

Reguli și proceduri de remunerare în cadrul SAI Broker SA

Nr. cod intern:	P-AFIA 01 (nr. alocat /modificat în data de 19.05.2016)
Versiunea:	05
Prima versiune	CF. Legii nr. 74/2015 și Reg. ASF nr. 10/2015. Prima versiune 19.05.2016
Versiunea curentă	02.03.2021
Data aprobării versiunii curente	02.03.2021
Modificări față de versiunea precedentă	Completare procedură ca urmare a prevederilor Regulamentului (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare.
Solicitare aprobare	Modificare procedură existentă
Scop procedură	Prezentele reglementări stabilesc criteriile de aplicare a politicilor de remunerare totală, inclusiv a salariilor și bonusurilor (părților variabile) pentru categoriile de personal ale SAI Broker SA.
Observații	-
Aprobare procedură	Membrii Consiliului de Administrație
Aplicabilitate	Prezenta procedura produce efecte începând cu data înscrierii SAI Broker SA ca AFIA și se aplică tuturor angajaților societății.

Președinte C.A./Director General

Adrian Danciu

Reprezentant C.C.I.

Bogdan Ilieș

Reguli și proceduri de remunerare în cadrul SAI Broker SA

CAPITOLUL I OBIECT. DOMENIU DE APLICARE ȘI DEFINIȚII

Art. 1 Prezentele reglementări (numite în cele ce urmează „Reguli și proceduri de remunerare”) stabilesc criteriile de aplicare a politicilor de remunerare totală, inclusiv a salariilor și bonusurilor (părților variabile) pentru toate categoriile de personal din cadrul SAI Broker SA (numită în cele ce urmează „Societatea sau SAI Broker SA”). La întocmirea prezentelor reguli și proceduri s-au avut în vedere prevederile și recomandările europene în domeniu, inclusiv cele ale Ghidului ESMA nr. 232/2013 și cele ale Ghidului ESMA nr. 575/2016.

Art. 2 Prezentele reglementări vizează toate categoriile de angajați ai SAI Broker SA inclusiv persoanele aflate în funcții de conducere, persoane care prin activitatea lor în cadrul societății își asumă riscuri cât și cele cu funcții de control.

Art. 2¹. Termenii utilizați în cadrul prezentei proceduri au următorul următorul înțeles:

- Beneficii: alte stimulente acordate unor angajați, funcție de activitatea desfășurată precum asigurarea unei mașini de serviciu, decontarea unor cheltuieli de transport, abonament la un operator de telefonie mobilă suportat de către SAI Broker SA, etc.;
- Remunerație : toate formele de remunerație fixă și variabilă și cuprinde toate plățile și beneficiile, monetare sau non-monetare, acordate direct personalului său de către SAI Broker SA, în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal.
- Remunerație fixă: plăți și beneficii acordate personalului, care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții pentru acordarea și valoarea lor:
 - o Sunt calculate pe criterii predeterminate;
 - o Reflectă nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
 - o Sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată angajatului;
 - o Sunt permanente, fiind menținute pe o perioadă legată de rolul și responsabilitățile angajatului în cadrul societății;
 - o Sunt non revocabile, valoarea permanentă a acestor plăți și beneficii nu este schimbată decât prin negociere între angajat și reprezentanții societății sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
 - o Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate din inițiativa SAI Broker SA, și fără acordul angajatului;
 - o Nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor și nu depind de performanța activității prestate.
- Comision de performanță – un comision variabil asociat cu ”performanța” unui Fond administrat. Comisiunile de performanță reprezintă plăți aferente performanței (aprecierea de capital și orice venituri asociate cu activele unui Fond administrat, cum ar fi dividendele),



realizate de către societatea de administrare în beneficiul unei anume categorii de personal din cadrul SAI Broker SA.

- Remunerația – toate formele de plăți sau indemnizații plătite de societatea de administrare, sume achitate de Fondurile administrate sau orice transfer de titluri de participare emise de acestea în schimbul serviciilor profesionale prestate de anumite categorii de personal (personal identificat) din cadrul SAI Broker SA.
- Remunerație variabilă – orice remunerație care nu este fixă;
- Personal – toți angajații SAI Broker SA;
- Personal identificat – personalul SAI Broker SA ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al SAI Broker SA;
- Portofoliul de bonusuri – valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată în procesul de acordare stabilit la nivelul SAI Broker SA.
- Instrumente legate de acțiuni sau titluri de participare – acele instrumente financiare a căror valoare se bazează pe valoarea unui pachet de acțiuni sau titluri de participare și care au ca punct de referință prețul acțiunilor sau al titlurilor de participare.

