



**SIF BANAT-CRIȘANA**

SOCIETATE DE INVESTIȚII FINANCIARE



# **POLITICA DE REMUNERARE**

— a Societății de Investiții Financiare Banat-Crișana —

## CUPRINS

1.	ASPECTE GENERALE.....	2
2.	SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE.....	2
3.	DOCUMENTE DE REFERINȚĂ .....	2
4.	DEFINIȚII.....	2
5.	PRINCIPII GENERALE.....	4
6.	PRINCIPIUL PROPORȚIONALITĂȚII.....	5
6.1.	DIMENSIUNEA SOCIETĂȚII .....	5
6.2.	ORGANIZAREA INTERNĂ A SOCIETĂȚII.....	5
6.3.	NATURA, SFERA ȘI COMPLEXITATEA ACTIVITĂȚILOR.....	6
6.4.	CONCLUZII .....	6
7.	GUVERNANȚĂ.....	6
7.1.	ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE.....	6
7.2.	ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE.....	7
7.3.	ROLUL FUNCȚIILOR DE CONTROL .....	8
8.	PERSONALUL IDENTIFICAT .....	8
9.	EVALUAREA PERFORMANȚEI ȘI A RISCURILOR.....	9
10.	REMUNERAREA PERSONALULUI SIF BANAT-CRIȘANA .....	10
10.1.	STRUCTURA REMUNERAȚIILOR .....	10
10.2.	REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERAȚIILOR.....	11
10.3.	STRUCTURA REMUNERAȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE.....	13
10.4.	STRUCTURA REMUNERAȚIEI DIRECTORILOR .....	13
10.5.	STRUCTURA REMUNERAȚIEI FUNCȚIILOR DE CONTROL .....	14
10.6.	STRUCTURA REMUNERAȚIEI ANGAJAȚILOR .....	14
11.	ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI.....	15
12.	COMUNICAREA INTERNĂ ȘI DIVULGAREA EXTERNĂ.....	16
13.	MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE .....	17

## 1. ASPECTE GENERALE

Societatea de Investiții Financiare Banat-Crișana este persoană juridică română, constituită ca societate pe acțiuni cu capital integral privat și funcționează ca fond de investiții alternativ autoadministrat, în baza autorizării Autorității de Supraveghere Financiară (ASF). Obiectivul investițional al SIF Banat-Crișana este administrarea unui portofoliu diversificat de active de calitate, în măsură să asigure atât generarea de venituri pe termen scurt cât și prezervarea și creșterea pe termen mediu-lung a capitalului.

SIF Banat-Crișana s-a constituit ca societate pe acțiuni în noiembrie 1996, prin reorganizarea și transformarea *Fondului Proprietății Private I Banat-Crișana*, în temeiul Legii nr. 133/1996 pentru transformarea *fondurilor proprietății private* în *societăți de investiții financiare*.

## 2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Consiliul de Administrație a aprobat politica de remunerare pentru a se asigura că remunerarea personalul societății este în consonanță cu și promovează un management al riscului solid și eficient și nu încurajează asumarea de riscuri care vin în contradicție cu profilul de risc și cu actele constitutive ale societății.

Scopul politicii de remunerare este acela de a descrie practicile de remunerare ale Societății cu privire la *personalul identificat* al societății, astfel cum acesta este definit în cuprinsul prezentelor politici de remunerare.

Politica de remunerare se aplică conducerii societății și acelor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al SIF Banat-Crișana.

Eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea unor activități nu intră sub incidența prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezentelor politici.

## 3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative;
- Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA;
- Regulamentul ASF nr.10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 31/1990 privind societățile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, în special cele introduse prin Legea nr. 158/2020;
- Regulamentul ASF nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative;
- Regulamentul ASF nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară;
- Orice alt act normativ care reglementează activitatea SIF Banat-Crișana.

## 4. DEFINIȚII

*personal identificat/personalul societății* - 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 Societății.

*funcții de control* - personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul Societății (de exemplu, directorul financiar, în măsura în care acesta este responsabil cu întocmirea situațiilor financiare);

*categorie de remunerare* - intervalul în care se situează remunerația totală a fiecăruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere și categoria persoanelor care își asumă riscurile – de la persoana cel mai bine remunerată la cea cu cel mai scăzut nivel de remunerare din aceste categorii;

*instrumente* - acțiuni ale societății sau participații echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

*funcție de supraveghere* - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale AFIA și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul legislației AFIA. Funcția de supraveghere trebuie să fie înțeleasă ca fiind acel membru sau acei membri ai *organului de conducere* responsabili cu aceste funcții. În cadrul SIF Banat-Crișana funcția de supraveghere este exercitată de membrii neexecutivi ai consiliului de administrație al societății.

