

## **Politica de remunerare a conducătorilor Societății (membri ai Consiliului de administrație și directori)**

Documentul “Politica de remunerare a conducătorilor SIF Moldova (membri ai Consiliului de administrație și directori)” este elaborat în baza următoarelor prevederi legale:

### **Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare**

**ART. 92<sup>1</sup>** – (1) Emitentul stabilește o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.

(2) Emitentii au obligația să supună aprobării acționarilor politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Emitentii plătesc o remunerație conducătorilor lor numai în conformitate cu o politică de remunerare care a fost aprobată în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor.

(4) În cazul în care nu există încă o politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală ordinară a acționarilor nu aprobă politica propusă și înscrisă pe ordinea de zi, emitentul poate continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu practicile existente și prezintă o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor ținută de emitent, chiar dacă aceasta nu este adunarea generală ordinară anuală a acționarilor.

(5) În cazul în care există o politică de remunerare aprobată, iar adunarea generală ordinară a acționarilor nu aprobă noua politică propusă, emitentul poate continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă și prezintă o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei adunări generale ordinare a acționarilor.

(6) Emitentii pot, în circumstanțe excepționale, să deroge temporar de la politica de remunerare, cu condiția ca această politică să includă clauze de procedură în temeiul cărora poate fi aplicată derogarea și să precizeze de la ce elemente ale politicii se poate deroga. Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

(7) Emitentii supun votului politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

(8) Politica de remunerare trebuie să contribuie la strategia de afaceri a emitentului, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acestuia și să includă o explicație în acest sens. Politica trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie diferitele elemente ale remunerației fixe și ale celei variabile, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate conducătorilor și să prezinte proporția relativă a acestor elemente. Politica de remunerare explică modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

(9) În cazul în care emitentul acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica indică

criteriile privind performanta financiara si nefinanciara, inclusiv, daca este cazul, criteriile privind responsabilitatea sociala a societatilor si explica modul in care acestea contribuie la obiectivele prevazute la alin. (8), precum si metodele care trebuie aplicate pentru a stabili in ce masura au fost indeplinite criteriile de performanta. Politica ofera informatii cu privire la orice perioade de amanare si la posibilitatea emitentului de a recupera remuneratiile variabile.

(10) In cazul in care emitentul acorda o remuneratie bazata pe actiuni, politica precizeaza perioadele in care persoanele au dreptul sa li se atribuiе actiuni, respectiv schema perioadelor de alocare si, dupa caz, perioada de indisponibilizare a actiunilor dupa atribuirea definitiva si explica modul in care remuneratia bazata pe actiuni contribuie la obiectivele prevazute la alin. (8).

(11) Politica de remunerare indica durata contractelor sau acordurilor cu directorii si perioadele de preaviz aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipata, precum si conditiile de reziliere a contractelor si platile aferente rezilierii acestora.

(12) Politica de remunerare explica procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea si punerea in aplicare a acesteia, inclusiv masuri pentru evitarea conflictelor de interese si, dupa caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate. In cazul revizuirii politicii, se include o descriere si o explicatie a tuturor schimbarilor semnificative ale politicii si a modului in care se tine cont in cadrul acesteia de voturile si de punctele de vedere ale actionarilor cu privire la politica de remunerare si include un raport de la ultimul vot al adunarii generale a actionarilor privind politica de remunerare.

(13) Dupa votarea politicii de remunerare in cadrul adunarii generale a actionarilor, politica de remunerare, impreuna cu data si rezultatele votului se publica fara intarziere pe website-ul emitentului si raman la dispozitia publicului, in mod gratuit, cel putin atat timp cat sunt aplicabile.