CAPITOLUL II PRINCIPII

Art. 3 La nivelul SAI Broker SA trebuie să existe o politică de remunerare pentru întreg personalul societății. Politica de remunerare stabilită în cadrul SAI Broker SA este adoptată de către Consiliul de Administrație al societății. Punerea în aplicare a acestei politici cade în sarcina conducerii executive. Politica de remunerare trebuie să specifice toate componentele remunerației. Această politică de remunerație trebuie să aibă în vedere și activitatea altor persoane ce acționează în numele SAI Broker SA (*agenți de distribuție de unități de fond*). De asemenea trebuie precizate care sunt elementele specifice politicii de remunerare privind remunerația personalului indentificat.

Art. 3¹ Politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv ale FIA/OPCVM administrat, nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, inclusiv în ceea ce privește riscurile legate de sustenabilitate și durabilitate. De asemenea, aceasta este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele societății și ale FIA/OPCVM administrat, precum și cu interesele investitorilor SAI Broker SA.

Art. 3² SAI Broker SA trebuie să se asigure că prin politica sa de remunerație nu încurajează angajații să își asume riscuri suplimentare pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, SAI Broker SA trebuie să aibă în vedere aspecte precum performanța sa financiară, a personalului și să ia în considerare riscurile asumate.

Art. 4 Persoanele care dețin funcții de control sunt remunerați indiferent de performanțele economice ale societății. Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este supravegheată direct de către directorii societății.

Art. 5 Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale trebuie să existe un echilibru adecvat, componenta fixă reprezentând un procent suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației.

Art. 6. Măsurarea performanței utilizate în calculul componentelor variabile ale remunerației sau al ansamblului de componente variabile ale remunerației cuprinde un mecanism corespunzător care să includă toate tipurile pertinente de riscuri posibile. Societatea nu încurajează angajații să își asume riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor stabilite.

Art. 7. În cadrul SAI Broker SA, remunerația variabilă se acordă doar sub forma unor sume de bani. Nu se acordă remunerație variabilă sub forma unor instrumente legate de acțiuni sau titluri de participare ori alte drepturi de proprietate. În cadrul SAI Broker SA nu se acordă angajaților comisioane de performanță, funcție de performanța înregistrată de un anume Fond administrat de către SAI Broker SA.

Art. 8 Remunerația variabilă totală este, în general, redusă în mod semnificativ sau poate fi chiar anulată, în cazul în care SAI Broker SA înregistrează o performanță financiară slabă sau negativă, ținându-se seama atât de remunerațiile curente, cât și de reducerile privind plata sumelor câștigate anterior, inclusiv prin aplicarea unor mecanisme de recuperare;

ART. 9 SAI Broker se va asigura ca remunerarea variabilă acordată angajaților companiei, însărcinați cu vânzarea titlurilor de participare ale FIA/OPCVM-urilor administrate, se va realiza doar în funcție de volumul total al vânzărilor, indiferent de structura acestora.

Art. 10. Aplicarea principiilor politicii de remunerare se face fără discriminare pe diverse criterii (de exemplu vârstă, apartenență națională, sex, religie, opțiune politică, etc.)

Art. 11. Politica de remunerare a societății vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea că nivelul și componența remunerației corespund culturii SAI Broker SA, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată.

CAPITOLUL III POLITICA DE REMUNERARE ÎN CADRUL SAI BROKER SA

ART. 12 La momentul întocmirii prezentei proceduri, activitatea SAI Broker SA, prin prisma dimensiunii ei și a dimensiunii FIA/OPCVM-urilor administrate, al organizării interne și a complexității structurii organizatorice și a activităților prestate, nu este necesar instituirea unui Comitet de remunerare. Un astfel de comitet de remunerare poate fi constituit la inițiativa Consiliului de Administrație al SAI Broker SA.

Art. 13 Structura remunerării în cadrul SAI Broker SA poate fi formată dintr-o combinație între elemente fixe și variabile precum și un set de beneficii pentru care se are în vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru a rămâne competitiv pe piață și pentru a preveni luarea de riscuri care depășesc toleranța la risc a societății.

