Principii politica remunerare

Politica de remunerare aplica principiile prevazute de Legea nr. 29/2017 pentru modificarea si completarea O.U.G. nr. 32/2012 si este compatibila cu administrarea solidă şi eficace a riscurilor, conforma cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile şi interesele Societatii şi ale fondurilor pe care le administrează, precum şi ale deţinătorilor de unitati de fond şi cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese. Politica de remunerare a Societatii respecta Ghidul emis de Autoritatea Europeana pentru Valori Mobiliare si Piete privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM.

Membrii neexecutivi ai Consiliul de Administratie evalueaza anual principiile generale ale politicii de remunerare si sunt responsabili pentru supravegherea punerii in aplicare a acestor principii.

Politica de remunerare promovează o administrare a riscurilor eficace, fără a încuraja asumarea de riscuri care depăşesc nivelul toleranţei la risc, prevenindu-se astfel acordarea de stimulente pentru asumarea excesivă a riscurilor şi pentru alte comportamente contrare intereselor Societatii si ale investitorilor. Principiile politicii de remunerare vizează atât componenta fixă cât şi cea variabilă a remuneraţiei personalului ce desfasoara activitati cu impact important asupra profilului de risc al Societatii (conducerea executiva, persoana responsabila cu administrarea riscului, ofiterul de conformitate), precum si a (remuneratiei) oricarori angajati care primesc o remuneratie totala care se incadreaza in treapta de remunerare a personalului din conducerea superioara si a persoanelor responsabile cu administrarea riscurilor. Persoanele cu functii de control sunt recompensate in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor, independent de rezultatele sectoarelor de activitate pe care le controleaza.

Componenta fixa a remuneratiei este bazata pe responsabilitatile pe care le implica fiecare functie luand in considerare conditiile de piata. Componenta variabila, sub forma de beneficii este determinata de conducerea executiva in functie de gradul de realizare a unor indicatori de performanta prestabiliti,-in concordanta cu situatia financiara a Societatii.

Componenta fixă şi cea variabilă a remuneraţiei totale sunt echilibrate în mod corespunzător, iar componenta fixă reprezintă o proporţie suficient de mare din remuneraţia totală pentru a permite aplicarea unei politici flexibile privind componentele variabile ale remuneraţiei, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remuneraţiei