

v.2023_01

PROCEDURA PRIVIND POLITICILE SI PRACTICILE DE REMUNERARE**1. INTRODUCERE**

Politica de remunerare a SAI Star Asset Management (STAR AM) este elaborată tinand cont de cadrul legislativ in vigoare și are ca obiectiv principal reglementarea principiilor ce guvernează remunerarea angajaților STAR AM , și aplicarea unui sistem de remunerare compatibil cu o administrare solidă și eficace a riscurilor si care nu încurajează asumarea unor riscuri excesive.

De asemenea , prezenta procedura are rolul de a aduce la cunostinta angajatilor principiile de baza ce stau la baza asigurarii unei remunerari prudenta si competitiva, asigurandu-se retinerea si motivarea angajatilor si punerea bazelor unui fundament solid pentru un management al riscului adecvat si eficient.

Prezenta procedura se refera la realizarea de catre 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 STAR AM;
- Motivarea membrilor conducerii si angajatilor pentru atingerea obiectivelor STAR AM;
- Alinierea intereselor membrilor conducerii cu cele ale angajatilor STAR AM si cu cele ale actionarilor, atat pe termen scurt cat si pe cel mediu sau lung;
- Incurajarea muncii in echipa si a cooperarii intre diferitele departamente ale STAR AM;
- Asigurarea unei remuneratii care se aliniaza practicilor la nivel de piata si principiilor echitatii.

3. PRINCIPII

Procedura se aplica tuturor categorii de personal identificat 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 mentionate.

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
- Reprezentantilor Compartimentului de Administrare a Riscurilor OPCVM

- Reprezentantilor Compartimentului de Administrare a Riscurilor FIA
- Reprezentantilor Compartimentului de Audit Intern
- Reprezentantilor Directiei de Investitii
- Reprezentantilor Directiei Back-Office Contabilitate

Sistemul de remunerare implementat de STAR AM sta la fundamentul strategiei de personal si are ca scop promovarea unui management adecvat și eficient al riscului și nu încurajează expunerea la riscuri ce depășesc nivelurile acceptate de catre societate.

La stabilirea si aplicarea politicilor de remunerare STAR AM respecta, intr-un mod si intr-o masura adecvate in raport cu dimensiunea si cu organizarea sa interna, precum si cu natura, sfera, 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 excesive care nu sunt conforme cu profilul de risc, regulile sau actele constitutive ale OPC-urilor pe care le administreaza;
- b) politica de remunerare corespunde 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 STAR AM în cadrul funcției sale de supraveghere, iar acesta adoptă și evaluează anual principiile generale ale politicii de remunerare și supraveghează punerea în aplicare a acestora;
- d) politica de remunerare permite alinierea riscurilor asumate de catre personalul cu cele ale OPC-urilor administrate ;
- e) adoptarea, evaluarea si supravegherea punerii in aplicare a politicii de remunerare este realizata de Consiliul de Administratie al STAR AM, aceste sarcinii fiind puse in aplicare doar de catre membrii sai neexecutivi;
- f) aplicarea politicii de remunerare este supusa, cel puțin 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;
- g) membrii organelor de conducere sunt remunerati in functie de prerogativele, sarcinile, competentele si responsabilitatile lor ;
- h) membrii personalului care detin functii de control sunt remunerati in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor, independent de rezultatele sectoarelor operationale / STAR AM pe care le controleaza;
- i) remunerarea persoanelor aflate in functii de administrare a riscurilor si de asigurare a conformitatii este independenta de performanta functiei de administrare a portofoliului;

- j) 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 STAR AM, iar la evaluarea performantelor individuale se tine seama de criteriile atat financiare, cat si nefinanciare;
- k) evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru multianual adecvat ciclului de viata al OPC-urilor administrate de 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;
- l) sistemul de salarizare a personalului care are sarcina de evaluare este independent de rezultatele procesului de evaluare;
- m) STAR AM va urmari ca politica de remunerare sa nu recompenseze esecurile;
- n) STAR AM 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 similare din punct de vedere al marimii, naturii si complexitatii operatiunilor, fiind luate in considerare si conditiile economice ale pietei.

Pachetul de remunerare al angajatilor STAR AM cuprinde urmatoarele componente:

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

Deci, remuneratia reprezinta plata anuala totala primita de catre un membru al personalului STAR AM ca suma a salariului si a beneficiilor.

La nivelul societății, remuneratia se acordă în funcție de contribuția fiecărei persoane la activitatea organizatiei.

Politica de remunerare a STAR AM 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 investitii a STAR AM cat si realizarea intereselor si obiectivelor pe termen scurt, mediu si lung ale societatii pentru atingerea si mentinerea unei situatii financiare solide.

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 monitorizeaza respectarea prevederilor celorlalte proceduri interne, precum "Procedura privind

prevenirea, identificarea si evitarea conflictelor 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 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 celui 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.

Avand in vedere faptul ca renumerarare la nivelul STAR AM nu contine o componenta variabila, aceasta nu incurajeaza asumarea de riscuri în raport cu riscurile legate de durabilitate, asa cum sunt acestea definite de Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European, avand un efect neutru asupra integrarii acestor riscuri in deciziile de investitii pentru OPC-urile administrate.

5. RESPONSABILITATI IN REALIZAREA POLITICII DE REMUNERARE

Consiliul de Administratie al STAR AM 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 STAR AM declara pe propria răspundere, conform Anexei 2, că nu utilizează strategii de acoperire personală sau asigurări legate de remunerare sau de răspundere pentru a reduce efectele alinierii la riscuri incluse în măsurile de remunerare.

Aplicarea politicii de remunerare este supusa, cel putin 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 STAR AM, angajamentul demonstrat de a-si continua activitatea in cadrul societatii.

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

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 STAR AM si sunt livrate gratuit, la cerere, pe suport hârtie,.

Avizat Reprezentant Compartiment Conformitate