

v.2021-01

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 aliniaza 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 responsabile cu administrarea riscurilor 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, persoanele responsabile cu administrarea riscurilor si persoanele care își asumă riscuri.

Sistemul de remunerare implementat de SAI STAR AM are ca scop promovarea unui management corect și eficient al riscului și nu încurajează asumarea de riscuri ce depășesc nivelurile tolerate.

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

- Reprezentantilor functiilor din conducerea executiva (Director General, Director Adjunct, Inlocuitori)
- Reprezentantilor Compartimentului de Conformitate 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/SAI si/sau FIA/OPCVM-uri administrate, precum si cu interesele investitorilor, si cuprinde masuri de evitare a conflictelor de interese;
- c) politica de remunerare este adoptată de Consiliul de Administratie al S.A.I. în cadrul funcției sale de supraveghere, iar acesta adoptă și evaluează cel puțin anual principiile generale ale politicii de remunerare și supraveghează punerea în aplicare a acestora;
- 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 criteriile 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 urmări ca politica de remunerare să nu recompenseze esecurile;
- l) Societatea nu are o politică de pensii ca instrument al politicii de remunerare și nu acordă remunerație variabilă.

4. METODE DE REALIZARE SI IMPLEMENTARE

Remunerarea se realizează prin comparație cu alte companii similare din punct de vedere al măririi, naturii și complexității operațiilor, fiind luate în considerare și condițiile economice ale pieței.

Pachetul de remunerare al angajaților SAI STAR AM cuprinde următoarele componente:

- Salariul de bază (remunerație fixă)
- Beneficiile (ex: tichete de masă, prime ocazionate de sărbători legale sau alte evenimente)

Politica de remunerare vizează realizarea unui bun management al riscului, urmărind să nu încurajeze luarea unor decizii care să implice riscuri majore pentru OPC-urile administrate. Aceasta urmărește atât realizarea strategiei de business a Societății cât și interesele și obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale SAI STAR AM.

Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și că plata efectivă ține cont de ciclul de afaceri al Societății și de riscurile specifice activității acesteia.

Printr-un astfel de sistem de remunerare se urmărește evitarea conflictelor de interese și realizarea unui echilibru între remunerația personalului și nivelul riscurilor pe care aceștia pot să și-l asume. Pentru aceasta se urmărește cu atenție și respectarea prevederilor celorlalte proceduri interne, precum Procedura privind evitarea conflictului de interese, Procedura privind evaluarea și administrarea riscului, etc.

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

În demersul de evaluare se va ține cont și de alte criterii calitative, incluzând, dar fără a se limita la, cunoștințele privind domeniul de activitate, abilitățile manageriale, eficiența și atitudinea profesională generală, nivelul de angajament, contribuția la activitatea desfășurată de societate, conformitatea cu cerințele de reglementare și cu procedurile interne, preocuparea pentru creșterea calității profesionale, disponibilitatea și implicarea în rezolvarea sarcinilor de serviciu și/sau altor probleme aparute, etc.

Înainte de lansarea unui produs nou se evaluează dacă particularitățile de remunerare legate de distribuția acelui produs sunt conforme cu politicile și practicile de remunerare ale SAI STAR AM și, prin urmare, nu prezintă riscuri asociate cu normele de conduită și conflictele de interese.

Orice situație prin care ar putea apărea un dezavantaj potențial sau real pentru oricare dintre OPC-urile administrate se va aduce la cunoștința Conducerii Executive care va lua măsurile ce se impun.

Având în vedere faptul că remunerarea la nivelul societății nu conține o componentă variabilă, aceasta nu încurajează asumarea de riscuri în raport cu riscurile legate de durabilitate, așa cum sunt acestea definite de Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European, având un efect neutru asupra integrării acestor riscuri în deciziile de investiții pentru OPC-urile administrate.

5. RESPONSABILITATI IN REALIZAREA POLITICII DE REMUNERARE

Consiliul de Administratie adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si este responsabil de aplicarea acesteia. 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;

Aplicarea politicii de remunerare este supusa, cel puțin anual, unei evaluari interne centrale si independente a respectarii politicilor si procedurilor de remunerare adoptate de catre Consiliul de Administratie

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 in mod efectiv de fiecare salariat. Fiecare salariat este evaluat profesional individual.

In procesul de evaluare si remunerare a performantei individuale sunt luate în considerare criteriile de evaluare a postului, principalii indicatori de performanta fiind: competente si abilitati personale, cunostintele acumulate, calificarile detinute, indeplinirea atributiilor de serviciu aferente postului, gradul de conformare la regulile si reglementarile interne si legale, dezvoltarea personala, implicare activa în strategiile și proiectele Societatii, angajamentul demonstrat de a-si continua activitatea in cadrul Societatii.

Remunerația totală a angajaților SAI STAR AM. are la bază retribuirea și recompensarea, atât a performanței individuale, cât și a celei colective (contributia la rezultatele echipei si ale Societatii).

6. CERINTE DE PUBLICARE

In conformitate cu prevederile legale in 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), pot fi obtinute in mod gratuit la sediul Societatii, si sunt livrate gratuit pe suport hârtie, la cererea oricărei părți interesate.