*malus* - măsura care permite SIF Bana-Crișana să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele SIF Banat-Crișana în ansamblu, ale unității operaționale și, dacă este posibil, ale membrului personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

*mecanism de recuperare* - acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze o parte din remunerație în anumite circumstanțe. Această măsură se poate aplica atât remunerației inițiale, cât și remunerației variabile amânate. Atunci când este asociat rezultatelor în ceea ce privește riscurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

*organ de conducere* - organul de guvernanță al societății, consiliul de administrație al SIF Banat-Crișana;

*perioadă de reținere* - perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de instrumente nu poate fi vândută.

*perioadă de acumulare* - perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia.

*perioadă de amânare* - perioada de amânare este perioada în care remunerația variabilă este reținută după încheierea perioadei de acumulare.

*punct de acordare* - o parte din remunerație este acordată atunci când membrul personalului primește plata și devine deținătorul legal al remunerației.

*remunerații* - în sensul prezentei politici, remunerațiile constau în toate formele de plăți sau indemnizații, orice sumă, inclusiv dobânda aferentă acestora precum și orice transfer de acțiuni ale Societății, achitate de către Societate personalului identificat, în schimbul serviciilor profesionale prestate de către aceste persoane.

*remunerație (componentă) fixă* – formă de plată sau indemnizație achitată de societate fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;

*remunerație (componentă) variabilă* - formă de plată sau indemnizație adițională achitată de societate cu luarea în considerare a unor criterii de performanță;

*criterii cantitative* - datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de ex., valoarea instrumentelor vândute, volumele de vânzări, stabilirea țintelor de performanță etc.);

*criterii calitative* - alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi și la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calității performanței persoanei relevante, de exemplu, rentabilitatea investiției, numărul foarte mic de reclamații într-un interval lung de timp etc.

## 5. PRINCIPII GENERALE

- a) Politica de remunerare a conducerii și personalului SIF Banat-Crișana este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv ale societății;
- b) Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele SIF Banat-Crișana, precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) Consiliul de administrație (organul de conducere) al SIF Banat-Crișana, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora;
- d) Aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin 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;
- e) Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;
- f) Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de către consiliul de administrație.
- g) Remunerațiile care depind de performanță se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale Societății.
- h) Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației;
- i) Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;
- j) Remunerația variabilă este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a Societății în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale din cadrul societății și a persoanei în cauză.
- k) Personalul societății are obligația de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare;

- l) Remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor politicilor de remunerare aplicabile în cadrul SIF Banat-Crișana.

## 6. PRINCIPIUL PROPORȚIONALITĂȚII

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

Aplicarea principiului proporționalității poate conduce la neaplicare unor principii de remunerare a personalului identificat în cazul în care este reconciliabilă cu strategia, cu profilul și apetitul de risc al firmei și activele pe care le gestionează.

Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA prevede că numai anumite reguli cu privire la remunerare pot să nu fie aplicate pe motive de proporționalitate, și anume:

(a) *Cerințele privind procedura de plată a remunerațiilor.*

Acest lucru înseamnă că SIF Banat-Crișana, fie pentru totalitatea personalului identificat sau doar pentru anumite categorii din cadrul personalului identificat poate decide să nu aplice cerințele privind;

- Remunerația variabilă în instrumente;
- Reținerea;
- Amânarea; și
- Includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă.

(b) *Cerința de a înființa un comitet de remunerare.*

Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA prevede criteriile relevante pentru aplicarea principiului proporționalității, anume:

- (i) dimensiunea AFIA și/sau a fondurilor FIA pe care le administrează;
- (ii) organizarea sa internă; și
- (iii) natura, sfera și complexitatea activităților sale.

### 6.1. DIMENSIUNEA SOCIETĂȚII

Conform Ghidului ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, criteriul dimensiunii se poate referi la: (i) valoarea capitalului AFIA și la valoarea activelor FIA administrate (inclusiv orice active obținute prin utilizarea efectului de levier); (ii) pasivele sau expunerea la riscuri a FIA și a activelor pe care le administrează; (iii) numărul de membri ai personalului sau sucursale ale AFIA.

Valoarea totală a activelor administrate de SIF Banat-Crișana este sub 570.000.000 Euro.

Societatea are o singură sucursală în localitatea București.

Societatea are sub 40 de angajați.

### 6.2. ORGANIZAREA INTERNĂ A SOCIETĂȚII

Conform Ghidului ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, organizarea internă se poate referi la structura juridică a AFIA, complexitatea structurii de guvernare internă, cotarea pe piață a AFIA.

Societatea este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către un consiliu de administrație. Societatea are o singură sucursală iar numărul membrilor personalului este relativ scăzut, așa cum s-a arătat și mai sus, societatea având sub 40 de angajați.

Acțiunile societății sunt listate pe piața reglementată a Bursei de Valori București, dar, în conformitate cu Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, cotarea unui FIA nu trebuie să fie în sine suficientă pentru a se considera că AFIA are o organizare internă complexă.

