



**Politici și practici de remunerare pentru
categoriile de personal ale căror activități
profesionale au un impact semnificativ
asupra profilului său 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 “*Politicele 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 investiții 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 legătura cu integrarea riscurilor legate de durabilitate.

Cuprins

- Capitolul 1* Politica de remunerare
- Capitolul 2* Responsabilități în elaborarea și 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* Remunerația administratorilor și directorilor societății. Implicarea acționarilor
- Capitolul 6* Structura remunerației. Remunerația diverselor categorii de personal
- Capitolul 7* Remunerarea prin acțiuni
- Capitolul 8* Comunicarea remunerațiilor

Capitolul 1

Politica de remunerare

Consiliul de administrație al EVERGENT Investments SA a stabilit politica de remunerare a structurii de conducere, supusă aprobării Adunării generale a acționarilor, și a angajaților, cu respectarea principiilor internaționale din sectorul de activitate specific al fondurilor de investiții alternative– “Directiva privind Administratorii de Fonduri de Investiții Alternative” (DAFIA), în 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 și a prevederilor “Actului Constitutiv al EVERGENT Investments SA.”

Politica de remunerare se aplică personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale din cadrul societății și reprezintă cadrul politicilor de remunerare pentru Grupul EVERGENT Investments SA. Remunerația variabilă pentru societățile ce derulează proiecte noi investiționale se poate acorda și până când acestea devin profitabile, dacă acordarea remunerației este sustenabilă în funcție de situația financiară a entității și este justificată de performanța stadiului proiectului, evaluată într-un cadru multianual specific investiției. Rezultatul evaluării și nivelul remunerației sunt aprobate de conducerea executivă a EVERGENT Investments SA, cu recomandarea Comitetului de nominalizare – remunerare.

Capitolul 2

Responsabilități în elaborarea și gestionarea politicii de remunerare

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 S.A., în calitate de societate cotată pe piața reglementată și care are obligația implementării principiilor de guvernanță corporativă, are constituit un comitet de nominalizare – remunerare, comitet consultativ al Consiliului de administrație format din membrii neexecutivi.

Comitetul de nominalizare-remunerare este responsabil pentru gestionarea politicii de remunerare și nominalizare:

- (a) analizează și se asigură că principiile și politicile de remunerare sunt aliniate la strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung, precum și cu interesele investitorilor EVERGENT Investments SA și nu generează conflicte de interese. În acest sens, aplică următoarea procedură:
 - avizează, anterior aprobării de către Consiliul de administrație, și monitorizează respectarea politicii de remunerare a administratorilor, directorilor și salariaților societății, întocmite și aplicate de conducerea executivă a societății;
 - în cazul în care sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare, membrii comitetului comunică 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.

- (b) răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea;
- (c) supraveghează în mod direct remunerația personalului care deține funcții de conducere și control;
- (d) examinează anual principiile generale ale politicii de remunerare și informează Consiliul de administrație cu privire la punerea în aplicare a acestuia;
- (e) 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* evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății;
- (d) *funcția de conformitate* analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către EVERGENT Investments a legislației, reglementărilor și politicilor interne;
- (e) *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

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) este legată de performanța individuală a angajaților; are ca scop motivarea și încurajarea personalului, pentru a îmbunătăți performanța în muncă, individual și colectiv, pentru a consolida o cultură bazată pe o evaluare obiectivă a contribuției fiecărei persoane și a recompensa performanța;
- (d) abordează indemnizația de bază, contractele angajaților, beneficiile compensatorii și de

pensionare, programele pe bază de acțiuni, precum și alte programe de stimulente pe termen lung, dacă este cazul.

Implementarea politicii de remunerare în cadrul societății și în cadrul grupului EVERGENT Investments asigură:

- (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 responsabilitățile și istoria profesională;
- (d) transparența pentru angajații societății și ai grupului cât și 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 funcții cheie și/sau funcții de control*: ofițeri de conformitate, angajați compartiment management risc, angajați 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 funcționale*.

