



Evergent
INVESTMENTS S.A.

Politici si practici de remunerare pentru categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului sau de risc



Drive for
performance

Politici și practici de remunerare pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului său de risc

Documentul “*Politicile și practici de remunerare pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului său de risc*” este elaborat în baza următoarelor prevederi legale:

Legea 74/2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative

Art. 13. - **(1)** AFIA trebuie să întocmească și să aplice politici și practici de remunerare pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului său de risc sau asupra profilurilor de risc ale FIA pe care le administrează, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și pentru orice angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și cu persoanele care își asumă riscurile, care să fie compatibile cu o administrare solidă și eficace a riscurilor și să promoveze acest tip de administrare și care să nu încurajeze asumarea de riscuri incompatibilă cu profilurile de risc, cu regulile sau cu actul constitutiv al FIA pe care le administrează.

(2) AFIA stabilesc politicile și practicile de remunerare în conformitate cu dispozițiile din anexa nr. 1.

Ghid ESMA nr. 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA.

Regulamentul (UE) 2019/2088 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare - Transparența politicilor de remunerare în legătură cu integrarea riscurilor legate de durabilitate.

Cuprins

- Capitolul 1* Politica de remunerare
- Capitolul 2* Responsabilitati in elaborarea si gestionarea politicii de remunerare
- Capitolul 3* Principiile de remunerare
- Capitolul 4* Identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc
- Capitolul 5* Remuneratia administratorilor si directorilor societatii. Implicarea acționarilor
- Capitolul 6* Structura remuneratiei. Remuneratia diverselor categorii de personal
- Capitolul 7* Remunerarea prin actiuni
- Capitolul 8* Comunicarea remuneratiilor

Capitolul 1

Politica de remunerare

Consiliul de administratie al Evergent Investmens SA a stabilit politica de remunerare a structurii de conducere, supusa aprobarii Adunarii generale a actionarilor, precum si a angajatilor, cu respectarea principiilor internationale din sectorul de activitate specific al societatilor de investitii financiare – “Directiva privind Administratorii de Fonduri de Investitii Alternative” (DAFIA), in acord cu “Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA” emis pentru a asigura aplicarea comună, uniformă și coerentă a dispozițiilor referitoare la remunerare de la articolul 13 și articolul 22 alineatul (2) literele (e) și (f) din DAFIA și din anexa II la aceasta si a prevederilor “Actului Constitutiv al Evergent Investmens SA.”

Politica de remunerare se aplica personalului de la toate nivelurile structurii organizationale din cadrul societatii si reprezinta cadrul politicilor de remunerare pentru Grupul Evergent Investmens. Remuneratia variabila pentru societatile ce deruleaza proiecte noi investitionale, se poate acorda si pana cand acestea devin profitabile, daca acordarea remuneratiei este sustenabila in functie de situatia financiara a entitatii si este justificata de performanta stadiului proiectului, evaluata intr-un cadru multianual specific investitiei. Rezultatul evaluarii si nivelul remuneratiei sunt aprobate de conducerea executiva a Evergent Investmens SA, cu recomandarea Comitetului de Nominalizare – Remunerare.

Capitolul 2

Responsabilitati in elaborarea si gestionarea politicii de remunerare

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”.

Evergent Investmens SA, 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 este responsabil pentru gestionarea politicii de remunerare si nominalizare:

- (a) 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 Evergent Investmens SA; În acest sens, aplica urmatoarea procedura:
- (b) avizeaza, anterior aprobarii de catre Consiliul de administratie, si monitorizeaza respectarea politicii de remunerare a administratorilor, directorilor si salariatilor societatii, intocmite si aplicate de conducerea executiva a societatii;