Art. 13¹ Politica de remunerare a SAI Broker SA se află în strânsă legătură cu obiectivele de performanță ale societății. Obiectivele de performanță la nivelul SAI Broker SA sunt stabilite prin intermediul bugetelor anuale (unde sunt estimate veniturile și cheltuielile – inclusiv cheltuielile legate cu remunerarea personalului) și adoptate de către Consiliul de Administrație al SAI Broker SA. În funcție de încadrarea în aceste limite stabilite prin bugetul adoptat, de performanțele financiare ale societății, conducerea SAI

Broker SA poate decide acordarea unor remunerații variabile. În funcție de aceste condiții, remunerația variabilă poate să fie mai mare, mai mică sau deloc.

Art. 14 Salariul de bază reprezintă elementul fix al remunerării și reflectă cerințele funcției, performanța, creșterea capacităților și aptitudinilor individului, evidențiate prin sistemul de evaluare a personalului (*a se vedea în acest sens Proceduri și reguli adecvate pentru evaluarea angajaților SAI Broker SA*).

Art. 14¹. Criteriile de performanță aferente personalului SAI Broker SA sunt specifice fiecărei poziții ocupate în cadrul organizației și sunt detaliate în fișa de post a fiecărui angajat. De asemenea, prin intermediul Procedurii interne pentru evaluarea angajaților SAI Broker SA, menționată și anterior, angajații societății sunt evaluați periodic după mai multe criterii.

Art. 15 Plata variabilă este opțională și poate include scheme anuale de premiere și alte programe de stimulente/beneficii. Acestea se pot acorda pe baza unor criterii specifice de eligibilitate, stabilite din timp de către conducerea societății și aduse în mod transparent la cunoștința fiecărui angajat al societății. Plata variabilă acordată directorilor societății se realizează în baza hotărârilor Consiliului de Administrație. În cadrul plății variabile opționale conducerea societății nu poate avea în vedere performanțele FIA/OPCVM-urilor administrate.

Art. 15¹. La momentul adoptării prezentei proceduri, structura remunerației variabile este următoarea: beneficii monetare (sume de bani), cu respectarea limitării impuse de art. 16 din prezenta procedură. În prezent, personalul SAI Broker SA nu primește vreo parte a remunerației sale sub forma unor instrumente legate de acțiuni sau titluri de participare.

Art. 15² Motivul pentru care SAI Broker SA nu acordă remunerație variabilă sub forma unor instrumente legate de acțiuni sau titluri de participare este acela de a evita posibile conflicte de interese cauzate de această categorie aparte de remunerație. În vederea evitării unor situații potențiale de conflicte de interese, politica și remunerațiile acordate personalului SAI Broker SA trebuie să fie verificate prin sistemul de raportare internă, precum și a unor controale adecvate cu privire la îndeplinirea obiectivelor.

Art. 15³ Deși SAI Broker SA face parte din cadrul grupului financiar SSIF BRK Financial Group SA (această societate deține 99,98% din SAI Broker SA) nu există politici de remunerare comune implementate la nivelul întregului grup.

Art. 16 Remunerația variabilă plătită în decursul unui an calendaristic angajaților și directorilor societății, nu poate depăși 75% din remunerația fixă anuală primită de către angajat respectiv director în decursul anului anterior. Prezenta prevedere se aplică și în cazul angajaților cu funcții de control sau aflate în funcții de administrare a riscurilor și asigurare a conformității/personalului identificat.

Art. 16¹ În cazul în care angajatul, respectiv directorul societății nu a activat în anul precedent în cadrul companiei sau a activat pentru o perioadă mai scurtă de 12 luni, remunerația variabilă acordată acestuia nu poate depăși 75% dintr-o bază determinată prin înmulțirea cu 12 a venitului brut lunar stipulat în cadrul contractului de muncă, respectiv contractului de mandat.

Art. 17 Alte beneficii pot fi legate de posturi specifice, pentru a marca poziția ierarhică în cadrul societății sau pot reprezenta măsuri de politică socială față de angajați. Acestea sunt aduse la cunoștința angajaților în mod transparent și se pot referi la: folosirea unui automobil de serviciu, telefon, etc.

Art. 17¹. Toate documentele relevante (rapoarte interne, evaluări periodice, decizii interne, documente referitoare la remunerația acordată, documente referitoare la raționamentul ce a stat la baza întocmirii politicii de remunerare, etc) trebuie să fie păstrate în arhiva societății. Păstrarea și arhivarea acestor documente cade în sarcina departamentului administrativ.

