POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE

1. SCOPUL

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

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

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

1.1. Cadrul de reglementare

Politica a fost elaborata in conformitate cu:

- Legea societăților nr. 31/1990 („Legea 31/1990”)
- Legea nr. 74/ 2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative (art.13 si Anexa nr. 1) („Legea 74/2015”)
- 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 emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă („Legea 24/2017”)
- Legea nr. 243/2019 privind reglementarea fondurilor de investiţii alternative şi pentru modificarea şi 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 şi aprobarea membrilor structurii de conducere şi a persoanelor care deţin funcţii-cheie în cadrul entităţilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară. („Regulament ASF 1/2019")
- Regulamentul A.S.F. nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanţă corporativă de către entităţile autorizate, reglementate şi supravegheate de ASF (art. 9, art. 19 si art. 20) („Regulament ASF 2/2016")
- Regulamentul A.S.F. nr. 9/2014 privind autorizarea si functionarea societatilor de administrare a investitiilor, a organismelor de plasament colectiv in valori mobiliare si a depozitarilor organismelor de plasament colectiv in valori mobiliare; (art. 46 lit. l), art. 51 lit.b)) („Regulament ASF 9/2014")
- Regulamentul nr. 7/2020 privind autorizarea şi funcţionarea fondurilor de investiţii alternative
- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare in conformitate cu Directiva OPCVM („Ghid ESMA 2016/575")
- Ghidul ESMA (Autoritatea Europeana pentru Valori Mobiliare si Piete) nr. 232/2013 privind politicile de remunerare in conformitate cu DAFIA (Directiva privind administratorii fondurilor de investitii alternative), 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 Acţionarilor
- CA - Consiliul de Administrație
  - CE - Conducere executiva/superioara(DG,DGA_CA, DGA si 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, şi, după caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere (Regulament ASF 10/2015, art. 2 lit. h)
Entitati administrate	- 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.
Functie de supraveghere	persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale MI şi cu evaluarea şi examinarea periodică a adecvării şi eficacităţii procesului de administrare a riscurilor şi a politicilor, măsurilor şi procedurilor instituite în vederea respectării obligaţiilor în temeiul Directivei AFIA si Directivei OPCVM. (Consiliul de Administratie al MI) (Ghid Esma 232/2013, Cap II si Ghid ESMA nr. 575/2016)
Functii de control	personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul MI (conform Ghiduri ESMA nr. 232/2013 si 575/2016)
Instrumente	unitati sau actiuni ale entitatilor administrate de MI sau participatii echivalente la capitalurile proprii, sub rezerva structurii juridice a entitatilor in cauza si a regulilor sau instrumentelor de constituire ale acestora, sau instrumente aferente actiunilor sau instrumente nemonetare echivalente (conform Ghiduri ESMA nr. 232/2013 si 575/2016)
Malus	masura care permite MI sa impiedice acordarea remuneratiei amanate, in intregime sau partial, in functie de rezultatele in ceea ce priveste riscurile sau performantele MI in ansamblu, ale unitatii operationale, ale entitatilor administrate si, daca este posibil, ale unui membru al personalului MI. Malus este o forma de ajustare ex-post la riscuri. (conform Ghiduri ESMA nr.232/2013 si 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 şi funcţionarea fondurilor de investiţii 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.34^1 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 34^2 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 34^2 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 34^2 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 stimulatoare 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 activităţii emitenţilor în procesul investiţional, MI prin compartimentul de specialitate depune diligenţele necesare pentru a proteja interesul investitorilor în fondurile administrate. Însă ca urmare a faptului că informaţiile 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 investiţii asupra factorilor de durabilitate, propunându-şi reevaluarea acestei situaţii cu periodicitate şi 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 investiţii asupra factorilor de durabilitate, nu se încurajează asumarea de riscuri legate de durabilitate, asa 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 şi 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 investiţii asupra factorilor de durabilitate, propunându-şi reevaluarea acestei situaţii cu periodicitate anuală şi informarea investitorilor privind orice modificare ulterioară.(art.16 alin 1^1 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 şi 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 situaţia derulării de tranzacţii 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 obligaţia gestionării potenţialului conflict de interese în favoarea intereselor deţinătorilor de titluri de participare ale O.P.C.V.M./FIA In aceeasi situatie MI are obligatia de raportare trimestrială a situaţiei deţinerilor directe şi indirecte în acţiuni, obligaţiuni necotate sau orice alte instrumente financiare necotate emise de societăţi deţinute/controlate/cu care MI in calitate de administrator al O.P.C.V.M/F.I.A. se află în relaţii de afaceri sau în raporturi juridice pecuniare (art. 51 lit. b) din Reg. ASF 9/2014 si art.17 alin.12 din Reg ASF 10/2015)