## Cuprins

*Capitolul 1* Politica de remunerare

*Capitolul 2* Responsabilitati in elaborarea si gestionarea politicii de remunerare

*Capitolul 3* Principiile de remunerare

*Capitolul 4* Structura remuneratiei

*Capitolul 5* Remunerarea prin actiuni

*Capitolul 6* Planuri de contributii determinate

*Capitolul 7* Contractele de administratie si de management

*Capitolul 8* Comunicarea remuneratiilor

## Capitolul 1

### Politica de remunerare

Cadrul procedural intern cuprinde în prezent *Politici și practici de remunerare pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului său de risc*, document specific pentru tipul societății de Administrator de fonduri de investiții alternative autorizat de către ASF, elaborată în baza Legii nr. 74/2015 privind administrarea de fonduri de investiții alternative și a Ghidului ESMA nr. 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA. Politica se aplică personalului de la toate nivelurile structurii organizatorice din cadrul societății și reprezintă cadrul politicilor de remunerare pentru Grupul SIF Moldova.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile, art. 153<sup>18</sup>, remunerarea membrilor Consiliului de administrație și limitele generale ale remunerațiilor suplimentare ale membrilor consiliului de administrație însărcinați cu funcții specifice în cadrul acestui organ și ale remunerațiilor directorilor, sunt stabilite prin Actul constitutiv, aprobat de către Adunarea generală a acționarilor:

*“Art. 7. Consiliul de administrație*

**(11)** *Limitele generale anuale ale remunerațiilor și premiilor tuturor administratorilor, inclusiv remunerațiile suplimentare ale administratorilor însărcinați cu funcții specifice, precum și ale directorilor sunt în cuantum de 0,6% din valoarea activului total mediu al anului precedent, calculat și raportat conform prevederilor legale. Inclusă în limitele generale, remunerarea lunară a tuturor membrilor consiliului de administrație este la nivelul a 0,015% din valoarea activului total mediu al anului precedent, repartizată în mod egal. Administratorii și directorii participă la planul de beneficii, plătit inclusiv prin alocare de acțiuni ori de opțiuni de achiziționare acțiuni ale societății, în cuantum de 5% din profitul net realizat și din castigul net din tranzacții reflectat în rezultatul raportat. Nivelul efectiv al acestei participări se stabilește de către Consiliul de administrație, după aprobarea situațiilor financiare anuale în Adunarea Generală a Acționarilor.”*

Remunerarea conducătorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

## Capitolul 2

### Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

**Adunarea generală a acționarilor** a aprobat reperle remunerării pentru administratorii și directorii societății prin prevederi incluse în “Actul Constitutiv al SIF Moldova”.

Adunarea generală ordinară a acționarilor aprobă Politica de remunerare a conducătorilor societății (membri ai Consiliului de administrație și directori), cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

**Consiliul de administratie** are ca atributie de baza, conform prevederilor statutare “analizarea și stabilirea politicii de remunerare, astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese”.

SIF Moldova, in calitate de societate cotata pe piata reglementata si care are obligatia implementarii principiilor de guvernanta corporativa, are constituit un comitet de nominalizare – remunerare, comitet consultativ al Consiliului de administratie format din membrii neexecutivi.

**Comitetul de nominalizare-remunerare** asista Consiliul in indeplinirea responsabilitatilor sale in domeniul nominalizarii si remunerarii membrilor pentru functii de conducere, precum si a remunerarii acestora.

Comitetul de nominalizare-remunerare:

- analizează și se asigură că principiile și politicile de remunerare și beneficii ale organului de conducere corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societatii si face recomandari Consiliului de administratie privind politica de remunerare;
- răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea;
- examinează anual principiile generale ale politicii de remunerare și informează Consiliul de administrație cu privire la punerea în aplicare a acestuia; asigură o evaluare internă independentă a respectării politicii de remunerare.

**Funcțiile de control** din cadrul societatii au un rol activ in elaborarea si verificarea punerii in aplicare a Politicii de remunerare:

- (a) *funcția de administrare a riscurilor* evalueaza modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societatii;
- (b) *funcția de conformitate* analizeaza modul în care structura remunerării afectează respectarea de către SIF Moldova a legislației, reglementărilor și politicilor interne;
- (c) *funcția de audit intern* realizeaza periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale SIF Moldova.