Art. 18 Remunerația directorilor societății și a acelor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății. Directorii societății au contracte de mandat iar evaluarea activității lor se realizează de către Consiliul de Administrație a societății. Persoanele care dețin funcții cheie au contracte individuale de muncă și sunt evaluați ca și ceilalți angajați, în conformitate cu prevederile *Procedurii și regulilor adecvate pentru evaluarea angajaților SAI Broker SA*. Evaluarea personalului trebuie să fie realizată cel puțin anual.

Art. 18¹ În vederea evaluării/autoevaluării personalului SAI Broker SA trebuie avute în vedere o serie de criterii calitative și cantitative, așa cum sunt acestea descrise în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014. Dintre acestea enumerăm, fără a ne limita la acestea:

Criterii calitative

- Angajatul deține o poziție de conducere în cadrul societății;
- Angajatul este responsabil cu o serie de activități considerate importante pentru societate: reprezentant al compartimentului de control intern/ofițer de conformitate, persoană responsabilă cu managementul riscurilor, etc.
- Angajatul are autoritatea de a aproba o decizie referitoare la expuneri la risc, etc;

Criterii cantitative

- Valoarea remunerației totale primite de un angajat în exercițiul financiar precedent;
- Angajatul se numără sau nu printre cei care au primit cele mai mari remunerații totale în exercițiul financiar precedent, etc;

Art. 19 Nu se acordă angajaților și directorilor SAI Broker SA o remunerație variabilă în funcție de performanțele vreunui FIA/OPCVM administrat sau în funcție de vânzările OPC-urilor administrate. În cazul în care societatea, prin analiza criteriilor relevante la nivel de organizație, va opta și pentru acordarea unor remunerații variabile în funcție de performanțele vreunui FIA/OPCVM administrat, Consiliul de Administrație are obligația actualizării prezentei proceduri, prin includerea criteriilor care stau la baza determinării acestora și a modului de evaluare a performanței FIA/OPCVM în cauză.

Art. 19¹ Dacă beneficiile/stimulentele de care beneficiază un angajat al SAI Broker SA nu sunt precizate expres în contractul de muncă/contractul de mandat încheiat cu societatea, aceste beneficii vor fi asimilate remunerației variabile.

CAPITOLUL IV RESPONSABILITĂȚI ÎN ELABORAREA ȘI APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE. SUPRAVEGHEREA POLITICII DE REMUNERARE LA NIVELUL SOCIETĂȚII.

ART. 20 Prezentele Reguli și proceduri de remunerare în cadrul SAI Broker SA sunt elaborate și vor fi modificate sau completate de către Consiliul de Administrație al Societății, la propunerea sau cu consultarea directorilor societății, prin decizie a Consiliului de Administrație. Responsabili de aplicarea acestora sunt directorii societății.

Art. 21 Cel puțin o dată pe an membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație al SAI Broker SA, împreună cu angajații având atribuții de asigurare a funcțiilor de administrare a riscurilor, a funcțiilor de control și/sau conformitate, realizează o evaluare internă, independentă, a respectării politicilor și procedurilor de remunerare valabile la nivelul SAI Broker SA.

ART. 21¹ Persoana responsabilă cu administrarea riscurilor trebuie să acorde consultanță/sprijin și să informeze cu privire la definirea unor măsuri potrivite de ajustare ulterioară a performanței la riscuri (inclusiv ajustări ex-post), precum și la evaluarea modului în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc și cultura instituției. De asemenea trebuie să valideze și să evalueze datele de ajustare la riscuri, precum și să fie invitată să participe la ședințele Consiliului de Administrație în această problemă.

ART. 21² Reprezentantul Compartimentului de Control Intern/Ofițerul de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica de remunerare afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura de risc și trebuie să raporteze toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate către organul de conducere, atât în funcția sa de conducere, cât și în funcția de supraveghere. Constatările funcției de conformitate trebuie luate în considerare de funcția de supraveghere în timpul procedurilor de aprobare, revizuire și supraveghere a politicii de remunerare.

ART. 22 Remunerația acordată angajaților SAI Broker SA trebuie să fie realizată în așa manieră încât să nu fie afectate obligațiile societății de asigurare a unui anumit nivel al fondurilor proprii.