In procesul de identificare a conflictelor de interese MI ia in considerare inclusiv remuneraţiile personalului relevant care ar putea da naştere la dezinformare în privinţa aspectelor ecologice, la vânzare inadecvată sau la prezentarea de date eronate cu privire la strategiile de investiţii, precum şi conflictele de interese între diferitele entitati administrate. (art 29 alin 3 din OUG 32/2012)

2.4. Alte aspecte

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 care depind componentele remuneratiei suplimentare;
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.

MI va asigura comunicarea catre investitori a remuneratiei acordate în exercițiul financiar in conformitate cu prevederile art. 107 din Regulamentul UE nr. 231/2013 in raportarile anuale ale MI si ale OPCVM/FIA administrate, prin grija CSCAN.

3. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

CA numeste un comitet consultativ format din 2 membri care are rolul de a consulta/asista CA in stabilirea/supravegherea politicilor si 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 detin functii executive in cadrul MI.(conform pct. 60 din Ghidul ESMA 575/2016). In CNR este desemnat cel putin un membru independent al CA, in

sensul ca respecta principiul independentei prevazut la art. 18 din Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea si aprobarea membrilor structurii de conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul entitatilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiara. 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 activităţile uzuale ale MI;
- asigura implicarea corespunzatoare a functiei de conformitate si a altor functii competente (de exemplu, resurse umane, CFC, CSCAN). Trebuie să colaboreze cu alte comitete ale consiliului, ale căror activităţi pot avea un impact asupra elaborării şi funcţionării corespunzătoare a politicilor şi practicilor de remunerare;
- furnizeaza informaţii corespunzătoare CA-ului şi, dacă este cazul, adunării generale a acţionarilor MI cu privire la activităţile desfăşurate.

4. STRUCTURA REMUNERARII

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

4.1. Remuneratia fixa de baza (salariul)

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

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

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

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

- membrii CA pot avea o remunerație fixă netă maximă de 2,5 ori salariul net maxim pe societate 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 beneficiaza de o remunerație fixă netă suplimentară reprezentând 25% din remunerația acestora fixă neta (pentru fiecare comitet);
- directorul general potate avea o remunerație fixă netă maximă de 12 ori salariul maxim net pe societate si se aproba de catre CA;
- ceilalti membri ai conducerii executive pot avea o remunerație fixă netă maximă de 6 ori salariul net maxim pe societate si se aproba de catre CA.

Nivelul remuneratiei nete fixe de baza poate fi revizuit anual pe baza rezultatelor analizei si evaluarii performantelor si/sau conditiilor de piata (de exemplu, inflatie, nivelul salariilor in sectorul de activitate, etc), pe baza aprobarii de catre structura de conducere relevanta conform Procedurii privind procesul decizional.

4.2. Remuneratia suplimentara

Remuneraţia suplimentara reprezintă plăţi sau indemnizaţii adiţionale în funcţie de performanţă 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 criterii financiare, cat si criterii nefinanciare. Evaluarea salariaților se face de catre Conducerea Executiva conform Procedurii privind evaluarea performanţelor profesionale ale angajaților MI (PEVA) urmand a comunica CNR rezultatul final al evaluarii pentru toti salariatii . Evaluarea membrilor conducerii superioare se face de catre 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 salariati și conducerea superioară, bugetele pentru astfel de remunerari sunt aprobate de CA și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluarilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății. Conducerea executiva odata cu transmiterea propunerii de buget pentru remuneratie suplimentara pentru salariati si conducere executiva transmite CNR/CA inclusiv rezultatul final al evaluarii individuale a fiecarui salariat pentru care se face o propunere de remuneratie suplimentara.

