

## Politici si practici de remunerare ale Societatii

### • **Conceptele procedurii**

Prezentele proceduri stabilesc regulile pentru implementarea și punerea în aplicare a prevederilor articolului nr. 13 și a anexei nr. 1 din Legea nr. 74/2015 privitoare la politicile și practicile de remunerare, Regulamentului ASF nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative, Regulamentului UE nr. 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, transparenta și supravegherea, a Regulamentului ASF nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativa de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF, cu completările și modificările ulterioare, denumit în continuare *Regulamentul ASF nr. 2/2016*, Ghidului ESMA 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, Directivei UE 61/2011 a Parlamentului European și a Consiliului privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor CE 41/2003 și CE 65/2009 și a Regulamentelor CE nr. 1060/2009 și UE nr. 1095/2010;

### • **Descrierea procedurii**

Procedura privind Politicile și Practicile de Remunerare a Societatii are drept scop informarea angajaților, asigurarea unei remunerări competitive și corecte, reținerea și motivarea angajaților și asigurarea unui fundament pentru un management al riscului eficient.

Prezenta procedura se referă la realizarea de către Societate a activității de administrare a OPC.

### • **Obiectivele procedurii**

- De a permite și promova o administrare a riscurilor sanatoasă și eficientă, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul apetitului la risc, prevenindu-se astfel acordarea de stimulente pentru asumarea excesivă a riscurilor și pentru alte componente contrare intereselor Societatii.
- Pastrarea și valorificarea salariatilor cu potențial de dezvoltare profesional, educational și moral.
- Motivarea, atragerea, creșterea încrederii și a angajamentului salariatilor, în realizarea obiectivelor stabilite și aprobate prin strategia de dezvoltare a Societatii măsurate prin performanța individuală și colectivă.

### • **Cui se adresează procedurile**

Procedurile se aplică tuturor categoriilor de personal din cadrul Societatii ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății sau al OPC administrat, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum 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 ("personalul identificat").

### • **Persoanele responsabile cu aplicarea și respectarea procedurilor**

Consiliul de Administrație adoptă și revizuieste periodic, pe baza recomandărilor/propunerilor emise de conducerea superioară, principiile generale ale politicii de remunerare și asigură supravegherea aplicării prevederilor acesteia, inclusiv pentru membrii acesteia. De asemenea, Consiliul de Administrație se asigură că practicile de remunerare corespund obiectivelor și strategiei pe termen lung, precum și mediului de control al acesteia. Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării în cadrul societății, aceasta fiind completată de recomandările/propunerile emise de conducerea superioară, dispozițiile legale în domeniu, de prevederile din contractele individuale de muncă, și contractele de administrare și de mandat, de deciziile conducerii superioare, hotărârile Consiliului de Administrație și ale Adunării Generale a Acționarilor.

## **Preambul**

Politica de remunerare stabilită la nivelul Nova Vision Investments AFIA SA este aplicabilă tuturor categoriilor de angajați ai Nova Vision Investments AFIA SA, inclusiv persoanelor aflate în funcții de conducere, persoanelor care prin prisma activității desfășurate în cadrul societății își asumă riscuri, cât și persoanelor cu funcții de control.

Nova Vision Investments AFIA SA nu acordă membrilor Consiliului de Administrație, membrilor conducerii superioare și angajaților o remunerație variabilă în funcție de performanțele Fondului administrat.

*Nova Vision Investments AFIA S.A. - Politici și practici de remunerare*

Societatea de administrare nu încurajează angajații săi să își asume riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor de performanță stabilite. În prezent, remunerația fixă care se aplică la nivelul societății de administrare are inclusă posibilitatea acordării ca beneficii și alte tipuri de indemnizații fixe, a unor prime (sume de bani) cu ocazia unor sărbători religioase sau naționale sau cu ocazia concediilor, conform pct.3 din prezentele proceduri.