ART. 23. Responsabilitățile Consiliului de Administrație:

- este răspunzător de pregătirea hotărârilor privind remunerarea ce urmează a fi adoptate, în special cu privire la remunerarea membrilor din conducerea executivă a societății precum și a altor membri ai personalului identificat;
- este responsabil cu elaborarea politicii de remunerare la nivelul SAI Broker SA.
- să sprijine conducerea executivă în monitorizarea politicilor, practicilor și proceselor de remunerare și în respectarea politicii de remunerare;
- să asigure caracterul adecvat al informațiilor furnizate acționarilor cu privire la politicile și practicile de remunerare, în special cu privire la un nivel maxim mai mare propus al raportului dintre remunerația fixă și cea variabilă;
- să evalueze mecanismele și sistemele adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital și că politica de remunerare generală este în concordanță cu și promovează o administrare a



riscurilor solidă și eficientă și este aliniată cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale instituției;

- să evalueze îndeplinirea obiectivelor de performanță și necesitatea unei ajustări ex-post la risc.
- să revizuiască o serie de scenarii posibile pentru a testa modul în care politicile și practicile de remunerare reacționează la evenimente externe și interne și să testeze ex-post criteriile folosite în stabilirea acordării și ajustarea ex-ante la riscuri pe baza consecințelor efective ale riscurilor.

ART. 24. În vederea îndeplinirii acestor responsabilități, Consiliul de Administrație al SAI Broker SA trebuie să:

- să aibă acces la toate datele și informațiile referitoare la procesul decizional al conducerii executive, cu privire la punerea în aplicare, supravegherea și recomandările de revizuire a politicilor și practicilor de remunerare;
- să aibă resurse financiare adecvate și acces nelimitat la toate informațiile și datele provenite de la RCCI/RCCO, inclusiv de la persoana responsabilă cu administrarea riscurilor;
- să asigure implicarea adecvată a RCCI/RCCO, auditor intern și a altor funcții relevante în domeniile de expertiză respective și să solicite consultanță externă atunci când este necesar.

Art. 25 Cel puțin o dată pe an membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație al SAI Broker SA, împreună cu angajații având atribuții de asigurare a funcțiilor de administrare a riscurilor, a funcțiilor de control și/sau conformitate, realizează o evaluare internă, independentă, a respectării politicilor și procedurilor de remunerare valabile la nivelul SAI Broker SA.

CAPITOLUL V CAZURI PARTICULARE DE COMPONENTE DE REMUNERAȚIE

Art. 26 SAI Broker SA nu acordă remunerație variabilă bazată pe performanțe viitoare.

Art. 27 SAI Broker SA nu acordă beneficii de tipul pensiilor. Deși nu a fost cazul până în prezent, SAI Broker SA poate plăti bonusuri de retenție. Acestea se aprobă de către Consiliul de Administrație iar valoarea lor trebuie să țină cont de raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă primită de angajatul în cauză.

Art. 28 SAI Broker SA nu acordă remunerație variabilă de genul bonusuri de bun-venit sau bonus de început.

Art. 29 SAI Broker SA acordă plăți compensatorii în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 30 SAI Broker SA poate acorda, cu aprobarea Consiliului de Administrație, prime cu ocazia diverselor sărbători religioase sau naționale sau cu ocazia concediilor.

Art. 31 SAI Broker SA trebuie să se asigure că remunerația variabilă nu este plătită prin mecanisme sau metode ce urmăresc sau conduc efectiv la neîndeplinirea cerințelor de remunerare pentru personalul identificat sau, când aceste cerințe sunt aplicate întregului personal, a cerințelor de remunerare pentru întregul personal. Aici sunt cuprinse acordurile dintre instituție și terțe părți, cu privire la care membrul personalului are un interes financiar sau personal.

CAPITOLUL VI ALTE ASPECTE RELEVANTE

Art. 32 SAI Broker SA trebuie să țină cont, în procesul de aliniere la riscuri, de o serie de aspecte precum măsurarea performanței și riscurilor la nivelul societății, procesul de acordare a remunerației variabile respectiv procesul de plată a acestei remunerații. În fiecare stadiu al procesului de aliniere la riscuri, remunerația variabilă trebuie ajustată pentru toate riscurile curente și viitoare asumate. SAI Broker SA trebuie să se asigure că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor.

Art. 33. SAI Broker SA trebuie să ia în considerare toate riscurile curente și viitoare, indiferent dacă sunt cuprinse sau nu în bilanț, făcând distincție între riscurile relevante pentru societate, unitățile operaționale și persoanele fizice. SAI Broker SA trebuie să folosească măsuri pentru alinierea la riscuri a remunerației atunci când o cuantificare exactă a expunerii la riscuri este dificilă, cum ar fi riscul reputațional și operațional. În astfel de cazuri, evaluarea riscurilor trebuie să se bazeze pe substituenți adecvați, inclusiv pe indicatori de risc, cerințe de capital, etc..