Membrii Conducerii Superioare vor intocmi si vor inainta CNR si CA:

-raport anual interimar privind activitatea pana la data de 31 decembrie a fiecarui an:

-raport anual final, anterior aprobarii de catre AGA, care sa aiba in vedere situatiile financiare incheiate ale societatii pe baza raportului de audit financiar.

Membrii CA pot beneficia de o remuneratie 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 remuneratie variabila.

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 telefonia 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 telefonia 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 34^2 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 functiilor de control** (CC; Reprezentantul CMR, auditorul intern, după caz);
- **Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor;**
- **Alte persoane care isi asuma riscuri precum:** membrii personalului ale caror activitati profesionale – separat sau impreuna, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influenta considerabila asupra profilului de risc al MI sau al entitatilor pe care le administreaza, inclusiv persoanele care pot incheia contracte/pozitii si lua decizii care afecteaza in mod semnificativ pozitiile de risc ale MI sau ale entitatilor pe care le administreaza;
- **Alti angajati/alte persoane a caror remuneratie totala (remuneratia fixa si suplimentara) se incadreaza in aceeasi categorie de remuneratie** cu persoanele aflate în funcții de conducere si cu persoanele care isi asuma riscuri. Cel puțin anual, conducerea executivă identifică și actualizează, dacă este cazul, lista cu salariații incluși în categoria „personalului identificat” în vederea monitorizării remunerației suplimentare a personalului identificat.

6. ASPECTE SPECIFICE ALE CADRULUI DE REMUNERARE

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

6.1. Evaluarea performantei si a riscurilor

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

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

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

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

6.2. Atribuirea remuneratiei suplimentare

Componenta fixa constituie un procent suficient de mare din remuneratia totala pentru asigurarea unui echilibru adecvat in relatie cu componenta suplimentara si pentru a permite aplicarea unei politici destul de flexibile cu referire la remuneratia suplimentara care sa includa si posibilitatea de neplata a acesteia.

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

Salariatii, pe baza bugetelor aprobate de CA, pot beneficia si de o remuneratie suplimentara acordata de Directorul General/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 pregatirea 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 şi a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din cadrul MI;

- analizează de o manieră independentă politicile şi practicile de remunerare, precum şi stimulentele oferite de M.I., în vederea administrării riscurilor(art. 34^2 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 intocmit 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. 34^2 alin 1 litera g din OUG 32/2012)
- comunică imediat în scris conducerii superioare a MI situaţiile 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 consecinţă membrii CA (art. 7 alin. 3^4 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 atributii prevazute de cadrul legal in vigoare ;

La elaborarea deciziilor sale, CNR ţine seama de interesul pe termen lung al deţinătorilor de titluri de participare ale organismelor de plasament colectiv şi al altor părţi interesate, precum şi de interesul public.(art 34^2 alin 7 din OUG 32/2012)

7.3. Conducerea Executiva

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

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

7.4. Compartimentul de Conformitate si Compartimentul Managementul Riscurilor

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

De asemenea, Compartimentul Managementul Riscurilor evalueaza inclusiv:

- adecvarea indicatorilor de performanta care asigura ajustarea la riscurile pe care activitatea profesionala le poate genera.
- modul in care structura remuneratiei variabile sau suplimentare afecteaza profilul la risc al MI, din perspectiva indicatorului Risc de lichiditate. (conform pct 67 din Ghid ESMA 232/2013 si pct 69 din Ghidul ESMA 575/2016)

De asemenea, CC analizeaza modul in care structura remunerarii afecteaza respectarea de catre MI a legislatiei, reglementarilor si politicilor interne.(pct 70 din Ghidul ESMA 575/2016 si 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. 34^2 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 în vigoare conform Hotărârii CA.