- (c) în cazul în care sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare, membrii comitetului comunica imediat în scris conducerii executive situațiile constatate și urmăresc îndreptarea acestora, informând în consecință membrii Consiliului de administrație; conducerea executivă are obligația furnizării unui răspuns în scris către Comitet în termen de 3 zile lucrătoare de la momentul primirii sesizării, care la rândul său va informa membrii Consiliului de administrație. În cazul în care conducerea executivă refuză sau amână nejustificat aplicarea modificărilor solicitate de comitet, Consiliul de administrație are obligația transmiterii către A.S.F. a unui raport constatator privind abaterile identificate în cadrul politicii de remunerare a Evergent Investments SA. Raportul se transmite în termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării scrise realizate de către comitetul de nominalizare- remunerare.
- (d) răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea;
- (e) supraveghează în mod direct remunerația personalului care deține funcții de conducere și control;
- (f) 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 societății au un rol activ în elaborarea și verificarea punerii în aplicare a Politicii de remunerare, prin:

- (a) rol activ în elaborarea, monitorizarea continuă și examinarea politicilor de remunerare pentru alte domenii de activitate;
- (b) colaborând îndeaproape cu Comitetul de nominalizare-remunerare *funcțiile de control* contribuie la stabilirea strategiei generale de remunerare aplicabile AFIA, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor;
- (c) *funcția de administrare a riscurilor* trebuie să evalueze modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății;
- (d) *funcția de conformitate* trebuie să analizeze modul în care structura remunerației afectează respectarea de către AFIA a legislației, reglementărilor și politicilor interne;
- (e) *funcția de audit intern* trebuie să realizeze periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale AFIA.

Capitolul 3

Principiile de remunerare

Principalele principii DAFIA transpuse în politica de remunerare a Evergent Investments SA:

- (a) membrii Consiliului de administrație trebuie remunerați adecvat pentru serviciile lor, în mod corect și responsabil; acționarii trebuie să aprobe politica de remunerare a membrilor Consiliului de administrație;
- (b) politica de remunerare este aliniată la strategia societății și asigură coerența cu politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale Evergent Investments SA și filialelor sale;
- (c) politica de remunerare este compatibilă cu administrarea eficientă și solidă a riscurilor, care integrează și riscurile de durabilitate, și promovează acest tip de administrare;

- (d) este legata de performanta individuala a anagajatilor; are ca scop motivarea și încurajarea personalului, pentru a îmbunătăți performanța in muncă, individual și colectiv, pentru a consolida o cultură bazată pe o evaluare obiectivă a contribuției fiecărei persoane și a recompensa performanta;
- (e) abordeaza indemnizatia de bază, contractele angajatilor, beneficiile compensatorii si de pensionare, programele pe bază de acțiuni, precum si alte programe de stimulente pe termen lung, daca este cazul.

Implementarea politicii de remunerare in cadrul societatii si in cadrul grupului Evergent Investmens asigura:

- (a) generarea de performanță pe termen lung, alinierea cu interesele acționarilor concomitent cu o gestionare prudentă a riscurilor;
- (b) atragerea și reținerea celor mai buni profesioniști și cu experiență;
- (c) nivelurile de recompensare conexe cu responsabilitatile și istoria profesională;
- (d) transparența pentru angajatii societatii si ai grupului cat si pentru investitori.

Capitolul 4

Identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc

Categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc sunt:

- (a) *persoanele din structura de conducere*: administratorii, directorii;
- (b) *persoanele care ocupa functii cheie si/sau functii de control*: ofiteri de conformitate, angajati compartiment management risc, angajati compartiment audit intern, persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative și a OUG nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale;
- (c) *coordonatorii compartimentelor functionale*.

