

v.2017-03

## **PROCEDURA PRIVIND POLITICILE SI PRACTICILE DE REMUNERARE**

### **1. INTRODUCERE**

Procedura privind Politicile si Pacticile de Remunerare a SAI STAR AM are drept scop informarea angajatilor, asigurarea unei remunerari competitive si corecte, retinerea si motivarea angajatilor si asigurarea unui fundament pentru un management al riscului eficient.

Prezenta procedura se refera la realizarea de catre SAI STAR AM a activitatii de administrare a Fondurilor de Investitii Alternative (FIA) si a activitatii de administrare a OPCVM-urilor.

### **2. SCOP**

Politica de remunerare urmareste:

- Atragerea si fidelizarea angajatilor de valoare care detin calitatile si experienta necesare pentru atingerea obiectivelor societatii
- Motivarea membrilor conducerii si angajatilor pentru atingerea obiectivelor societatii
- Alinierea intereselor membrilor conducerii cu cele ale angajatilor si cu cele ale actionarilor, atat pe termen scurt cat si mediu sau lung.
- Incurajarea muncii in echipa si a cooperarii intre diferitele departamente
- Asigurarea unei remuneratii care se aliniază practicilor la nivel de piata si principiilor echitatii

### **3. PRINCIPII**

Procedura se aplica tuturor categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al SAI STAR AM sau al OPC-urilor pe care le administreaza, inclusiv pentru persoanele aflate in functii de conducere, persoanele care isi asuma riscurile si cele cu functii de control, precum si orice angajat care primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeasi categorie de remunerare cu persoanele aflate in functii de conducere si persoanele care isi asuma riscurile.

Procedura este aplicabila urmatoarelor categorii de personal cuprinse in organigrama societatii:

- Reprezentantilor functiilor din conducerea executiva (Director General, Director Adjunct, Inlocuitori)
- Reprezentantilor Compartimentului de Control Intern si de Administrare a Riscurilor OPCVM
- Reprezentantilor Compartimentului de Administrare a Riscurilor FIA
- Reprezentantilor Compartimentului de Audit Intern

- Reprezentantilor Directiei de Investitii

La stabilirea si aplicarea politicilor SAI STAR AM respecta, intr-un mod si intr-o masura adecvate in raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa interna, precum si cu natura, amploarea si complexitatea activitatilor sale, urmatoarele principii:

- a) politica de remunerare este compatibila cu administrarea solida si eficace a riscurilor si promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri care nu este conforma cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv ale OPC-urilor pe care le administreaza;
- b) politica de remunerare este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele AFIA si/sau FIA administrate, precum si cu interesele investitorilor, si cuprinde masuri de evitare a conflictelor de interese.
- c) conducerea SAI STAR AM, in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si este responsabil de aplicarea acesteia;
- d) Adoptarea, evaluarea si supravegherea punerii in aplicare a politicii de remunerare este realizata de Consiliul de Administratie al SAI STAR AM, aceste sarcinii fiind puse in aplicare doar de catre membrii sai neexecutivi.
- e) 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 organul de conducere in cadrul functiei sale de supraveghere;
- f) membrii personalului care detin functii de control sunt remunerati in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controleaza;
- g) remunerarea persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de asigurare a conformitatii este independenta de performanta functiei de administrare a portofoliului.
- h) atunci cand remuneratia depinde de performanta, valoarea sa totala se calculeaza in functie de o evaluare in care se combina performantele individuale si ale unitatii operationale in cauza sau ale OPC-urilor respective si rezultatele globale ale SAI STAR AM, iar la evaluarea performantelor individuale se tine seama de criterii atat financiare, cat si nefinanciare
- i) evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru multianual adecvat ciclului de viata al OPC-urilor administrate de SAI STAR AM, pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta pe termen mai lung si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei care depind de performanta se efectueaza pe o perioada care ia in considerare politica de rascumparare a OPC-urilor administrate si riscurile de investitii ale acestora;
- j) sistemul de salarizare a personalului care are sarcina de evaluare este independent de rezultatele procesului de evaluare.
- k) SAI STAR AM va urmari ca politica de remunerare sa nu recompenseze esecurile,
- l) Societatea nu are o politica de pensii ca instrument al politicii de remunerare si nu acorda remuneratie variabila.