#### *Calculul remunerațiilor și beneficiilor în cadrul Nova Vision Investments AFIA SA*

La nivelul Nova Vision Investments AFIA SA au fost întocmite și implementate proceduri interne de remunerare. În cadrul Nova Vision Investments AFIA SA, salariul de bază reprezintă elementul fix al remunerării și reflectă cerințele funcției, performanța, creșterea capacităților și aptitudinilor angajatului, evidențiate prin sistemul de evaluare a personalului.

Personalul Nova Vision Investments AFIA SA nu primește vreo parte a remunerației sale sub forma unor instrumente legate de acțiuni sau titluri de participare.

Având în vedere activitatea Nova Vision Investments AFIA SA, prin prisma dimensiunii sale, a organizării interne și a complexității structurii organizatorice și a activităților prestate în contul OPC administrat, se consideră că nu este necesară instituirea unui Comitet de remunerare. Un astfel de comitet de remunerare poate fi constituit la inițiativa Consiliului de Administrație al Nova Vision Investments AFIA SA.

Regulile și procedurile interne de remunerare din cadrul Nova Vision Investments AFIA SA pot fi consultate în mod gratuit, prin intermediul site-ului [www.novainvest.ro](http://www.novainvest.ro).

Persoanele responsabile pentru atribuirea remunerației și al beneficiilor aferente conducerii superioare a Nova Vision Investments AFIA SA sunt membrii Consiliului de Administrație al societății. Persoanele responsabile pentru atribuirea remunerației și a beneficiilor aferente celorlalți angajați este conducerea superioară a societății.

## **1. Definitii**

*Nova Vision Investments AFIA S.A.* (Societatea”), în calitate de AFIA - Administrator de fond de investiții alternative, respectiv persoana juridică a cărei activitate principală o reprezintă administrarea unuia sau mai multor FIA.

*Conducere superioară* - persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea AFIA și care fac obiectul art. 8 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 74/2015, și după caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere. În acest caz conducerea efectivă/executivă a Societății.

*Entitate administrată* - Fondul Oamenilor de Afaceri (FOA), fond închis de investiții în calitate de FIA, administrat de Societate.

*Funcție de supraveghere* – Consiliul de Administrație al Societății.

*Funcții de control* - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul Societății.

*Personal identificat* (echivalent persoana relevantă) - 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 căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății sau asupra profilurilor de risc ale OPC administrat și categoriile de personal aparținând entității (entităților) către care Societatea ar delega activitățile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale OPC administrat de Societate.

*Persoane relevante*, în cazul Societății înseamnă oricare dintre următoarele:

- (a) Un administrator, un partener sau echivalentul acestuia sau un director al Societății;
- (b) Un angajat al Societății sau orice altă persoană fizică ale cărei servicii sunt puse la dispoziția și sub controlul Societății și care este implicată în furnizarea de către Societate a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;
- (c) O persoană fizică sau juridică implicată direct în prestarea de servicii de către Societate – în cazul în care aceasta încheie un acord de delegare cu părți terțe în vederea furnizării de către Societate a serviciilor de administrare a portofoliului colectiv;

*Criterii cantitative* - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de ex., valoarea instrumentelor vandute, volumele de vânzări, stabilirea a tintelor pentru vânzări sau clienți noi etc.)

*Criteria calitative* - alte criterii decat cele cantitative. Termenul se poate referi si la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calitatii performantei persoanei relevante si/sau a activitatii de administrare a OPC.