Fiind o societate pe acțiuni autoadministrată în sistem unitar și un personal redus ca număr, se consideră că structura sa de guvernare/organizarea internă a societății nu este una complexă.

### **6.3. NATURA, SFERA ȘI COMPLEXITATEA ACTIVITĂȚILOR**

Conform Ghidului ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, atunci când se ia în considerare acest criteriu, trebuie să se țină seama de profilurile de risc de bază ale activităților profesionale desfășurate, printre elementele relevante numărându-se tipul de activitate autorizată, tipul de politici și strategii de investiții ale FIA pe care le administrează AFIA, caracterul național sau transfrontalier al activităților profesionale desfășurate, și administrarea adițională a OPCVM.

Obiectul principal de activitate al societății a fost reglementat strict de Legea nr. 133/1996 (în prezent abrogată) iar în prezent este reglementat de art. 5 și 6 din Legea nr. 74/2015, societatea fiind asimilată unui fond/societăți de investiții autoadministrată.

Limitele investiționale ale societății sunt reglementate strict de lege, care impune tipul de instrumente în care se poate investi precum și limitele acestor investiții. Ca atare, societatea poate considera că activitățile desfășurate sunt non-complexe, iar prin faptul că reglementările limitează tipul investițiilor efectuate sau domeniul de aplicare al investițiilor, riscul investițional este atenuat.

Societatea nu desfășoară activități transfrontaliere, iar portofoliul său este format preponderent din active situate în România.

### **6.4. CONCLUZII**

Luând în considerare toate cele de mai sus, dimensiunea, natura, organizarea internă, sfera și complexitatea activităților SIF Banat-Crișana), Consiliul de administrație al societății consideră că pot fi exceptate cerințele procesului de plată a remunerației variabile în instrumente, cerințele privind reținerea și amânarea, cerințele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă.

Consiliul de administrație consideră că neaplicarea cerințelor ante menționate este conciliabilă cu profilul de risc, apetitul pentru risc și strategia societății și a activelor administrate.

## **7. GUVERNANȚĂ**

### **7.1. ROLUL ORGANELOR DE CONDUCERE**

Responsabilitatea stabilirii și supravegherii politicii de remunerare aparține Consiliului de administrație al SIF Banat-Crișana, prin *funcția de supraveghere*, care va ține seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificare strategică etc), funcții care au fost implicate în procesul de elaborare a politicii

de remunerare și care vor avea o contribuție importantă în procesul de monitorizare și supraveghere a aplicării politicilor de remunerare.

Consiliul de administrație, prin *funcția de supraveghere*, se asigură că politica de remunerare este conformă cu și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor. Politica de remunerare corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor SIF Banat-Crișana și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politica de investiții a societății. Punerea în aplicare a politicii de remunerare va fi examinată și verificată (se va aprecia dacă sistemul de remunerare funcționează conform așteptărilor și dacă respectă reglementările, principiile și standardele internaționale) cel puțin o dată pe an de către consiliul de administrație, prin *funcția de supraveghere*, care va asigura remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate și o va supune aprobării acționarilor în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor, prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## 7.2. ROLUL COMITETULUI DE REMUNERARE

SIF Banat-Crișana a constituit în cadrul Consiliului de administrație un Comitet de nominalizare și remunerare (în continuare „Comitetul de remunerare”), format din cel puțin doi administratori care nu exercită funcții de conducere executivă, din care cel puțin unul este un membru independent, în sensul că respectă principiul independenței prevăzut de reglementările în vigoare. Scopul constituirii Comitetului de remunerare este acela de a asigura asistență și consultanță funcției de supraveghere din cadrul consiliului de administrație cu privire la conținutul și aplicarea politicii de remunerare din cadrul SIF Banat-Crișana.

Comitetul de remunerare furnizează informații corespunzătoare funcției de supraveghere/consiliului de administrație și, dacă este cazul, adunării generale a acționarilor cu privire la activitățile desfășurate.

Comitetul de remunerare cuprinde membrii funcției de supraveghere care nu exercită funcții de conducere, majoritatea membrilor fiind independenți. Președintele Comitetului de remunerare este un membru independent, fără funcții de conducere în societate.

Membrii Comitetului de remunerare au competențe și experiență profesională suficiente în legătură cu administrarea riscurilor și activitățile de control.

