațional din care face parte persoana;
- performanța financiară a entităților administrate, și
- rezultatele globale ale MI,

existând și posibilitatea de neplata a componentei variabile în cazul unei performanțe nesatisfăcătoare (valabil atât pentru personalul din compartimentele operaționale cât și cel din cadrul funcțiilor de control).

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 Consiliul de Administrație al MI. În nicio situație funcțiile de control nu vor fi evaluate în funcție de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controlează.

Atribuirea remunerației variabile

Componenta fixă constituie un procent suficient de mare din remunerația totală pentru asigurarea unui echilibru adecvat în relație cu componenta variabilă și pentru a permite aplicarea unei politici destul de flexibile cu referire la remunerarea variabilă care să includă și posibilitatea de neplata a acesteia.

Remuneratia membrilor neexecutivi ai 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. Pe langa aceasta remunerare fixa, cu aprobarea AGA a MI, membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie pot beneficia si de o remunerare variabila care este limitata la un plafon maxim de 25% din remuneratia fixa anuala.

Conducerea efectiva si celelalte categorii de personal pot, cu aprobarea Consiliului de Administratie al MI, sa beneficieze si de o remunerare variabila care este limitata la un plafon de maxim 25% din remuneratia fixa anuala (fondul anual de salarizare al beneficiarului).

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

MI acorda beneficii sub forma pensiei facultative in limita a 660 lei/an/salariat.

Plata remuneratiei variabile

MI nu acorda remunerare variabila care sa depaseasca 25% din remuneratia fixa anuala (limita de trei salarii/remuneratii). Aceasta remunerare 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.

In acest sens, in conformitate cu organigrama si cu statul de functii al MI urmatoarele categorii de functii pot beneficia de o remunerare variabila de maxim 25% din remuneratia fixa anuala, respectiv: membrii Consiliului de administratie, membrii Conducerii efective, directorii de compartimente, sefi de compartimente, coordonatorii de compartimente, responsabilul cu Controlul Intern, responsabilul cu Administrarea Riscului, managerii de fond, contabilii, economistii, expertii, asistenti manager, registratorii coordonator, organizatorii de protocol, conducatorii auto, etc.

In cazul in care, in mod exceptional, Consiliul de Administratie aproba o remunerare variabila care depaseste nivelul de 25% din remunerarea fixa anuala, MI va aplica principiile de mai jos, respectiv:

- cel putin 40% din remuneratia variabila se amana pe o perioada cuprinsa intre 3 si 5 ani si se aliniaza naturii riscurilor asumate de entitatile administrate vizate, iar in cazul unei valori deosebit de mare pentru remuneratia variabila, 60% din suma se amana;
- remuneratia variabila nu este platita prin mijloace sau metode care faciliteaza eludarea indeplinirii cerintelor prevazute in Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative;
- remuneratia variabila, inclusiv partea amanata se acorda sau se plateste doar daca este sustenabila din punct de vedere al situatiei financiare a MI si este justificata de performanta unitatii operationale a entitatilor administrate si a persoanei in cauza. Pe de alta parte, remuneratia variabila totala este, in general, redusa in mod semnificativ daca MI sau entitati administrate vizate inregistreaza o performanta slaba sau negativa, tinandu-se seama atat de remuneratiile curente, cat si de reducerile privind plata sumelor castigate anterior, inclusiv prin aplicarea principiului malus sau prin mecanisme de recuperare;
- evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru multianual adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta pe termen lung 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;
- personalului i se solicita sa nu utilizeze strategii personale de acoperire impotriva riscurilor sau polite de asigurare legate de remuneratie si de raspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevazute in acordurile sale de remunerare.

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 de remunerarea a MI si supravegheaza punerea in aplicare a acesteia;
- 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 remunerarea membrilor conducerii efective;
- in cazul in care, in mod exceptional, aproba o remunerare variabila care depaseste nivelul de 25% din remunerarea fixa anuala examineaza formal un numar de scenarii posibile, pentru a testa modul in care va reactiona sistemul de remunerare la evenimente externe si interne viitoare si sa il testeze retroactiv, de asemenea. Inclusiv ca politicile si structurile de remunerare nu sunt eludate in mod intentionat.
- monitorizeaza consultantii de remunerare externi pe care poate decide sa ii angajeze pentru consultanta sau asistenta;
- supravegheaza direct remunerarea persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de control intern.