## **2. Considerente generale despre Politica de remunerare a societatii**

### ***Atributiile Consiliului de Administratie privind politica de remunerare***

- analizeaza si stabileste politica de remunerare fixă de bază și politica de remunerație variabilă a Societatii, astfel incat aceasta sa corespunda strategiei de afaceri, obiectivelor si intereselor pe termen lung si sa cuprinda masuri pentru prevenirea conflictului de interese; societatea nu ofera remunerare variabila;
- se asigura ca toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect si responsabil;
- se asigura ca politicile de remunerare permit si promoveaza o administrare eficienta a riscurilor fara a conduce la o asumare de riscuri care sa depaseasca nivelul tolerantei la risc a Societatii;
- revizuieste si aproba, cel putin anual, Principiile politicii de remunerare a Societatii;
- aproba modificarile intervenite in politica de remunerare a Societatii;
- supravegheaza punerea in aplicare a politicii de remunerare ale Societatii;
- stabileste si monitorizeaza remuneratia membrilor conducerii superioare;
- supravegheaza remunerarea personalului de nivel superior responsabil cu conducerea funcțiilor de control.
- aproba prin decizie actualizarea componentei fixe a remuneratiei pentru conducerea superioara, inlocuitorii de conducatori si persoanele aflate in functii de administrare a riscurilor și de asigurare a conformitatii.

Reguli de intocmire ale politicii de remunerare la nivelul societatii:

- se stabileste in baza unei analize fundamentate a performantei individuale a celui remunerat, corelat cu performanta colectiva;
- se are in vedere repartizarea judicioasa a cheltuielilor Societatii, acolo unde este posibil;
- se are in vedere evitarea stabilirii unor stimulente care sa incurajeze asumarea excesiva de riscuri;
- nivelul remunerației se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor.

### ***Atributiile conducerii superioare privind politica de remunerare***

- intocmirea Procedurii privind Politica si Practicile de Remunerare a societatii in vederea aprobarii de Consiliul de Administratie;
- propunerea criteriilor si conditiilor de salarizare si recompensare a salariatilor Societatii; aprobarea prin decizie a componentei fixe a remuneratiei si actualizarea acesteia pentru toti ceilalti angajati, altii decat conducerea superioara, inlocuitorii de conducatori si persoanele aflate in functii de administrare a riscurilor și de asigurare a conformitatii;
- aplicarea politicilor si practicilor de remunerare, asa cum au fost aprobate de catre Consiliul de Administratie al Societatii.
- aducerea la cunostinta angajatilor Societatii a Politicii si Practicilor de Remunerare.
- revizuirea, ori de cate ori apar modificari la nivel legislativ care impun acest lucru, sau oricand este considerata oportuna revizuirea, principiilor generale ale politicii de remunerare.

### ***Atributiile funcțiilor de control***

- rol activ în elaborarea, monitorizarea continuă și examinarea politicilor de remunerare ale societatii;
- colaboreaza îndeaproape cu Consiliul de administratie si conducerea superioara si contribuie la stabilirea strategiei generale de remunerare aplicabile Societatii, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor;
- *ofiterul de conformitate* - analizeaza anual modul în care structura remunerării afectează respectarea de către Societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.
- *auditorul intern* - realizeaza periodic (anual) un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale Societatii.

- *administratorul de risc* - evalueaza daca structurile de remunerare afecteaza profilul de risc al fondului de investitii administrat /Societatii si, dupa caz, face propuneri pentru incadarea in limitele impuse de profilul de risc al fondului de investitii administrat, respectiv al Societatii;

Politica de remunerare a Societatii este elaborata in interesul respectarii cadrului legislativ și are ca obiective principale:

- reglementarea principiilor ce guverneaza remunerarea angajatilor societatii, inclusiv pentru acele categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societatii sau al fondului administrat;
- aplicarea unor practici de remunerare care promoveaza și sunt compatibile cu o administrare solida și eficace a riscurilor, care nu incurajeaza asumarea unor riscuri excesive, care nu sunt incompatibile cu prevederile documentelor constitutive ale fondului de investitii administrat și nu afecteaza obligatia Societatii de a actiona in interesul investitorilor acestora.

Conform prevederilor prezentei proceduri, urmatoarele categorii de personal din cadrul organigramei Societatii sunt considerate ***personal identificat***:

- Membrii structurii de conducere: membrii Consiliului de Administratie si reprezentantii functiilor din Conducerea Superioara (Directorul General, Directorul General Adjunct si Inlocuitori de conducatori);

- Persoanele care isi asuma riscurile:

- administratorul de risc din cadrul Compartimentului de Administrare a Riscurilor;
- managerul de investitii din cadrul Departamentului de Plasamente Financiare;
- specialistul din cadrul Departamentului de Back -Office desemnat cu evaluarea activelor OPC administrat.