### *Capitolul 3*

#### **Principiile de remunerare**

Principii generale ale politicii de remunerare ale societatii sunt cele specifice pentru Administratorii de fonduri de investitii alternative:

- a) politica de remunerare este compatibila cu administrarea solida si eficace a riscurilor si promoveaza acest tip de administrare si nu incurajeaza asumarea excesiva de riscuri, raportat la apetitul de risc;
- b) politica de remunerare este aliniata la strategia de afaceri , valorile și obiectivele pe termen lung, precum si cu interesele investitorilor societatii si nu genereaza conflicte de interese ;
- c) remunerarea conducatorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competentei si responsabilitatilor lor.
- d) remunerarea conducatorilor si angajatilor societății este formată dintr-o componentă fixă și una variabilă;

e) între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat, componenta fixă având un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici flexibile privind componentele variabile ale remunerației. Planul de beneficii al conducătorilor și angajaților se acordă și în acțiuni, ori opțiuni de a achiziționa acțiuni ale societății. Cel puțin 50% din remunerația variabilă va consta în acțiuni ori opțiuni de a achiziționa acțiuni în cadrul programelor de tip Stock Option Plan, cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

remunerația variabilă se acordă în funcție de atingerea obiectivelor de performanță colective și individuale, implementarea de către societate a proiectelor și gestiunea prudentială a riscurilor. Valoarea remunerației variabile se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și rezultatele societății, iar evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat, care utilizează atât criteriile financiare, cât și nefinanciare.

Implementarea politicii de remunerare asigură:

- (a) performanța actului managerial pe termen lung;
- (b) alinierea cu interesele acționarilor, concomitent cu o gestionare prudentă a riscurilor;
- (c) atragerea celor mai buni profesioniști;
- (d) nivelurile de recompensare corelate cu responsabilitățile;
- (e) transparența pentru investitori.

#### *Capitolul 4*

### **Structura remunerației**

Structura de remunerare cuprinde:

- (a) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal și delegat prin hotărârea organului competent;
- (b) remunerație variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță și gestiunea prudentială a riscurilor;
- (c) componenta fixă și variabilă a remunerației administratorilor și directorilor societății este stabilită prin Art. 7 alin. (11) al Actului Constitutiv.
- (d) administratorii și directorii societății au dreptul de a participa la planul de beneficii, sub forma participării la rezultatul net, în numerar și în acțiuni. Indicatorii de performanță și criteriile de acordare a remunerației variabile sunt prevăzute în contractele de administrare și de management.

#### **Remunerația fixă**

**Remunerația lunară a tuturor membrilor Consiliului de administrație** se încadrează în nivelul de 0,015% din valoarea activului total mediu al anului precedent, repartizată în mod egal.

Remunerația suplimentară a administratorilor însărcinați cu funcții specifice în cadrul Consiliului de administrație (președinte și vicepreședinte Consiliu, președinte și membri ai comitetelor consultative) se stabilește de către Consiliul de administrație, cu încadrarea în limita prevăzută în Actul constitutiv.

Remunerația fixă a **directorilor** societății, înscrisă și în contractele de management, este :

- la nivelul a 12 salarii medii tarifare pe societate, pentru directorul general
- la nivelul a 11 salarii medii tarifare pe societate, pentru directorul general adjunct.

Salariul mediu tarifar pe societate se stabileste in baza statului de functiuni valabil pentru ultima zi a anului precedent.

Totalul remuneratiilor anuale constand in remuneratia suplimentara a administratorilor insarcinati cu functii specifice in cadrul Consiliului de administratie, remuneratiile directorilor si premiile administratorilor si directorilor se acorda in limita a 0,42% din valoarea activului total mediu al anului precedent, conform prevederilor Actului constitutiv.

### **Remuneratia variabila**

Remuneratia variabila este formata din:

- premii trimestriale, in limita a 5% aplicat asupra remuneratiei primite;
- planul de beneficii anual, constand in numerar si actiuni, in cuantum de 5% din profitul net realizat si din castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat, calculat inainte de inregistrarea planului de beneficii.