Capitolul 5

Remuneratia administratorilor si directorilor societatii. Implicarea acționarilor

Actionarii Evergent Investmens SA au aprobat reperatele remunerarii pentru administratorii si directorii societatii prin prevederi incluse in “Actul Constitutiv al Evergent Investmens SA“

Remunerarea membrilor *organului de conducere* corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

“Art. 7. Consiliul de administratie

(11) *Limitele generale anuale ale remuneratiilor si premiilor tuturor administratorilor, inclusiv remuneratiile suplimentare ale administratorilor insarcinati cu functii specifice, precum si ale directorilor sunt in quantum de 0,6% din valoarea activului total mediu al anului precedent, calculat si raportat conform prevederilor legale. Inclusa in limitele generale, remuneratia lunara a tuturor membrilor consiliului de administratie este la nivelul a 0,015% din valoarea activului total mediu al anului precedent, repartizata in mod*

egal. 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 profitul net realizat si din castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat. Nivelul efectiv al acestei participari se stabileste de catre Consiliul de administratie, dupa aprobarea situatiilor financiare anuale in Adunarea Generala a Actionarilor.”

“Art.9. Situatiile financiare

(5) *Administratorii si directorii societatii au dreptul de a participa la profitul societatii, in numerare si/sau in actiuni. Angajatii societatii pot beneficia de dreptul de a participa la profit. Planul de beneficii al administratorilor, directorilor si angajatilor se poate acorda si in actiuni, ori optiuni de a achizitiona actiuni ale societatii.”*

Remuneratia administratorilor si directorilor este formata din:

a) componenta fixa, reprezentand:

- remuneratie lunara;
- remuneratie lunara suplimentara pentru administratorii insarcinati cu functii specifice: ex: membru in comitetele consultative ale Consiliului de administratie, functia de presedinte sau vicepresedinte al Consiliului de administratie;

b) componenta variabila, reprezentand:

- participarea la planul de beneficii, conform prevederilor Actului Constitutiv si al contractelor de administratie si management;
- premii.

Criteriile de acordare a remuneratiei variabile sunt stabilite in acord cu prevederile Actului Constitutiv si ale contractelor de administrare si de management, in acord cu paragraful 6 din Capitolul 6 si cu lit. b) din Capitolul 7 din prezentul document, respectiv:

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, procentual din rezultat.
- rezultatul evaluarii anuale a adecvării structurii de conducere conform criteriilor si procedurii stabilite de Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea si aprobarea membrilor structurii de conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul entitatilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiara, respectiv “adecvat”. Evaluarea indeplinirii obiectivelor de performanta, in scopul acordarii remuneratiei variabile, se face de catre Comitetul de nominalizare – remunerare.

Participarea la planul de beneficii nu va fi acordata in cazul realizarii unui rezultat net negativ (indicator compus din profitul net realizat si castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat).

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

Capitolul 6

Structura remuneratiei. Remuneratia diverselor categorii de personal

Structura remuneratiei nu incurajeaza asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu prevederile Actului constitutiv si cu regulile societatii, riscuri care integreaza si riscul de durabilitate.

Structura de remunerare cuprinde:

- (a) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate asumat si delegat prin hotararea organului de conducere; remuneratia fixa este suficient de mare pentru serviciile profesionale prestate, in functie de nivelul studiilor, nivelul de competenta si abilitatile necesare, experienta profesionala;
- (b) remunerație variabilă, compusă din planul de beneficii anual și premii trimestriale.
- (c) planul de beneficii se acorda în funcție de atingerea obiectivelor de performanta colective si individuale, implementarea de catre entitate a proiectelor și gestiunea prudentială a riscurilor operationale. Totodata, prevederile Actului Constitutiv și ale Contractului colectiv de munca aplicabil prevad posibilitatea și nu obligatia pentru societate de a acorda planul de beneficii.

Premiile trimestriale se acorda in conformitate cu criteriile prevazute in Contractul colectiv de munca, respectiv:

