

## PROCEDURA PRIVIND REMUNERARE PERSONALULUI

### 1. SCOP, DOMENIU

Prezenta procedură descrie modul în care se stabilește remunerarea pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA/SAI sau asupra profilurilor de risc ale FIA/OPCVM pe care le administrează.

### 2. DEFINIȚII ȘI PRESCURTĂRI

a) A.S.F. – Autoritatea de Supraveghere Financiară;

b) personal identificat – categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare 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 căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA/SAI sau asupra profilurilor de risc ale FIA/OPCVM 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/SAI, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale FIA/OPCVM pe care le administrează AFIA/SAI.

c) funcții de control – personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul unui AFIA/SAI (de exemplu: Directorul financiar, în măsura în care acesta este responsabil cu întocmirea situațiilor financiare).

d) remunerație - toate formele de plată sau prestații acordate în mod direct sau indirect de către Societate salariaților în legătură cu furnizarea de servicii de investiții și/sau conexe clienților (inclusiv comisioane de performanță). 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, mărimi 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.).

### 3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative;
- Regulamentul ASF nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative.
- Norma ASF nr. 4/2014 privind politicile și practicile de remunerare.
- Ghidul ESMA 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA.
- Directiva UE 61/2011 a Parlamentului European și a Consiliului privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor CE 41/2003 SI CE 65/2009 și a Regulamentelor CE nr. 1060/2009 și UE NR. 1095/2010;
- Regulamentul delegat UE 231/2013 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, transparența și supravegherea;

#### 4. PROCEDURA

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea că nivelul și componenta remunerației corespund culturii AFIA/SAI, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată.

La momentul prezentei, A.F.I.A. consideră riscurile legate de durabilitate ca nefiind relevante, deoarece la momentul actual nu există date suficiente pentru calcularea indicatorilor. Odată cu maturizarea pieței în acest domeniu și facilitarea accesului la date primare, se va avea în vedere reanalizarea relevanței riscurilor anterior menționate, respectiv riscurile legate de durabilitate și alinierea la prevederile legislației specifice.

Politica de remunerarea a societății este aplicabilă tuturor salariaților SIRA S.A., inclusiv membrilor conducerii. Aceasta urmărește implementarea unei structuri de recompense care va permite societății să atragă, să motiveze, și să păstreze printre angajații săi pe cei mai voloroși oameni, care vor contribui la realizarea scopurilor și obiectivelor societății.

Procedura privind remunerarea personalului este aprobată de către Consiliul de Administrație al societății.

Pachetul de remunerare al societății este format din următoarele componente:

- componenta fixă de plată
- componenta variabilă de plată

##### Componenta fixă de plată

Componenta fixă de plată este reprezentată de salariul brut negociat cu fiecare salariat în parte, la momentul încheierii contractului individual de muncă.

În ceea ce privește componenta fixă la stabilirea acesteia se vor respecta următoarele reguli:

- componenta fixă, va fi negociată/stabilită, în funcție de următoarele criterii:
  - experiența academică a fiecărei persoane în parte.
  - experiența profesională a fiecărei persoane în parte.
  - experiența profesională în domeniul de activitate a fiecărei persoane în parte.
  - diverse distincții, premii de recunoaștere a meritelor primite de fiecare persoană în parte.
  - vechimea în muncă în cadrul societății, corelată cu analiza performanței muncii desfășurate.
- în cazul unui cumul de funcții, componenta fixă nu poate depăși valoarea suma componentelor fixe care ar fi fost acordate pentru fiecare funcție în parte.
- la decizia organelor de conducere componenta fixă poate fi actualizată. Decizia de actualizare a componentei fixe, poate fi de două tipuri:
  - nominală (doar pentru o singură persoană/funcție din cadrul societății). Această decizie poate avea la bază un criteriu calitativ (analiza performanței muncii desfășurate în cadrul societății) sau cantitativ (creșterea salariului minim prevăzut de codul muncii).

- nenominală (creșterea tuturor salariilor din cadrul societății, în urma indexării cu un anumit indice – ex. indicele de inflație)

### Componenta variabilă de plată

Componenta variabilă de plată este corelată cu performanța societății și performanța individuală. În sensul acesta, în funcție de performanța societății se va decide acordarea/neacordarea de plăți variabile. Dacă se decide acordarea plăților variabile, structura acestora va fi decisă în urma analizei performanței individuale.

În vederea analizei performanței societății vor fi folosite doar situații financiare pentru un exercițiu financiar anterior, nu situații financiare intermediare aferente exercițiului financiar curent.

Evaluarea performanței individuale a salariatului este un proces formal care se desfășoară odată pe an. Salariatul va fi evaluat de managerul direct și superiorul acestuia. Acest proces oferă atât angajatului cât și managerului, oportunitatea de a avea o discuție obiectivă, onestă și deschisă în ceea ce privește performanța din perioada evaluată precum și de a stabili și agree împreună obiectivele pentru perioada următoare.

În vederea limitării asumării excesive a riscurilor, în evaluarea performanței salariaților, trebuie avută în vedere analiza Rapoartelor de control intern, efectuate în perioada analizată. În ceea ce privește angajații cu funcții de control intern, aceștia vor fi evaluați având în vedere Rapoartele de audit intern, efectuate în perioada analizată.

Principii avute în vedere la analiza performanței, în vederea acordării componentei variabile:

- plata componentei variabile se face în numerar. În general componenta variabilă este plătită în numerar, o singură dată, cu excepția cazului când se decide altfel.