*Premiile trimestriale* se acorda cu aprobarea Consiliului de administratie, care constata daca este indeplinit criteriul de acordare, respectiv evolutia pretului actiunii SIF2 sa fie superioara evolutiei indicelui BET-FI, in majoritatea zilelor de tranzactionare din perioada de raportare (trimestru).

*Planul de beneficii* se acorda anual, dupa aprobarea situatiilor financiare anuale in Adunarea generala a actionarilor.

Administratorii si directorii participa la planul de beneficii, platit inclusiv prin alocare de actiuni ori de optiuni de a achizitiona actiuni ale societatii, in cuantum de 5% din rezultatul net, indicator compus din profitul net realizat si din castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat, conform prevederilor Actului constitutiv. Nivelul efectiv al acestei participari se stabileste de catre Consiliul de administratie.

Planul de beneficii se acorda in baza rezultatului evaluarii indeplinirii urmatoarelor obiective de performanta:

- realizarea unui rezultat net pozitiv, indicator compus din profitul net realizat si din castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat;
- rezultatul evaluarii anuale a adecvarii structurii de conducere conform criteriilor si procedurii stabilite de Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară, respectiv “adecvat”.

Evaluarea performantei aliniata la riscuri se realizeaza anual, intr-un cadru adecvat, pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei variabile care depind de performanta se efectueaza pe o perioada care ia in considerare politicile societatii si riscurile inerente acestora.

Evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță, în scopul acordării remunerației variabile, se face de către Comitetul de Nominalizare – Remunerare.

Participarea la planul de beneficii nu va fi acordată în cazul realizării unui rezultat net negativ (indicator compus din profitul net realizat și castigul net din tranzacții reflectat în rezultatul raportat).

### *Capitolul 5*

#### **Remunerarea prin acțiuni**

În acord cu prevederile statutare și ale hotărârilor Adunărilor generale ale acționarilor, administratorii și directorii societății au dreptul de a participa la planurile de beneficii ale societății și prin alocarea de acțiuni aferente perioadei de exercitare a mandatului.

Acordarea beneficiilor sub formă de acțiuni se poate face și prin programe de Stock Option Plan (SOP), aprobate de acționari, în scopul distribuirii de acțiuni "SIF2" către administratorii, directorii și angajații SIF Moldova, având ca sursă acțiunile răsкупarate de către societate.

Dreptul de a primi acțiuni se acordă în baza unui Plan aprobat de Consiliul de administrație, în conformitate cu hotărârile adoptate de adunarea generală a acționarilor. Alocarea acțiunilor se realizează în urma exercitării dreptului de către beneficiari, după împlinirea termenului de 12 luni de la acordarea acestuia.

Remunerarea prin acțiuni are drept scop alinierea intereselor beneficiarilor în implementarea obiectivelor propuse și atingerea indicatorilor de performanță pe termen lung, precum și creșterea performanței actului de administrare, în beneficiul acționarilor. De asemenea, prin acordarea de acțiuni prin programe de tip "Stock Option Plan", ca parte a remunerației variabile, sunt utilizate facilitățile fiscale prevăzute de lege atât pentru societate, cât și pentru beneficiari.

### *Capitolul 6*

#### **Planuri de pensii**

SIF Moldova efectuează plăți în numele administratorilor și directorilor către sistemul de pensii al statului român în conformitate cu prevederile legale incidente.

Administratorii și directorii sunt membri și, de asemenea, au obligația legală de a contribui (prin intermediul contribuțiilor sociale) la sistemul de pensii al statului român (un plan de contribuții determinate al statului).

Societatea nu are alte obligații suplimentare. Societatea nu este angajată în niciun sistem de pensii independent și, în consecință, nu are nici un fel de alte obligații în acest sens.

Societatea nu este angajată în nici un alt sistem de beneficii post pensionare.