### Rolul Comitetului de remunerare:

- este responsabil de pregătirea recomandărilor adresate funcției de supraveghere, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere, precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din societate;
- acordă asistență și consultanță funcției de supraveghere cu privire la elaborarea, punerea în aplicare și efectele regulilor cuprinse în cadrul politicii de remunerare generale a societății;
- avizează, anterior aprobării de către consiliul de administrație, și monitorizează respectarea politicii de remunerare întocmite și aplicate de conducerea superioară a societății;
- are acces la consultanță internă și externă independentă și examinează numirea consultanților de remunerare externi pe care funcția de supraveghere poate decide să îi angajeze;
- evaluează mecanismele adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ține seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități și active



administrare precum și că politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale AFIA și FIA pe care le administrează și ale investitorilor unor astfel de FIA;

- examinarea formală a unui număr de scenarii posibile, pentru a testa modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne viitoare și să îl testeze retroactiv, de asemenea;
- monitorizarea examinării independente la nivel central a punerii în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare;
- colaborează cu alte comitete ale consiliului de administrație, ale căror activitate poate avea un impact asupra elaborării și funcționării politicilor de remunerare și asigură implicarea corespunzătoare a controlului intern și a altor funcții competente din Societate;
- înaintează anual consiliului de administrație sau, ori de câte ori este cazul, rapoarte privind activitatea desfășurată

Comitetul de remunerare are acces la datele și informațiile referitoare la procesul decizional al funcției de supraveghere cu privire proiectarea și punerea în aplicare a sistemului de remunerare și la informațiile și datele provenite de la funcțiile de administrare a riscurilor și de la funcțiile de control, în așa fel încât să nu împiedice activitățile uzuale ale societății.

### 7.3. ROLUL FUNCȚIILOR DE CONTROL

În cadrul SIF Banat-Crișana funcțiile de control sunt reprezentate de:

- funcția de administrare a riscului – evaluează modul în care structura remunerării afectează profilul de risc al societății;
- funcția de conformitate – analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către societate a legislației și a reglementărilor și politicilor interne ale societății;
- funcția de audit intern – realizează periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale societății;

## 8. PERSONALUL IDENTIFICAT

Societatea identifică și revizuieste cel puțin o dată pe an categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, astfel încât să aplice cerințele suplimentare prevăzute în Legea nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative.

Criterii utilizate:

- evaluarea membrilor personalului în funcție de activitatea acestora care poate avea un impact semnificativ asupra rezultatelor societății și/sau a bilanțului contabil și/sau a performanțelor societății;
- membrii personalului care, prin natura funcțiilor lor, nu au în mod evident nicio legătură cu profilul de risc al societății (de exemplu personalul de asistență administrativă sau logistică), cu excepția funcțiilor de conducere a compartimentelor societății, pot fi considerate persoane care nu își asumă riscuri și nu se încadrează în categoria „personal identificat”;

- vor putea fi incluși în categoria „personal identificat” acei membri ai personalului ale căror remunerații totale se încadrează în aceeași categorie de remunerație cu cea a administratorilor și personalului care își asumă riscuri;

Stabilirea existenței unei influențe a unui membru al personalului asupra profilului de risc al societății se efectuează în baza unei analize a funcțiilor și responsabilităților aferente locului de muncă din societate.

Orice referire făcută în cuprinsul prezentei politici la personalul societății se consideră referire la *personalul identificat*, astfel cum el este definit în cuprinsul prezentului document.

Următoarele categorii de personal se încadrează în categoria *personalului identificat*, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății:

- **Membrii executivi și neexecutivi ai consiliului de administrație** al societății;
- **Cadrele superioare de conducere**, formate din directorul general, directorii generali adjuncți precum și orice alt director care are competențe de conducere a activității zilnice a societății, în conformitate cu prevederile legale aplicabile;
- **Personalul funcțiilor de control**: reprezentantul compartimentului de conformitate, persoana responsabilă cu administrarea riscurilor, auditorul intern;
- **Personalul responsabil cu conducerea compartimentelor** funcționale: Departamentul Investiții, Compartimentul Economic – manageri portofoliu, directori, manageri;
- **Alte persoane care își asumă riscuri**: membrii personalului ale căror activități profesionale – separat sau împreună, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui compartiment) – pot avea o influență considerabilă asupra profilului de risc al societății, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/poziții și lua decizii care afectează în mod semnificativ pozițiile de risc ale Societății.
- **Alți angajați/alte persoane a căror remunerație totală se încadrează în aceeași categorie de remunerație** cu cea a persoanelor aflate în funcții de conducere și a persoanelor care își asuma riscurile.

## 9. EVALUAREA PERFORMANȚEI ȘI A RISCURILOR

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazează pe performanța și ca plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanța se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile Societății și respectiv riscurile inerente acestora;

Evaluarea performanței aliniată la riscuri are în vedere o combinație de abordări cantitative (financiare) și calitative (nefinanciare), în corelație:

- obiectivele/permanența globală a societății;
- performanțele compartimentului operațional din care face parte persoana
- criteriile și indicatorii de evaluare a performanței sunt definiți clar și reflectă în mod adecvat riscurile prezentate de acțiunile personalului.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se face în baza unei proceduri interne scrise, care este accesibilă în mod transparent întregului personal implicat. Procedura conține dispoziții explicite privind principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță, precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestor obiective.