#### 4. METODE DE REALIZARE SI IMPLEMENTARE

Remunerarea se realizeaza prin comparatie cu alte companii similar din punct de vedere al marimii, naturii si complexitatii operatiunilor, fiind luate in considerare si conditiile economice ale pietei.

Pachetul de remunerare al angajatilor SAI STAR AM cuprinde urmatoarele componente:

- Salariul de baza (remuneratie fixa)
- Beneficiile (ex: tichete de masa, prime ocazionate de sarbatori legale sau alte evenimente)

Politica de remunerare vizeaza realizarea unui bun management al riscului, urmarind sa nu incurajeze luarea unor decizii care sa implice riscuri majore pentru OPC-urile administrate. Aceasta urmareste atat realizarea strategiei de business a societatii cat si interesele pe termen scurt, mediu si lung ale SAI STAR AM.

Evaluarea performantei este realizata intr-un cadru multianual, pentru a se asigura ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta pe termen lung si ca plata efectiva tine cont de ciclul de afaceri al Societatii si de riscurile specifice activitatii acesteia.

Printr-un astfel de sistem de remunerare se urmareste evitarea conflictelor de interese si realizarea unui echilibru intre remuneratia personalului si nivelul riscurilor pe care acestia pot sa si-l asume. Pentru aceasta se urmareste cu atentie si respectarea prevederilor celorlalte proceduri interne, precum Procedura privind evitarea conflictului de interese, Procedura privind evaluarea si administrarea riscului, etc.

Nu se vor acorda stimulente care ar putea determina personalul sa favorizeze interesul propriu sau interesele SAI STAR AM in detrimentul potential al OPC-urilor administrate.

In demersul de evaluare se va tine cont si de alte criterii calitative, incluzând, dar fara a se limita la, cunostintele privind domeniul de activitate, abilitatile manageriale, 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 in rezolvarea sarcinilor de serviciu si/sau altor probleme aparute, etc.

Inaintea lansarii unui produs nou se evalueaza daca particularitatile de remunerare legate de distributia acelui produs sunt conforme cu politicile si practicile de remunerare ale SAI STAR AM si, prin urmare, nu prezinta riscuri asociate cu normele de conduita si conflictele de interese.

Orice situatie prin care ar putea aparea un dezavantaj potential sau real pentru oricare dintre OPC-urile administrate se va aduce la cunostinta Conducerii Executive care va lua masurile ce se impun.

#### 5. RESPONSABILITATI IN REALIZAREA POLITICII DE REMUNERARE

Procedura privind Politica si Practicile de Remunerare este intocmita de Conducerea Executiva a societatii cu avizul Reprezentantului Compartimentului de Control Intern, si este aprobata de Consiliul de Administratie. Prezenta Procedura se aduce la cunostinta angajatilor SAI STAR AM. Acestia vor semna pentru luarea la cunostinta conform Anexei 1 la prezentul document.

Personalul S.A.I. declară pe propria răspundere că nu utilizează strategii de acoperire personală sau asigurări legate de remunerare sau de răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în contractele lor de remunerare;

Conducerea executivă a SAI STAR AM revizuieste, ori de câte ori apar modificări la nivel legislativ care impun acest lucru, sau oricând este considerată oportună revizuirea, principiile generale ale politicii de remunerare, și urmărește aplicarea acestora. Consiliul de Administrație, în cadrul funcției sale de supraveghere, aprobă aceste modificări.

Aplicarea politicii de remunerare este supusă, o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;

Evaluarea performanțelor profesionale are ca scop aprecierea obiectivă a activității salariaților, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv de fiecare salariat. Fiecare salariat este evaluat profesional individual.

În procesul de evaluare și remunerare a performanței individuale sunt luate în considerare criteriile de evaluare a postului (competențe și abilități personale, cunoștințele acumulate, calificările, dezvoltarea personală, implicare activă în strategiile și proiectele Societății, contribuția la rezultatele echipei și ale Societății, angajamentul demonstrat de a-și continua activitatea în cadrul Societății).

## **5. CERINTE DE PUBLICARE**

În conformitate cu prevederile legale în vigoare, informațiile detaliate privind politica de remunerare sunt disponibile public prin intermediul site-ului web al S.A.I. STAR ASSET MANAGEMENT SA ([www.sai-star.ro](http://www.sai-star.ro)), pot fi obținute în mod gratuit la sediul societății, și sunt livrate gratuit pe suport hârtie, la cererea oricărei părți interesate.