- constituirea fondului de premiere, in limita a 5% din fondul de salarizare realizat lunar si cumulat, cu aprobarea Consiliului de administratie;
 - 20% din fondul de premiere este destinat tuturor salariatilor societatii pentru obiectivele generale; 30% se poate acorda pentru recompensarea salariatilor care au contribuit semnificativ la realizarea obiectivelor compartimentului; 50% se poate acorda pentru recompensarea salariatilor care au obtinut rezultate deosebite si au contribuit semnificativ la realizarea obiectivelor societatii.
- (d) 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;
 - (e) acordurile de plată pe bază de acțiuni conferă personalului dreptul și nu obligația ca la momentul îndeplinirii condițiilor să solicite intrarea în drepturi;
 - (f) in situatia in care se aproba acordarea de beneficii discreționare de tipul pensiilor, ca parte din remunerația variabilă, acestea vor respecta prevederile punctului XI.II. Beneficii discreționare de tipul pensiilor din Ghidul ESMA;
 - (g) daca prevederile Contractului colectiv de munca aplicabile prevad plăți compensatorii la plecare, acestea trebuie să fie corelate cu performanța realizată în timp și concepute în așa fel încât să nu se recompenseze eșecul.

In cadrul Evergent Investments SA posturile sunt incadrate pe 3 linii de activitate:

- (a) *activitatea de business* – activitatea de administrarea a portofoliului de active;
- (b) *activitatea de control* – activitati specifice functiilor de conformitate, administrarea riscurilor, audit intern;
- (c) *activitate suport* – alte activități de administrare.

Prin decizie a Consiliului de administratie se aproba incadrarea posturilor pe clase, in baza criteriilor de stabilire a complexitatii posturilor.

Politica de remunerare a Evergent Investmens SA in ceea ce priveste planul de beneficii, in functie de incadrarea pe o linie de activitate si pe clase de complexitate a postului ocupat este:

- (a) planul de beneficii pentru *functiile de Business* si *activitati Suport* este calculat ca procent din rezultatul net compus profitul net realizat si din castigul net din tranzactii reflectat in rezultatul reportat, prin raportare la performanta financiara a societatii si in conditiile realizarii unor indicatori de performanta stabiliti pentru fiecare compartiment;
- (b) planul de beneficii pentru *functiile de Control* este sub forma de bonus (un numar de salarii suplimentare), prin raportare la indeplinirea obiectivelor postului/activitatii, independent de performanta financiara a societatii, in conditiile realizarii unor indicatori de performanta stabiliti pentru aceste functii;
- (c) ca strategie pe termen lung in cadrul politicilor de remunerare in acord cu legislatia AFIA, este aliniata acordarea beneficiilor cu interesele actionarilor, prin alocarea cel putin 50% sub forma de actiuni , prin programe de Stock Option Plan.

La nivel individual performantele profesionale se evalueaza anual, calitativ si cantitativ, pe baza criteriilor inscise in Contractul Colectiv de Munca si in contractele individuale de muncă, in conformitate cu procedura interna specifica.

Planul de beneficii se acorda in baza rezultatului evaluarii performantelor profesionale, utilizand criteriile de evaluare cantitative si calitative, stabilite astfel:

- pentru administratori - conform prevederilor Actului constitutiv, a contractelor de administrare aprobate de Adunarea generală a acționarilor;
- pentru directori - conform prevederilor Actului constitutiv, a contractelor de management aprobate de Adunarea generală a acționarilor si hotararii Consiliului de administratie;
- pentru angajati-conform prevederilor din Contractul Colectiv de Munca si contractul individual de muncă, criteriile fiind stabilite de regula anual.

Măsurile stabilite prin care se asigură identificarea și gestionarea riscurilor care pot apărea la stabilirea indicatorilor si obiectivelor individuale, riscuri care integreaza si riscul de durabilitate, respectiv valoarea remunerației stabilită pe baza performanței raportat la modul de desfășurare a activității de către persoanele care ocupă diferite posturi, în special în ceea ce privește activitatea funcțiilor de bussiness și de control, constau in:

- (a) criteriile de performanță utilizate pentru evaluarea realizării obiectivelor individuale decurg din obiectivele Evergent Investmens SA; acestea sunt astfel concepute incat sa nu fie un stimulent pentru asumarea unor riscuri necorelate cu apetitul la risc al societatii;
- (b) dreptul de a participa la planul de beneficii este acordat la sfârșitul fiecarui an, in urma evaluarii gradului de realizare a obiectivelor individuale stabilite;