- societatea nu va emite niciun fel de angajamente obligatoriu, înainte de a face o analiză completă a îndeplinirii condițiilor pentru acordarea componentei variabile.

- componenta variabilă nu se va plăti prin intermediul unor mijloace sau metode care să faciliteze evitarea aplicării cerințelor legale.

- aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare, asumarea abuzivă de riscuri, încălcarea gravă a legislației/procedurilor interne în vigoare, conduce la pierderea dreptului de plată a componentei variabile.

- societatea aplică mecanisme de plată amânată și de claw-back, prin care se asigură ajustări la risc, pentru a corela recompensa cu performanța sustenabilă.

- la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii non-financiare (competențe individuale, abilități de lider, contribuția la performanța departamentului/compartimentului, etc.).

- deciziile conducerii societății în legătură cu componenta variabilă, vor ține cont de interesele pe termen lung ale acționarilor și investitorilor.

- componenta fixă și componenta variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător. Componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componenta variabilă, inclusiv posibilitatea ca această componentă variabilă să nu se acorde.

- raportul dintre componenta fixă și componenta variabilă este de maxim 100%.

- componenta variabilă va fi plătită doar dacă este susținută de situația financiară a societății în ansamblu. În caz contrar, componenta variabilă nu se va acorda, sau, dacă se va acorda, va fi limitată ca sumă.

Mecanismul de ajustarea ex-post folosit de societate este claw-back. Societatea poate solicita returnarea componentei variabile de la un angajat, în cazul în care are loc vreunul din evenimentele următoare:

- fraudă dovedită, comisă de către orice angajat, pe durata aferentă acordării componentei variabile.
- informații înșelătoare furnizate de către angajat, în cazul în care asemenea informații au putut avea sau au avut impact rezonabil asupra evaluării performanței.
- dovada unui comportament necorespunzător sau al unei grave erori efectuate de către un angajat (ex. încălcarea prevederilor normelor interne aprobate la nivelul societății).
- dovezi de încălcare a standardelor de reputație și de experiență.
- dovezi că angajatul a participat la sau a fost răspunzător pentru un comportament care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru societate.

Structura modelului de plată aferent componentei variabile este următoarea:

- 60% din plata componentei variabile va fi acordată imediat (inițial).
- 40% din plata componentei variabile va fi amânată pentru următorii trei ani (o treime din această sumă va fi acordată la sfârșitul fiecărui an).
- 50% din plățile inițiale și din cele amânate, vor fi acordate sub formă de instrumente non-cash, respectiv unități de fond la unul/mai multe din fondurile administrate, care trebuie păstrate pentru o perioadă de minim un an.

Plata amânată pentru fiecare an este condiționată de îndeplinirea cerințelor minime în anul respectiv.

Beneficii – altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale, pot fi acordate angajaților în următoarele situații:

- în cazul nașterii unui copil, pentru primii trei copii născuți în cadrul unei căsătorii legale;
- în cazul decesului angajatului – ca ajutor acordat familiei acestuia;
- în cazul decesului soțului/soției angajatului, a copiilor, a părinților, sau a rudelor apropiate acestuia;
- cu ocazia primei căsătorii.

Acestea sunt prevăzute în Regulamentul de Ordine Interioară și aduse astfel transparent la cunoștința fiecărui angajat al societății.

Totodată, persoanele care ocupă posturi specifice pentru a le marca poziția în ierarhia societății pot beneficia de: folosirea unui autoturism de serviciu, carduri corporative, telefon, laptop, asigurări de viață, asigurări pentru accidente de muncă etc.

Acțiuni și schemă de pensii – societatea nu are stabilită o schemă de bonusare prin alocare de acțiuni și nici schemă de pensii.

Directorul General al societății poate fi angajat cu Contract individual de muncă sau Contract de Management. Directorul General al societății poate beneficia/are dreptul să primească o remunerație brută lunară stabilită de Consiliul de Administrație al societății, în limitele stabilite de către Adunarea Generală a Acționarilor. În plus față de această componentă fixă, Directorul General poate beneficia de o cotă parte din profitul societății, negociată și stabilită prin contractul de management. De asemenea Directorul General

împreună cu salariații și Administratorii societății, pot beneficia de o cotă de maximum 5% din profitul net al societății, reprezentând participare la profit.

Ca membru al Consiliului de Administrație, Directorul General primește o indemnizație, a cărei valoare netă este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor.

Membrii Consiliului de Administrație, Directorul General primesc o indemnizație, a cărei valoare netă este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor.

Toți angajații societății au încheiat/vor încheia Contracte Individuale de Muncă ce respectă normele legale în vigoare, în care este specificat nivelul remunerării, precum și toate drepturile și obligațiile acestora.

### **Comitetul de remunerare**

Având în vedere faptul că societatea nu este semnificativă din punct de vedere al mărimii, organizării interne și naturii, extinderii și complexității activităților acesteia, nu este necesar înființarea unui comitet de remunerare.

Procedura de remunerare elaborată este pusă în aplicare de funcțiile corespunzătoare pentru a promova o guvernare corporativă eficientă. Conducătorii societății sunt responsabili pentru punerea în aplicare a procedurii de remunerare și pentru prevenirea și gestionarea oricăror riscuri relevante pe care le pot genera procedura de remunerare.

Prezenta procedură de remunerare a societății va fi reevaluată și revizuită periodic.

Orice modificare și revizuire intervenită în conținutul prezentei proceduri va fi adusă de îndată la cunostință angajaților societății prin grija reprezentantului compartimentului de control intern.