## Capitolul 7

### **Contractele de administratie si de management**

SIF Moldova incheie cu administratorii si directorii societatii contracte de administratie si de management, intocmite și aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil si Actului constitutiv. Contractele se deruleaza pe durata mandatului Consiliului de Administratie in functie (de 4 ani).

Conform prevederilor din Actul constitutiv al societății, continutul acestor contracte va fi declarat si publicat, in conditiile in care reglementarile aplicabile impun acest lucru.

Contractele inceteaza in conformitate cu prevederile legale si ale contractului de administratie si/sau de management. In cazul in care intervine unul din cazurile de incetare a contractului, acest fapt se constata prin hotarare a Consiliului de administratie sau a Adunarii generale a actionarilor.

**Incetarea contractului de administrație** se poate face la interventia uneia dintre urmatoarele cauze:

- a) Renuntarea administratorului la mandat;
- b) Retragerea mandatului de catre mandant;
- c) Expirarea mandatului;
- d) Decesul administratorului ori insolventa/lichidarea societatii;
- e) Anularea sau retragerea avizului ASF;
- f) Pronuntarea unei hotarari judecatoresti definitive de condamnare, pentru una din infractiunile care atrag incompatibilitatea.

Societatea nu poate revoca mandatul administratorului decat motivat si in conditiile in care face dovada unei juste cauze, cu exceptia situatiei in care mandatul expira sau cand partile convin in scris ca revocarea sa se efectueze fara motivare. Nu constituie justa cauza schimbarea structurii de actionariat.

In cazul in care are loc o retragere abuziva a mandatului acordat administratorilor sau o renuntare abuziva la mandatul incredintat, partea in culpa urmeaza sa plateasca daune interese din valoarea stabilita prin contract, astfel:

- cand are loc o retragere abuziva a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmeaza a fi platita este stabilita la contravaloarea remuneratiei totale cuvenite de la societate, pe perioada ramasa pana la expirarea mandatului.
- raspunderea administratorului pentru prejudiciile materiale produse societatii, ca urmare a activitatii desfasurate in temeiul contractului de administrație, sunt limitate la dauna directa suferita de societate, excluzandu-se daunele indirecte sau imprezibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilita prin hotarare judecatoreasca.

**Renuntarea la contractul de management** se poate face dupa instiintarea prealabila (in scris) a Consiliului de Administratie, cu minim 60 zile calendaristice inainte de data la care urmeaza sa se produca incetarea efectiva a functiei de director.



În cazul în care are loc o retragere abuzivă a mandatului acordat directorilor sau o renunțare abuzivă la mandatul încredințat, partea în culpă urmează să plătească daune interese din valoarea stabilită prin contract, astfel:

- când are loc o retragere abuzivă a mandatului acordat, valoarea daunelor interese ce urmează să fie plătite este stabilită la contravaloarea remunerației totale convenite de la societate, pe perioada rămasă până la expirarea mandatului.
- răspunderea directorului pentru prejudiciile materiale produse societății, ca urmare a activității desfășurate în temeiul contractului de management, sunt limitate la dauna directă suferită de societate, excluzându-se daunele indirecte sau imprevizibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilită prin hotărâre judecătorească.

### *Capitolul 8*

#### **Comunicarea remunerațiilor**

Societatea întocmește un raport de remunerare, care oferă informații privind remunerațiile, inclusiv beneficiile acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, administratorilor și directorilor, inclusiv celor nou recrutați și foștilor administratori și directori, în conformitate cu politica de remunerare și cu cerințele legale.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul Adunării generale ordinare anuale a acționarilor, opinia acționarilor privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Societatea va explica în următorul raport de remunerare modul în care s-a ținut cont de punctele de vedere ale acționarilor și votul acestora cu privire la politica de remunerare.

Remunerarea prin acțiuni se realizează cu respectarea obligațiilor legale de întocmire și publicare a documentelor de informare a investitorilor, în condițiile legii.

**Presedintele Consiliului de administrație**

**Costel CEOCEA**

**Director general**

**Claudiu DOROȘ**

Ofiter de conformitate

**Michaela PUȘCAȘ**