- (c) evaluarea performanței *funcțiilor de business* corelează planul de beneficii cu realizarea strategiei de investiții asociației. La evaluarea performanței se iau în considerare numai rezultatele efective;
- (d) planul de beneficii pentru personalul care deține *funcții de control* se bazează pe obiective specifice funcției, independent de performanța financiară a societății, în condițiile realizării unor indicatori de performanță stabiliți pentru aceste funcții. Remunerarea funcțiilor de control nu este corelată cu aprobarea unei tranzacții, luarea unei decizii sau formularea de recomandări privind aspectele de risc și control financiar, pentru a nu determina personalul în cauză să favorizeze interesul propriu.

Planul de beneficii nu se va acorda în cazul realizării unui rezultat net negativ, **indicator compus din profitul net realizat și castigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat**; mai mult, este calculat procentual din rezultatul net, suma în valoare absolută fiind direct proporțională cu mărimea rezultatului.

Remunerarea funcțiilor de control: nivelul remunerării personalului cu *funcții de control* trebuie să permită Evergent Investments SA să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții.

- (a) planul de beneficii pentru personalul care deține *funcții de control* se bazează pe obiectivele specifice funcției și nu se stabilește exclusiv pe baza criteriilor de performanță la nivelul AFIA.
- (b) remunerarea persoanelor aflate în funcții de *administrare a riscurilor și de asigurare a conformității* este direct supravegheată de Comitetul de nominalizare- remunerare.
- (c) persoanele care ocupă funcții cheie și/sau de control - sunt evaluate pentru îndeplinirea și menținerea, pe toată durata de desfășurare a activității, a cerințelor privind competența și experiență profesională, integritate și bună reputație și guvernare conform prevederilor legale incidente (Regulamentul ASF nr. 1/2019).

Capitolul 7

Remunerarea prin acțiuni

În acord cu prevederile statutare (art. 9 alin 5¹) și ale hotărârilor Adunărilor generale ale acționarilor, administratorii, directorii și angajații societății au dreptul de a participa la rezultatul financiar al societății/planurile de beneficii în numerar și prin alocare de acțiuni. Acordarea beneficiilor sub formă de acțiuni se face prin programe de Stock Option Plan (SOP), aprobate de acționari, cu următoarele caracteristici:

- (a) distribuirea de acțiuni emise de Evergent Investments SA către administratorii, directorii și angajații societății, având ca sursă acțiunile rascumparate de către societate;

¹ Art. 9. *Situațiile financiare*

(5) Administratorii și directorii societății au dreptul de a participa la profitul societății, în numerar și/sau în acțiuni. Angajații societății pot beneficia de dreptul de a participa la profit. Planul de beneficii al administratorilor, directorilor și angajaților se poate acorda și în acțiuni, ori opțiuni de a achiziționa acțiuni ale societății.

- (b) pentru administratori si directori, criteriile de alocare sunt stabilite in acord cu prevederile Actului Constitutiv si ale contractelor de administrare si de management;
- (c) pentru salariati, Consiliul de administratie stabileste criteriile de identificare a beneficiarilor SOP, numarul de actiuni ce urmeaza sa fie acordate fiecărei categorii de beneficiari, in acord cu prevederile Actului Constitutiv, ale Contractului colectiv de munca si contractelor individuale de munca si legislatiei AFIA.

Capitolul 8

Comunicarea remuneratiilor

Rapoartele anuale de activitate ale Consiliului de administratie includ informatii privind remuneratia totala pentru exercitiul financiar, beneficiile platite administratorilor si angajatilor si programele de stimulare pentru a încuraja pastrarea angajatilor in companie.

Remunerarea prin acțiuni se realizează cu respectarea obligațiilor de întocmire și publicare a documentelor de informare a investitorilor, în condițiile legii, ale reglementarilor Autoritatii si ale operatorului de piata (BVB).

Claudiu Doros
Director general

Michaela Pușcaș
Manager conformitate