Evaluarea performanțelor individuale ține cont de:

- sarcinile și responsabilitățile membrilor personalului;

- performanțele generale ale societății;
- performanțele echipei;
- realizarea obiectivelor, adică performanța individuală raportată la cerințele funcției (inclusiv performanța financiară convenită, dar și competențele nonfinanciare, de exemplu respectarea procedurilor interne de afaceri și normele interne de conduită);
- date de evaluare comparativă a pieței competitive;
- datoria personalului societății de a acționa în mod loial, onest, corect, profesionist și în cele mai bune interese ale societății;

Toți membrii personalului au o fișă a postului, au o descriere a locului de muncă, care asigură că aceștia sunt responsabili și înțeleg responsabilitățile și rolul pe care îl au în cadrul societății.

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat ciclului de viață al societății, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen mai lung și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare riscurile de investiții ale societății.

În cazul funcțiilor de control, evaluarea performanței se face în funcție de modul în care aceste persoane și-au îndeplinit atribuțiile, precum și în funcție de modul în care și-au atins anumite obiective stabilite de Consiliul de Administrație al Societății. În nicio situație funcțiile de control nu vor fi evaluate în funcție de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controlează.

## **10. REMUNERAREA PERSONALULUI SIF BANAT-CRIȘANA**

### **10.1. STRUCTURA REMUNERAȚIILOR**

Orice remunerație se poate împărți în:

- remunerație fixă (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță);
- remunerație variabilă (plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale).

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară și nu prezintă niciun fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor (de exemplu tichete de masă, contribuția societății la pilonul III de pensii, acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din această definiție a remunerației.

În situațiile în care persoanele vizate de prezentele politici dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

În situația în care Societatea va delega activități legate de administrarea portofoliului și/sau legate de administrarea riscurilor, în conformitate cu prevederile legale, SIF Banat-Crișana se va asigura că entitățile cărora le-au fost delegate activitățile respective intră sub incidența cerințelor legale referitoare la remunerare echivalente celor aplicabile societății.

Contractul în temeiul cărora se vor delega activități legate de administrarea portofoliului și/sau legate de administrarea riscurilor va cuprinde în mod obligatoriu clauze prin care societatea se va asigura că nu sunt evitate normele legale referitoare la remunerare precum și că plățile efectuate personalului identificat al delegatului/delegaților cu titlu de compensație pentru desfășurarea

activităților de administrare a portofoliului sau a riscurilor în numele societății respectă prevederile referitoare la remunerare aplicabile societății.

## 10.2. REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERAȚIILOR

Politica de remunerare a personalului SIF Banat-Crișana este aprobată de consiliul de administrație al societății, supusă aprobării acționarilor Societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Politica de remunerare a personalului SIF Banat-Crișana încurajează prevenirea asumării unor riscuri excesive în activitatea de administrare a investițiilor societății.

Politica de remunerare respectă prevederile legislației muncii și cele agreeate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.

SIF Banat-Crișana poate propune și acorda personalului societății o remunerație care să includă atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă (prime sau bonusuri), fundamentate pe performanță sau care pot avea la bază criteriile convenționale convenite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de Societate.

Ca regulă generală, societatea stabilește pachetul total de remunerare al personalului identificat într-un mod în care remunerația fixă rămâne suficient de ridicată în comparație cu componenta variabilă, în scopul de a remunera serviciile profesionale prestate, în conformitate cu nivelul de pregătire, nivelul de expertiză și abilitățile necesare. În cazul în care remunerația include o componentă variabilă sau un bonus, pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia în funcție de membrii personalului, în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea. O separare absolută între componentele fixe și variabile este menținută permanent cu nici o scurgere între aceste două componente.

Societatea recunoaște că, în plus față de remunerația fixă, o componentă variabilă a remunerației poate fi acordată tuturor membrilor personalului, inclusiv Personalului Identificat, ca plată suplimentară sau beneficii în raport cu serviciile furnizate de un astfel de personal identificat. Diferitele componente salariale sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat și echilibrat de remunerare, care să reflecte unitatea afacerii, rangul angajatului în cadrul societății, activitatea sa profesională, precum și practicile din piață.

**Componenta fixă:** Consiliul de administrație are competența de a stabili grila de salarii (pentru remunerații fixe) la nivelul SIF Banat-Crișana, aplicabile la nivelul contractelor individuale de muncă încheiate de societate cu angajații săi. Grila de salarizare se construiește în funcție de următoarele criterii:

- nivelul de responsabilități și competențe (nivelul de decizie – adoptare și impact);
- impactul asupra rezultatelor finale, în scopul creșterii eficienței activității societății;
- complexitatea sarcinilor și situațiilor care implică rezolvare sau coordonare de pe poziția respectivă;
- intensitatea și varietatea muncii;
- nivelul de judecată analitică, inițiativă, sau inovare/creativitate pe care le implică postul;
- nivelul de specializare necesar;
- gradul de rutină al activităților;

Stabilirea intervalelor de salarizare (minim și maxim) pentru fiecare grupă de competență din grila de salarizare va asigura un sistem echitabil de salarizare.

Fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a societății are clar stabilite, prin fișele de post și reglementările interne, atribuții și responsabilități precum și un set de competențe și abilități necesare ocupării poziției respective.

Drepturile salariale ale angajaților sunt stabilite prin contractele individuale de muncă precum și prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate.

Nivelul remunerației fixe de bază a angajaților poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și condițiilor de piață (de ex. inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate).

**Componenta variabilă:** Consiliul de administrație are competența de a stabili criteriile generale de acordare a componentei variabile. Remunerarea salariaților, din perspectiva remunerațiilor variabile, are la bază evaluarea anuală a performanțelor individuale, raportat la îndeplinirea obiectivelor anuale asumate (prezentate la capitolul 9).

Remunerațiile bazate pe performanță se acordă într-un mod care promovează o gestionare eficientă a riscului și nu încurajează asumarea de riscuri excesive. Plata unor remunerații variabile nu este o componentă garantată a remunerării, ci are un caracter excepțional și are ca scop recompensarea performanței.

Societatea va menține o politică flexibilă în ceea ce privește remunerația variabilă, care presupune nu numai că faptul că remunerația variabilă va scădea ca urmare a performanței negative a personalului identificat sau a societății în sine, dar, de asemenea, că se poate merge până la zero, în special în cazul unei evaluări negative a performanței unui astfel de personal identificat. Remunerarea bazată pe performanță nu este garantată și niciun angajat nu va avea un drept contractual la o astfel de plată. Societatea adoptă o abordare discreționară a remunerării bazate pe performanță.

Remunerația bazată pe performanță depinde de decizia consiliului de administrație de alocare de fonduri pentru plata unor asemenea remunerații, prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli anual aprobat de acționari. Sumele alocate plata remunerațiilor bazate pe performanță pot varia în timp și depind de:

- profitul net al societății în termeni absoluți, cât și față de bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- limitele bugetare aprobate de adunarea generală a acționarilor;
- costurile de dezvoltare ale societății;
- riscurile interne specifice care pot să afecteze societatea;
- condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea societății.

Reducerea sau eliminarea remunerației bazate pe performanță poate fi considerată adecvată în cazul neîndeplinirii corespunzătoare a sarcinilor și responsabilităților de către personalul societății.

Măsurarea performanței utilizată în calculul componentelor variabile ale remunerației sau al ansamblului de componente variabile ale remunerației cuprinde un mecanism cuprinzător de adaptare care să includă toate tipurile pertinente de riscuri prezente sau viitoare.

Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procent suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației.

În vederea diversificării modalităților de stimulare a personalului, componenta variabilă a remunerației, pentru toate categoriile de personal identificat, poate îmbrăca următoarele forme:

- numerar sub forma unor prime (suplimentele față de salariul de bază determinate prin evaluarea performanței), bonusuri (recompense pentru performanțe deosebite) sau stimulente (recompense acordate în funcție de atingerea unor ținte stabilite anterior, menite să stimuleze personalul să ajungă la niveluri tot mai înalte de performanță)
- instrumente de capital – acțiuni, opțiuni, inclusiv în cadrul unor programe de tip *stock-options plan* aprobate de adunarea generală, care pot cuprinde o anumită perioadă de timp de minim un an de zile între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziția efectivă a instrumentelor).

### **10.3. STRUCTURA REMUNERAȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Remunerația administratorilor este fixată de adunarea generală a acționarilor SIF Banat-Crișana, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și a actului constitutiv al societății. Remunerațiile suplimentare ale administratorilor sunt fixate în limite generale prin hotărârea adunării generale a acționarilor sau sunt prevăzute în actul constitutiv al societății. Valoarea totală anuală a remunerațiilor suplimentare plătite administratorilor nu va depăși limitele fixate prin hotărârea adunării generale a acționarilor/prin actul constitutiv. Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul societății nu vor participa la adoptarea deciziilor privind propria remunerație;

Remunerațiile suplimentare au un caracter fix și sunt bazate exclusiv pe factori precum timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor funcției, participările la ședințele consiliului de administrație, responsabilitățile asumate în cadrul consiliului de administrație, participarea la activitățile unor comitete speciale constituie la nivelul consiliului de administrație, și alți asemenea factori care nu depind de și nu au în vedere rezultatele și performanțele societății. Remunerațiile suplimentare pot fi plătite în bani sau în instrumente.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

### **10.4. STRUCTURA REMUNERAȚIEI DIRECTORILOR**

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de consiliul de administrație al societății. Limitele generale ale remunerației directorilor cărora li s-a delegat de către Consiliul de administrație o parte dintre puterile sale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, sunt aprobate de adunarea generală a acționarilor.