- Persoanele cu functii de control:

- ofiterul de conformitate din cadrul Compartimentului de Conformitate;
- auditorul intern din cadrul Compartimentului de Audit Intern;

- Orice angajat ce primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeasi categorie de remunerare cu persoanele aflate in functii de conducere si cu persoanele care isi asuma riscurile.

In cazul in care se delegea activitati de administrare, din categoria “personal identificat” mai fac parte si categoriile de personal apartinand entitatii (entitatilor) carora le-au fost delegate activitatile de administrare a investitiilor de catre OPC, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale OPC administrat.

## **2. Principiile si politicile de remunerare ale Societatii**

Principiile care stau la baza politicii si practicilor de remunerare in cadrul Societatii sunt urmatoarele:

a) politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, documentele OPC administrat;

b) politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Societatii și ale OPC administrat, precum și cu interesele investitorilor OPC administrat și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;

c) Consiliul de Administratie al Societatii adoptă, revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si supravegheaza punerea in aplicare a acesteia;

d) aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de Consiliul de Administratie;

e) persoanele care dețin funcții de control (ofiterul de conformitate si auditorul intern) sunt remunerate în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele compartimentelor functionale pe care le

controlează; prin metoda de stabilire a remunerației responsabilului cu funcția de verificare a conformității se urmărește ca obiectivitatea acestuia să nu fie afectată.

f) remunerarea persoanei aflate în funcția de administrare a riscurilor și persoanei aflate în funcția de asigurare a conformității este independentă de performanța funcției de administrare a portofoliului;

g) persoana aflată în funcția de administrare a riscurilor și persoana care detine funcția de asigurare a conformității sunt direct supravegheate de Consiliul de Administrație;

h) atunci când remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale compartimentului operațional în cauză sau ale OPC administrat, precum și riscurile acestora și rezultatele globale ale Societății, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criteriile atât financiare/cantitative, cât și nefinanciare/calitative;

i) sistemul de salarizare a personalului care are sarcina de evaluare este independent de rezultatele procesului de evaluare;

j) societatea va urmări ca politica de remunerare să nu recompenseze eșecurile;

k) societatea nu are o politică de pensii ca instrument al politicii de remunerare și nu acordă remuneratie variabilă;

l) principiile politicii de remunerare se aplică oricărui tip de remunerare plătit de Societate categoriilor de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și pentru orice angajat ce primește o remuneratie totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile.

### ***Evitarea conflictelor de interes***

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

- personalul este remunerat în funcție de rezultatele obținute de Societate și nu în funcție de rezultatele obținute de către fondul de investiții administrat. În acest mod nu este stimulată asumarea excesivă a riscurilor în activitatea de administrare a fondului de investiții administrat și, implicit, se asigură atingerea obiectivelor stabilite în profilul de risc al fondului de investiții administrat, respectiv al Societății;
- Compartimentul Administrarea Riscului evaluează dacă structurile de remunerare afectează profilul de risc al fondului de investiții administrat /Societății și, după caz, face propuneri pentru încadrarea în limitele impuse de profilul de risc al fondului de investiții administrat, respectiv al Societății;
- principiile de remunerare ale societății prevăd ca funcțiile de control nu trebuie să fie condiționate în aprobarea unei tranzacții, luarea unor decizii sau formularea de recomandări privind aspecte de risc și control financiar de majorarea sau reducerea remunerației lor pe baza performanței;
- eliminarea oricărei legături directe dintre remunerarea persoanelor relevante care desfășoară cu precădere o anumită activitate și remunerarea altor persoane relevante, sau castigurile generate de acestea, care desfășoară cu precădere alta activitate, atunci când activitățile în cauză pot genera un conflict de interes;
- membrul Consiliului de administrație (Directorul General) care detine o funcție executivă în cadrul Societății nu va participa la deciziile privind remunerația lui;
- este interzisă utilizarea poziției deținute în cadrul Societății în interesul unor persoane cu care există relații de rudenie sau alte relații extraprofesionale în cadrul practicilor de remunerare; pentru evitarea conflictelor de interes se urmărește evitarea numirii persoanelor în astfel de poziții sau excluderea acestor persoane din procesul de luare a deciziilor.
- orice situație ce poate determina apariția unui conflict de interes în procesul de remunerare va fi adusă la cunoștința ofiterului de conformitate din cadrul Compartimentului de Conformitate.