Capitolul 5

Remunerația administratorilor și directorilor societății. Implicarea acționarilor

Acționarii EVERGENT Investments SA au aprobat reperatele remunerării pentru administratorii și directorii societății prin prevederi incluse în “Actul Constitutiv al EVERGENT Investments SA”

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

“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 participa la planul de beneficii, plătit inclusiv prin alocare de acțiuni ori de opțiuni de a achiziționa acțiuni ale societății, 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.”

“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.”*

Remunerația administratorilor și directorilor este formată din:

- (a) componenta fixa, reprezentând:
- remunerație lunară;
 - remunerație lunară suplimentară pentru administratorii însărcinați cu funcții specifice: ex: membru în comitetele consultative ale Consiliului de administrație, funcția de președinte sau vicepreședinte al Consiliului de administrație;
- (b) componenta variabilă, reprezentând:
- participarea la planul de beneficii, conform prevederilor Actului Constitutiv și al contractelor de administrație și management;
 - premii.

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

Planul de beneficii se acorda 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 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).

Premiile trimestriale se acorda cu aprobarea Consiliului de administrație, care constata 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).

Capitolul 6

Structura remunerației. Remunerația diverselor categorii de personal

Structura remunerației nu încurajează asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu prevederile Actului constitutiv și cu regulile societății, riscuri care integrează și riscul de durabilitate.

Structura de remunerare cuprinde:

- (a) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate asumat și delegat prin hotărârea organului de conducere; remunerația fixă este suficient de mare pentru serviciile profesionale prestate, în funcție de nivelul studiilor, nivelul de competență și abilitățile necesare, experiența profesională;
- (b) remunerație variabilă, compusă din planul de beneficii anual și premii trimestriale și premii speciale.
- (c) planul de beneficii se acorda în funcție de atingerea obiectivelor de performanță colective și individuale, implementarea de către entitate a proiectelor și gestiunea prudentială a riscurilor operaționale. Totodată, prevederile Actului Constitutiv și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil prevăd posibilitatea și nu obligația pentru societate de a acorda planul de beneficii.

Premiile trimestriale se acorda în conformitate cu criteriile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

Premiile speciale se acorda pentru idei și contribuții deosebite în folosul companiei, la propunerea Directorului general sau a Directorului general adjunct, cu aprobarea Comitetului de nominalizare-remunerare.

- (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) în situația în care se aprobă 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) dacă prevederile Contractului colectiv de muncă aplicabile prevăd 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.

În cadrul EVERGENT Investments SA posturile sunt încadrate pe 3 linii de activitate:

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

Prin decizie a Consiliului de administrație se aprobă încadrarea posturilor pe clase, în baza criteriilor de stabilire a complexității posturilor.

Politica de remunerare a EVERGENT Investments SA în ceea ce privește planul de beneficii, în funcție de încadrarea pe o linie de activitate și pe clase de complexitate a postului ocupat este:

- (a) planul de beneficii pentru *funcțiile de Business* și *activități Suport* este calculat ca procent din rezultatul net compus profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat, prin raportare la performanța financiară a societății și în condițiile realizării unor indicatori de performanță stabiliți pentru fiecare compartiment. Prin excepție, planul de beneficii pentru angajații implicați în activitățile de evaluare a activelor (activitate suport) se acordă prin raportare la îndeplinirea obiectivelor postului/activității, independent de performanță financiară a societății, în condițiile realizării unor indicatori de performanță stabiliți pentru aceste funcții;
- (b) planul de beneficii pentru *funcțiile de Control* este sub forma de bonus (un număr de salarii suplimentare), prin raportare la îndeplinirea obiectivelor postului/activității, independent de performanța financiară a societății, în condițiile realizării unor indicatori de performanță stabiliți pentru aceste funcții;
- (c) ca strategie pe termen lung în cadrul politicilor de remunerare în acord cu legislația AFIA, este aliniată acordarea beneficiilor cu interesele acționarilor, prin alocarea cel puțin 50% sub forma de acțiuni, prin programe de Stock Option Plan.

În cazul încetării contractului de muncă din motive care nu sunt imputabile angajatului, remunerația variabilă se poate acorda doar în numerar, în baza rezultatului evaluării obiectivelor de performanță, cu aprobarea Consiliului de administrație și cu avizul prealabil al Comitetului de nominalizare-remunerare

Evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță pentru acordarea acțiunilor, ca parte a remunerației variabile, se realizează înainte de data oferirii dreptului de a primi acțiuni și vizează exercițiul financiar încheiat.