Consiliul de administrație va asigura proporționalitatea remunerațiilor acordate cu responsabilitățile specifice funcțiilor de conducere, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății, în beneficiul acționarilor săi.

Totodată, nivelul remunerațiilor trebuie să promoveze sustenabilitatea pe termen lung a societății, în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății și profilul de risc aprobat. La stabilirea remunerațiilor se poate ține seama și de nivelul remunerațiilor practicate în domeniul investițiilor financiare, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Remunerația directorilor poate consta dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă.

Componenta fixă a remunerației este stabilită ținând cont de principii economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate de persoanele respective precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivelor funcții de conducere.

Componenta variabilă a remunerației are la bază o evaluare care combină evaluarea performanțelor individuale cu rezultate generale ale SIF Banat-Crișana. Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate și a limitelor de risc aprobate prin profilul global de risc. Obiectivele anuale sunt asumate în baza deciziilor consiliului de administrație și ale adunărilor generale ale acționarilor.

Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente. Toate remunerațiile directorilor trebuie să se încadreze în limitele generale ale remunerațiilor și ale bugetului aprobate de către adunarea generală ordinară a acționarilor SIF Banat-Crișana.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul societății.

## **10.5. STRUCTURA REMUNERAȚIEI FUNCȚIILOR DE CONTROL**

SIF Banat-Crișana are în vedere remunerarea funcțiilor de control din cadrul societății la un nivel care să permită societății angajarea și/sau menținerea în aceste funcții a unor persoane calificate și cu experiență suficientă pentru exercitarea acestor funcții. Remunerarea personalului responsabil cu conducerea funcțiilor de control este direct supravegheată de consiliul de administrație al societății, prin funcția de supraveghere.

Remunerația personalului care exercită funcțiile de control poate avea atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă.

Remunerațiile variabile acordate personalului care exercită funcțiile de control se vor baza pe îndeplinirea de obiective specifice funcției acestor persoane (criterii calitative – de exemplu, calitatea, eficiența și livrarea la timp a măsurilor/rapoartelor de control) și nu pe criterii de performanță la nivelul întregii societăți (criterii cantitative).

Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente.

Activitatea persoanelor care exercită funcțiile de control (aprobarea unor tranzacții, formularea unor recomandări privind aspecte de risc, de control financiar, de conformitate etc) nu este corelată în mod direct cu majorarea sau reducerea remunerației funcțiilor de control, pe baza performanței. Personalul din funcțiile de control va fi remunerat în funcție de realizarea obiectivelor specifice legate de funcția lor, independent de performanța zonei de business pe care o controlează.

Plecând de la regulile de mai sus, societatea se asigură că structura de remunerare a personalului cu funcții de control nu poate aduce atingere independenței acestor funcții și nu poate genera situații de conflicte de interese la nivelul acestora.

Remunerarea personalului cu funcții de control va fi supravegheată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de administrație.

## **10.6. STRUCTURA REMUNERAȚIEI ANGAJAȚILOR**

Remunerațiile angajaților societății sunt stabilite în urma negocierilor dintre societate, în calitate de angajator și personalul angajat, la momentul încheierii contractelor individuale de muncă și, eventual, pe parcursul executării acestora, conform grilei de salarizare aprobată de consiliul de administrație. De asemenea, anumite drepturi de natură salarială sunt negociate și convenite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate.

Remunerațiile personalului angajat sunt fundamentate pe principii economice solide și sunt stabilite în funcție de competențele, responsabilitățile și complexitatea activităților desfășurate de personalul angajat.

Remunerația personalului angajat poate avea atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă.

Componenta fixă a remunerațiilor este reprezentată de salariul convenit prin contractul individual de muncă, la stabilirea căruia nu sunt avute în vedere criteriile de performanță.

Componenta variabilă a remunerațiilor depinde de performanță și se stabilește în funcție de evaluarea personalului angajat, evaluare în cadrul căreia se combină performanțele individuale și, eventual, ale unității operaționale în cauză (compartiment, activitate specifică) și rezultatele globale ale Societății, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criteriile atât financiare, cât și nefinanciare. Evaluarea personalului societății se face în conformitate cu procedura internă de evaluare aprobată de către consiliul de administrație al societății.

Componenta variabilă poate fi achitată în bani și/sau în instrumente.