Personalul din cadrul societății se conformează politicii și procedurii societății privind evitarea, prevenirea și gestionarea conflictelor de interes.

### 3. Sistemul de remunerare din cadrul Societatii

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.

Sistemul de remunerare al Societatii are în vedere comparația cu alte companii similare din punct de vedere al mărimii, naturii și complexității operațiunilor, fiind luate în considerare și condițiile economice ale pieței.

Pachetul de remunerare al angajaților Societatii (componenta fixă) cuprinde următoarele elemente:

- Salariul de baza (remuneratie/ fixa);
- Abonament telefonic și abonament medical;
- Beneficiile și alte tipuri de indemnizații fixe (ex: tichete de masă, prime ocazionate de sărbători legale sau alte evenimente etc.).

Componenta fixă reprezintă plata anuală totală primită de către un membru al personalului Societatii, ca sumă a salariului, a beneficiilor și a altor tipuri de indemnizații fixe primite de acesta.

La nivelul societății, remuneratia se acordă în funcție de contribuția fiecărei persoane la organizație, iar nivelul remuneratiei se stabilește în concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor.

Structura componentei fixe și criteriile de eligibilitate pentru acordare sunt stabilite și revizuite periodic de către Conducerea superioară și aprobate de Directorul general cu excepția celor ale conducătorilor, și ale înlocuitorilor acestora și ale persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității care sunt aprobate de către Consiliul de Administrație.

Remuneratia totală a angajaților societății are la bază retribuirea și recompensarea, atât a performanței individuale, corelată cu performanța colectivă (atât la nivelul compartimentului organizațional în care angajații își desfășoară activitatea, cât și la nivelul întregii societăți).

*Criteriile specifice pentru stabilirea salariului de baza:*

1. *Criteriul importanței postului* – cu cât un post este mai important pentru Societate, cu atât titularul postului va beneficia de un salariu mai mare; acest criteriu garantează echitatea internă a sistemului salarial în sensul că asigură, prin evaluarea posturilor, diferențierea acestora și retribuirea corespunzătoare.
2. *Criteriul pieței fortei de muncă* – sistemul de remunerare ține cont de nivelurile de remunerare practicate pe piața fortei de muncă; acest criteriu asigură echitatea externă a sistemului de remunerare.
3. *Criteriul riscurilor semnificative* – are la bază nivelul riscurilor pe care salariatul trebuie să le administreze.
4. *Criteriul experienței și vechimii* fiecărei persoane în parte:
  - experiența academică și profesională;
  - experiența profesională în domeniul de activitate specific;
  - diverse distincții, premii de recunoaștere a meritelor primite;
  - vechimea în muncă/în funcție în cadrul societății, corelată cu analiza performanței muncii desfășurate.
5. *Criteriul numărului de funcții deținute* - în cazul unui cumul de funcții, componenta fixă nu poate depăși valoarea sumei componentelor fixe care ar fi fost acordate pentru fiecare funcție în parte.

Nivelul salariului de baza/remuneratia membrilor Consiliului de administrație este în sumă fixă și este stabilită printr-un contract de management, conform hotărârii Adunării Generale a Acționarilor.

Nivelul salariului de baza al membrilor Conducerii superioare a societății este stabilit de către Consiliul de Administrație al societății, în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii, printr-un contract de mandat.

Conducerea superioară a Societatii stabilește nivelul componentei fixe a remuneratiei angajaților (cu excepția persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității), în funcție de nivelul de responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii.

Remuneratia fixă 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. Pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale 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).