Atribuirea acțiunilor se face după o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participare).

- (d) În circumstanțe excepționale, cum ar fi de exemplu:
 - i. persoana se confruntă cu un angajament sau o cerere financiară a cărei executare e prevăzută de lege, la un moment apropiat;
 - ii. trebuie să îndeplinească o obligație care impune plata unei sume către o terță parte și nu poate în mod rezonabil să își îndeplinească angajamentul ori să dea curs cererii prin alte mijloace, până la acea dată;

se poate acorda remunerația variabilă integral în numerar, la cererea motivată scrisă a angajatului, a rezultatului evaluării efectuată de către societate, cu aprobarea Consiliului de administrație și cu avizul prealabil al Comitetului de nominalizare-remunerare.

La nivel individual performanțele profesionale se evaluează anual, calitativ și cantitativ, pe baza criteriilor înscrise în *Procedura privind managementul performanței și conform prevederilor din contractele individuale de muncă.*

Planul de beneficii se acordă în baza rezultatului evaluării performanțelor profesionale,

utilizând criteriile de evaluare cantitative și 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 și hotărârii Consiliului de administrație;
- pentru angajați-conform prevederilor din Contractul Colectiv de Munca, contractul individual de muncă și Procedura privind managementul performanței.

Măsurile stabilite prin care se asigură identificarea și gestionarea riscurilor care pot apărea la stabilirea indicatorilor și obiectivelor individuale, riscuri care integrează și 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 business și de control, constau în:

- (a) criteriile de performanță utilizate pentru evaluarea realizării obiectivelor individuale decurg din obiectivele EVERGENT Investments SA; acestea sunt astfel concepute încât să nu fie un stimulent pentru asumarea unor riscuri necorelate cu apetitul la risc al societății;
- (b) dreptul de a participa la planul de beneficii este acordat la sfârșitul fiecărui an, în urma evaluării gradului de realizare a obiectivelor individuale stabilite;
- (c) evaluarea performanței *funcțiilor de business* corelează planul de beneficii cu realizarea strategiei de investiții a societății. 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. Remunerația 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 câștigul 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 sunt evaluate pentru îndeplinirea și menținerea, pe toată durata de desfășurare a activității, a cerințelor privind competența și experiența

profesională, integritate și bună reputație și guvernanță conform prevederilor legale incidente (Regulamentul ASF nr. 1/2019).

Capitolul 7

Remunerarea prin acțiuni

În acord cu prevederile Actului constitutiv (art. 14) și ale hotărârilor Adunărilor generale ale acționarilor, administratorii și directorii societății au dreptul de a participa la planul de beneficii, iar angajații societății pot beneficia de dreptul de a participa la planul de beneficii, sub forma participării la profitul societății, în numerar și prin alocare de acțiuni. Acordarea beneficiilor sub forma 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 sursa acțiunile răscumpărate de către societate;
- (b) pentru administratori și directori, criteriile de alocare sunt stabilite în acord cu prevederile Actului Constitutiv și ale contractelor de administrare și de management;
- (c) pentru salariați, Consiliul de administrație stabilește criteriile de identificare a beneficiarilor SOP, numărul de acțiuni ce urmează să fie acordate fiecărei categorii de beneficiari, în acord cu prevederile Actului Constitutiv, ale Contractului colectiv de munca și contractelor individuale de munca și legislației AFIA.

Capitolul 8

Comunicarea remunerațiilor

Rapoartele anuale de activitate ale Consiliului de administrație includ informații privind remunerația totală pentru exercițiul financiar, beneficiile plătite administratorilor și angajaților și programele de stimulare pentru a încuraja păstrarea angajaților în companie.

Remunerarea prin acțiuni se realizează cu respectarea obligațiilor de întocmire și publicare a documentelor de informare a investitorilor, în condițiile legii, ale reglementărilor Autorității și ale operatorului de piață (BVB).

Claudiu Doroș
Președintele Consiliului de administrație

Cătălin Iancu
Director general

Gabriel Lupașcu
Ofițer conformitate



Politica de remunerare a conducătorilor