



Politica de remunerare a conducătorilor

“Politica de remunerare a conducătorilor EVERGENT Investments este elaborată în baza următoarelor prevederi legale:

Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată

ART. 106 – (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) Emitenții 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) Emitenții 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) Emitenții 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) Emitenții 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 performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, dacă este cazul, criterii

privind responsabilitatea socială a companiilor și explică modul în care acestea contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8), precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță. Politica oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile.

(10) În cazul în care emitentul acordă o remunerație bazată pe acțiuni, politica precizează perioadele în care persoanele au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de indisponibilizare a acțiunilor după atribuirea definitivă și explică modul în care remunerația bazată pe acțiuni contribuie la obiectivele prevăzute la alin. (8).

(11) Politica de remunerare indică durata contractelor sau acordurilor cu directorii și perioadele de preaviz aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipată, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii acestora.

(12) Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și, după caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate. În cazul revizuirii politicii, se include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare și include un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor privind politica de remunerare.

(13) După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare, împreună cu data și rezultatele votului, se publică fără întârziere pe website-ul emitentului și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Cuprins

Capitolul 1 Politica de remunerare

Capitolul 2 Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

Capitolul 3 Principiile de remunerare

Capitolul 4 Structura remunerației

Capitolul 5 Remunerarea prin acțiuni

Capitolul 6 Planuri de contribuții determinate

Capitolul 7 Contractele de administrație și de management

Capitolul 8 Comunicarea remunerațiilor

*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 companiei de Administrator de fonduri de investiții alternative autorizat de către ASF, elaborată în baza Legii nr. 74/2015 privind administratorii 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 organizaționale din cadrul companiei și reprezintă cadrul politicilor de remunerare pentru Grupul EVERGENT Investments.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile, art. 153¹⁸, remunerația 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, remunerația 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 a achiziționa acțiuni ale companiei, în cuantum de 5% din profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat. 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 reperele remunerării pentru administratorii și directorii companiei prin prevederi incluse în Actul constitutiv al EVERGENT Investments.

Adunarea generală ordinară a acționarilor aprobă Politica de remunerare a conducătorilor companiei (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 administrație are ca atribuție de bază, 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 Investments, în calitate de companie cotate pe piața reglementată și care are obligația implementării principiilor de guvernare corporativă, are constituit un comitet de nominalizare – remunerare, comitet consultativ al Consiliului de administrație format din membrii neexecutivi.

Comitetul de nominalizare-remunerare asistă Consiliul în îndeplinirea responsabilităților sale în domeniul nominalizării și remunerării membrilor pentru funcții de conducere, precum și a remunerării 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 companiei și face recomandări Consiliului de administrație 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 companiei au un rol activ în elaborarea și verificarea punerii în aplicare a Politicii de remunerare:

- (a) *funcția de administrare a riscurilor* evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al companiei;
- (b) *funcția de conformitate* analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către EVERGENT Investments a legislației, reglementărilor și politicilor interne;
- (c) *funcția de audit intern* realizează periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale EVERGENT Investments.

Capitolul 3

Principiile de remunerare

Principiile generale ale politicii de remunerare ale companiei sunt cele specifice pentru Administratorii de fonduri de investiții alternative:

- a) politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare și nu încurajează asumarea excesivă de riscuri, raportat la apetitul de risc;
- b) politica de remunerare este aliniată la strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung, precum și cu interesele investitorilor companiei și nu generează conflicte de interese;
- c) remunerarea conducătorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor;

- d) remunerarea conducătorilor și angajaților companiei 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 companiei. Cel puțin 50% din participarea la planul de beneficii 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 companie 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 companiei, iar evaluarea performanței se realizează într-un cadru adecvat, care utilizează atât criterii 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 Limitele generale de remunerare

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 companiei este stabilită prin Art. 7 alin. (11) al Actului Constitutiv;
- (d) administratorii și directorii companiei au dreptul de a participa la planul de beneficii, ca procent din 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 membri ai comitetelor consultative) se stabilește de către Consiliul de administrație, cu încadrarea în limita prevăzută în Actul constitutiv.

Remunerația fixă a **directorilor** companiei este stabilită în contractele de management, cu încadrarea în limitele generale de remunerare prevăzute de Actul constitutiv al Companiei.

Totalul remunerațiilor anuale constând în remunerația suplimentară a administratorilor însărcinați cu funcții specifice în cadrul Consiliului de administrație, remunerațiile directorilor și premiile administratorilor și directorilor se acordă în limita a 0,42% din valoarea activului total mediu al anului precedent, conform prevederilor Actului constitutiv.

Remunerația variabilă

Remunerația variabilă este formată din:

- premii trimestriale, în limita a 5% aplicat asupra remunerației fixe aferente trimestrului respectiv, exceptând remunerațiile suplimentare;
- planul de beneficii anual, constând în numerar și acțiuni, în cuantum de 5% din profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat, calculat înainte de înregistrarea planului de beneficii.