La decizia organelor de conducere componenta fixă a remuneratiei poate fi actualizată. Astfel, Consiliul de administratie aproba prin decizie actualizarea componentei fixe a remuneratiei pentru conducerea superioara, inlocuitorii de conducatori si persoanele aflate in functii de administrare a riscurilor și de asigurare a conformitatii.

Conducerea superioara aproba prin decizie actualizarea componentei fixe a remuneratiei pentru toti ceilalti angajati, altii decat cei mentionati mai sus.

Decizia de actualizare a componentei fixe a remuneratiei, 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 si nivelul de risc asumat) 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).

#### **4. Evaluarea performantei individuale anuale**

Conducerea superioara stabilește anual cerintele colective curente pentru anul în curs, inclusiv ponderea acestora în evaluarea finala, în functie de strategia și de prioritatile societatii pentru anul respectiv.

• *criteriul calitativ* - personalul ale carui activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societatii (*personalul identificat*);

• *criteriul cantitativ* – de ex. personalul care indeplineste urmatorul criteriu: se numara printre salariatii care au primit cele mai mari remuneratii totale în exercitiul financiar precedent.

Criteriile individuale de evaluare vor avea în vedere si alte criterii calitative, incluzând, dar fara a se limita la:

- cunoașterea domeniului de activitate și respectarea valorilor societatii;
- abilitatile tehnice, manageriale, specifice postului ocupat de fiecare angajat;
- eficienta si atitudinea profesionala generala;
- nivelul de angajament;
- contributia la activitatea desfasurata de societate;
- conformitatea cu cerintele de reglementare si cu procedurile interne;
- preocuparea pentru cresterea calitatii profesionale;
- disponibilitatea si implicarea în rezolvarea sarcinilor de serviciu si/sau altor probleme aparute, etc.
- abilitati de comunicare și relationare interpersonală;

Criteriile de echipa, colective, se stabilesc atat în functie de linia de activitate și constau în diverși indicatori de realizare, cat și în functie de rezultatele auditului intern, ale auditului financiar și rezultatele altor controale.

Evaluarea performantelor profesionale are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii salariatilor, prin compararea gradului de indeplinire a obiectivelor si criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute în mod efectiv de fiecare salariat. Fiecare salariat este evaluat profesional individual.

În procesul de evaluare si remunerare a performantei individuale sunt luate în considerare criteriile de evaluare a postului (competente si abilitati personale, cunostintele acumulate, calificările, dezvoltarea personala, implicare

activa în strategiile și proiectele Societatii, contribuția la rezultatele echipei și ale Societatii, angajamentul demonstrat de a-și continua activitatea în cadrul Societatii).

## **5. Prevederi finale**

Ori de câte ori situația o va impune prezentele politici și proceduri de remunerare vor fi modificate și completate în funcție de dinamica activității.

În cazul în care o prevedere a prezentei proceduri este modificată/completată/abrogată de o dispoziție legală sau internă, se vor aplica prevederile acesteia din urmă și procedura va fi actualizată.

În cazul constatării unor conflicte între prevederile înscrise în prezenta procedură și prevederile din reglementările aplicabile emise de A.S.F., se va face abatere de la prezenta procedură și se va aplica prevederea expresă cuprinsă în reglementarea aplicabilă emisă de către autoritatea de supraveghere.

Orice modificări și completări incidente apărute și/sau impuse ulterior prin reglementări emise de A.S.F., modifică și completează în mod corespunzător prezenta procedură, începând cu data menționată expres în respectivele reglementări.

Prezenta politică este valabilă pe termen nelimitat, atâta timp cât nu intervin modificări sau actualizări ale regulilor stabilite de aceasta. Atunci când va fi cazul, prezenta politică va fi înlocuită de varianta actualizată/ modificată conform reglementărilor legale/interne în vigoare.

**Director General,**  
Dana Jeaninne Lazar

**Director General Adjunct**  
Gabriela Ivan

**Ofiter de conformitate,**  
Clementina Elena Cristescu