## **11. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

### **Consiliul de Administrație (organul de conducere în funcția de supraveghere)**

În procesul de remunerare, Consiliul de administrație, are următoarele roluri și responsabilități:

- Supune aprobării adunării generale a acționarilor politica de remunerare a Societății, conform legii, și supraveghează punerea în aplicare a acesteia;
- aprobă orice modificări ale politicii de remunerare, pe care le supune aprobării acționarilor Societății, examinează și monitorizează efectele acestora;
- ia în calcul contribuțiile compartimentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane etc.
- se asigură că toate angajamentele referitoare la politica de remunerație sunt structurate corect și responsabil și că politicile de permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc a Societății și corespund obiectivelor, valorilor și intereselor Societății;
- stabilește și monitorizează remunerarea membrilor conducerii executive;
- monitorizează consultanții de remunerare externi pe care poate decide să îi angajeze pentru consultanța sau asistența;
- supraveghează direct remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor, de control intern și audit intern.

### **Conducerea executivă (conducerea superioară)**

În ceea ce privește procesul de remunerare, Conducerea executivă are următoarele roluri și responsabilități:

- revizuieste și propune spre aprobare Consiliului de Administrație politicile de remunerare a angajaților;
- monitorizează implementarea eficientă a principiilor și politicilor cu privire la evaluarea performanței și remunerarea angajaților;



- acordarea de prime salariaților în limita bugetelor stabilite de Adunarea generală a acționarilor, pe baza evaluării anuale a salariaților.

### **Compartimentul de Resurse Umane**

În ceea ce privește procesul de remunerare, Compartimentul de Resurse Umane are următoarele roluri și responsabilități:

- monitorizează implementarea eficientă a procesului de remunerare ;
- oferă consultanță și se asigură de corectitudine și obiectivitate în procesul de evaluare.

### **Compartimentul Conformitate și Compartimentul Managementul Riscului**

În ceea ce privește procesul de remunerare, Compartimentul Conformitate și Compartimentul Managementul Riscului au un rol activ în procesul de elaborare, monitorizare și revizuire a politicilor și principiilor de remunerare pentru persoanele identificate.

Compartimentul Managementul Riscului evaluează inclusiv:

- adecvarea indicatorilor de performanță care asigură ajustarea la riscurile pe care activitatea profesională le poate genera.
- modul în care structura remunerației variabile afectează profilul la risc.

Compartimentul Conformitate analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către Societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.

### **Auditul intern**

Auditorul intern realizează evaluări anuale cu privire la respectarea prezentei politici și a procedurilor de aplicare a acesteia (dacă este cazul), precum și o evaluare a conformării acesteia cu reglementările și standardele aplicabile.

## **12. COMUNICAREA INTERNĂ ȘI DIVULGAREA EXTERNĂ**

Prevederile politicii de remunerare, precum și eventualele modificări aduse acestora, vor fi aduse la cunoștința personalului angajat a căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, prin grija compartimentului Resurse Umane, sub supravegherea ofițerului de conformitate.

Societatea va furniza, prin grija persoanelor arătate la paragraful precedent, întregului personal al societății, informații generale despre caracteristicile de bază ale politicilor și practicilor de remunerare ale SIF Banat-Crișana.

Fără a aduce atingere confidențialității și legislației referitoare la protecția datelor, societatea va prezenta factorilor interesați, într-un mod clar și ușor de înțeles, informațiile pertinente referitoare la politica de remunerare aplicabilă la nivelul SIF Banat-Crișana, precum și orice actualizări realizate în urma schimbărilor intervenite. Informațiile pot fi prezentate sub forma unei declarații independente privind politica de remunerare, a unei informări periodice în cadrul situațiilor financiare anuale sau sub oricare altă formă. Informațiile prezentate vor putea consta în:

- informații privind procesul decizional care stă la baza stabilirii politicii de remunerare, inclusiv, dacă este cazul, informații privind componența și mandatul comitetului de remunerare și rolul factorilor de decizie importanți;
- informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță;

- informații referitoare la criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și adaptarea riscurilor;
- informații privind criteriile de performanță de care depinde atribuirea de acțiuni, opțiuni sau componente variabile ale remunerației;
- principalii parametri și principalele considerente care stau la baza oricărei scheme anuale de prime și a oricărui beneficiu, altele decât cele plătite în numerar.

### **13. MODIFICAREA POLITICILOR DE REMUNERARE**

Aplicarea politicilor de remunerare face obiectul monitorizării și supravegherii organelor de conducere ale societății, precum și al funcțiilor de control, (cel puțin anual) care vor face demersurile necesare pentru remedierea în timp util a eventualelor deficiențe constatate în procesul de aplicare a politicilor de remunerare.

Modificările care vor fi aduse politicilor de remunerare vor ține cont de contextul economic, de activitatea societății, precum și de strategia și de obiectivele sale și vor fi aprobate de către consiliul de administrație al societății.

Politica de remunerare se supune votului în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.

**Bogdan-Alexandru DRĂGOI**

Președinte al Consiliului de Administrație

**Prezenta *Politică de remunerare* a fost aprobată prin Hotărârea nr. 4 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor SIF Banat-Crișana din 6 ianuarie 2021**