Premiile trimestriale se acordă cu aprobarea Consiliului de administrație, care constată dacă este îndeplinit criteriul de acordare, respectiv evoluția prețului acțiunii EVER să fie superioară evoluției indicelui BET-FI, în majoritatea zilelor de tranzacționare din perioada de raportare (trimestru).

Planul de beneficii se acordă anual, după aprobarea situațiilor financiare anuale în Adunarea generală a acționarilor.

Administratorii și directorii participă la planul de beneficii, plătit inclusiv prin alocare de acțiuni ori de opțiuni de a achiziționa acțiuni ale companiei, în cuantum de 5% din rezultatul net, indicator compus din profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat, conform prevederilor Actului constitutiv. Nivelul efectiv al acestei participări se stabilește de către Consiliul de administrație.

Planul de beneficii se acordă în baza rezultatului evaluării îndeplinirii următoarelor obiective de performanță:

- realizarea unui rezultat net pozitiv, indicator compus din profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat;
- rezultatul evaluării anuale a adecvării structurii de conducere conform criteriilor și 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 performanței aliniate la riscuri se realizează anual, într-un cadru adecvat, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și ca plată efectivă a

componentelor remunerației variabile care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile companiei și 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 câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat).

Capitolul 5 **Remunerarea prin acțiuni**

În acord cu prevederile statutare și ale hotărârilor Adunărilor generale ale acționarilor, administratorii și directorii companiei au dreptul de a participa la planurile de beneficii ale companiei 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 EVER către administratorii, directorii și angajații EVERGENT Investments, având ca sursă acțiunile răscumpărate de către companie.

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 companie, cât și pentru beneficiari.

Capitolul 6 **Planuri de pensii**

EVERGENT Investments 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).

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

Compania nu este angajată în niciun alt sistem de beneficii post pensionare.

Capitolul 7

Contractele de administrație și de management

EVERGENT Investments încheie cu administratorii și directorii companiei contracte de administrație și de management, întocmite și aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil și prevederilor Actului constitutiv. Contractele se derulează pe durata mandatului Consiliului de administrație în funcție (de 4 ani).

Conform prevederilor din Actul constitutiv al Companiei, conținutul acestor contracte va fi declarat și publicat, în condițiile în care reglementările aplicabile impun acest lucru.

Contractele încetează în conformitate cu prevederile legale și ale contractului de administrație și/sau de management. În cazul în care intervine unul din cazurile de încetare a contractului, acest fapt se constată prin hotărâre a Consiliului de administrație sau a Adunării generale a acționarilor.

Încetarea contractului de administrație sau de mandat încredințat Președintelui Consiliului se poate face la intervenția uneia dintre următoarele cauze:

- a) Renunțarea administratorului la mandat;
- b) Retragera mandatului de către mandant;
- c) Expirarea mandatului;
- d) Decesul administratorului ori insolvența/lichidarea companiei;
- e) Anularea sau retragerea avizului ASF;
- f) Pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare, pentru una din infracțiunile care atrag incompatibilitatea.

Compania nu poate revoca mandatul administratorului sau președintelui CA decât motivat și în condițiile în care face dovada unei juste cauze, cu excepția situației în care mandatul expiră sau când părțile convin în scris ca revocarea să se efectueze fără motivare. Nu constituie justă cauză schimbarea structurii de acționariat sau schimbarea componenței Consiliului.

În cazul în care are loc o retragere abuzivă a mandatului acordat administratorilor sau Președintelui 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 a fi plătită este stabilită la contravaloarea remunerației totale cuvenite de la companie, pe perioada rămasă până la expirarea mandatului.
- răspunderea administratorului pentru prejudiciile materiale produse companiei, ca urmare a activității desfășurate în temeiul contractului de administrație, sunt limitate la dauna directă suferită de companie, excluzându-se daunele indirecte sau imprevizibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilită prin hotărâre judecatorească.

Renunțarea la contractul de management se poate face după înștiințarea prealabilă (în scris) a Consiliului de administrație, cu minim 60 de zile calendaristice înainte de data la care urmează să se producă încetarea efectivă a funcției 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 a fi plătită este stabilită la contravaloarea remunerației totale cuvenite de la companie, pe perioada rămasă până la expirarea mandatului.
- răspunderea directorului pentru prejudiciile materiale produse companiei, ca urmare a activității desfășurate în temeiul contractului de management, sunt limitate la dauna directă suferită de companie, excluzându-se daunele indirecte sau imprevizibile.
- valoarea daunelor morale va fi stabilită prin hotărâre judecătorească.

Capitolul 8

Comunicarea remunerațiilor

Compania 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. Compania 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.

Claudiu Doroș

Președinte Director general

Gabriel Lupașcu- Ofițer conformitate

Georgiana Dolgoș - Director