Avand in vedere ca:

- i) MI aplica principiul proportionalitatii in legatura cu diversele caracteristici ale MI si ale entitatilor administrate, precum si
- ii) prevederile punctului 55 din Ghidul privind politicile solide de remunerare in conformitate cu DAFIA - 03.07.2013/ESMA/2013/232 si ale punctului 57 din Ghidul privind politicile solide de remunerare in conformitate cu Directiva OPCVM - 14.10.2016/ ESMA/ 2016/575,

Consiliul de Administratie al MI isi indeplineste rolurile si responsabilitatile in ceea ce priveste procesul de remunerare fara sa fie nevoie sa instituie un Comitet de Remunerare.

Conducerea efectiva (conducerea superioara)

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

- revizuieste si propune spre aprobare Consiliului de Administratie politicile de remunerare a angajatilor;
- monitorizează implementarea eficienta a principiilor si politicilor cu privire la evaluarea performantei si remunerarea angajatilor;
- face propuneri Consiliului de Administratie cu privire la bugetele de remunerare pentru personalul MI.
- acordarea de prime salariatilor in limita bugetelor stabilite de Consiliul de Administratie, pe baza evaluarii anuale a salariatilor.

Compartimentul de Resurse Umane

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Compartimentul de Resurse Umane are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- monitorizeaza implementarea eficienta a procesului de remunerare ;
- ofera consultanta si se asigura de corectitudine si obiectivitate in procesul de evaluare.

Compartimentul de Control Intern si Compartimentul Managementul Riscurilor

In ceea ce priveste procesul de remunerare, Compartimentul de Control Intern si Compartimentul Managementul Riscurilor au un rol activ in procesul de elaborare, monitorizarea si revizuirea 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.

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

Audit intern

Audit intern realizeaza evaluari anuale cu privire la respectarea prezentei politici si a procedurilor de aplicare a acesteia (daca este cazul), precum si o evaluare a conformarii acesteia cu reglementarile si standardele aplicabile.

DISPOZITII FINALE

Prezenta politica este aprobata de Consiliul de Administratie și este revizuita cel puțin anual. De asemenea, ori de câte ori situația o va impune prezenta politica va fi modificata si completata in raport de dinamica activității curente a MI, de dimensiunea si obiectul de activitate al societății. Forma revizuita a politicii va fi inaintata spre aprobare Consiliului de Administratie.

Anexa la Procedura POPREMUN

	Remuneratie monetara fixa	Remuneratie nemonetara (Alte tipuri de beneficii)	Remuneratie monetara variabila	Total remuneratie	Perioada
	% - minim	%	% - maxim	%	luni
CA					
Membru CA	78.86%	1.43%	19.71%	100.00%	12
CE					
Director autorizat	79.64%	0.44%	19.91%	100.00%	12
CCI					
Consultant Manager	78.86%	1.43%	19.71%	100.00%	12
CMR					
Manager sistem de management risc	79.15%	1.06%	19.79%	100.00%	12
CAOIPA					
Coordonator Compartiment	78.91%	1.36%	19.73%	100.00%	12
Manager Fond	78.32%	2.10%	19.58%	100.00%	12
Expert	78.32%	2.10%	19.58%	100.00%	12
Financial controller	79.55%	0.57%	19.89%	100.00%	12
CO					
Director compartiment	78.86%	1.43%	19.71%	100.00%	12
CIE					
Manager Fond	77.95%	2.57%	19.49%	100.00%	12
CT					
Manager Fond	78.66%	1.68%	19.66%	100.00%	12
CSCAN					
Coordonator Compartiment	78.73%	1.58%	19.68%	100.00%	12
Manager Fond	78.91%	1.36%	19.73%	100.00%	12
CASS					
Director compartiment	78.86%	1.43%	19.71%	100.00%	12
Consilier Juridic	78.80%	1.50%	19.70%	100.00%	12
Manager Fond	77.75%	2.82%	19.44%	100.00%	12
IT					
Coordonator Compartiment	78.48%	1.90%	19.62%	100.00%	12
Specialist Retea Calculatoare	78.38%	2.03%	19.59%	100.00%	12
Programator	78.38%	2.03%	19.59%	100.00%	12
CFC					
Coordonator compartiment	78.26%	2.18%	19.56%	100.00%	12
Contabil	77.75%	2.82%	19.44%	100.00%	12
CDUFRI					
Coordonator Compartiment	78.26%	2.18%	19.56%	100.00%	12
Referent	77.20%	3.50%	19.30%	100.00%	12
CAd					
Sef compartiment	77.63%	2.96%	19.41%	100.00%	12
Asistent manager	77.20%	3.50%	19.30%	100.00%	12
Registrator coordonator	77.20%	3.50%	19.30%	100.00%	12
Organizator protocol	76.82%	3.98%	19.20%	100.00%	12
Conducator auto	76.59%	4.27%	19.15%	100.00%	12
CRU					
Resurse Umane	77.02%	3.72%	19.26%	100.00%	12