Art. 34. Indicatorii de eficiență operațională (de exemplu profitul, veniturile, productivitatea, costurile și măsurătorile de volum) sau anumite criterii de piață (de exemplu prețul acțiunilor sau cel al titlurilor de participare și rentabilitatea totală pentru acționari) nu cuprind o ajustare explicită la riscuri și sunt pe termen foarte scurt, prin urmare nu sunt suficienți pentru a surprinde toate riscurile activităților desfășurate. Aceste criterii de performanță necesită ajustări suplimentare la riscuri.

Art. 35 SAI Broker SA trebuie să cuprindă, în cadrul unei liste, numărul de membri ai personalului identificat, defalcat în funcție de domeniu de activitate, conducere superioară și alți membri ai personalului identificat. În cazul în care numărul personalului identificat comportă variații semnificative, SAI Broker SA trebuie să păstreze explicații scrise cu privire la modificările semnificative ale acestei liste. A se vedea anexa nr. 1.

Art. 36 Informațiile pe care SAI Broker SA are obligația de a le face cunoscut angajaților cu privire la politica de remunerare sunt următoarele:

- principalele obiective de performanță;
- obiectul activităților personalului pentru care este prevăzută remunerație variabilă în politica de remunerare;
- modul în care remunerația variabilă reacționează la modificările de performanță ale SAI Broker SA;

Art. 37. Personalul cu funcții de control este remunerat independent de performanțele direcțiilor și compartimentelor SAI Broker SA, precum și de performanțele FIA/OPCVM-urilor administrate sau a persoanelor angajate în administrarea acestora.

Art. 38. Aspecte referitoare la politica de remunerare a persoanelor implicare în distribuirea de titluri de participare emise de FIA/OPCVM-urile administrate de SAI Broker SA.

- Stimulentele (remunerația variabilă) care ar putea influența persoanele relevante (distribuitorii de titluri de participare) să vândă sau să promoveze un anumit FIA/OPCVM sau o anumită categorie de FIA/OPCVM, și nu altul/alta implică un risc mai mare în ceea ce privește potențialul de a crea daune investitorilor. În cazul în care stimulentele (remunerația variabilă) este



diferit/diferită pentru diferite tipuri de FIA/OPCVM, există un risc ridicat ca persoanele relevante (distribuitorii de titluri de participare) să favorizeze vânzarea produsului care le aduce o remunerație mai mare în locul unui alt produs, fără a ține seama în mod corespunzător de interesul investitorului.

- Politicile și practicile de remunerare care includ, de exemplu, cerința de a realiza o cotă de vânzări minimă la o gamă de titluri de participare pentru a câștiga orice bonificație sunt de natură să fie incompatibile cu obligația de a acționa în interesul investitorului. Condițiile care trebuie îndeplinite înainte de plata unui stimulent (remunerație variabilă) pot influența persoanele implicate în distribuția de titluri de participare să vândă într-o manieră inadecvată.
- Remunerațiile variabile, în care salariul de bază variază în funcție de acorduri (mai mare sau mai mic) pe baza performanțelor obținute față de țintele de vânzări: în aceste cazuri, întregul salariu al persoanei implicate în distribuirea de titluri de participare poate deveni, de fapt, o remunerație variabilă.

Art. 39. SAI Broker SA trebuie să ia toate măsurile ce se impun pentru a evita situații precum cele descrise la articolul anterior.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Art. 40 Prezenta procedura va fi adusă la cunoștința personalului SAI Broker SA, căruia i se adresează prin e-mail.

Art. 41 Nerespectarea prevederilor prezentei proceduri va atrage răspunderea celor responsabili în conformitate cu prevederile reglementărilor interne ale SAI BROKER SA și ale Codului Muncii.

Aprobate de Consiliul de Administrație al SAI Broker în ședința din data de 19.05.2016. Actualizată în data de 31.08.2018.

Anexa nr. 1

Nr. crt.	Tipul de funcție deținut în cadrul SAI Broker SA, conform organigramei	Categoria de personal din care face parte	Proporția între remunerația fixă și remunerația variabilă
1.	Președinte C.A.	Administrator	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
2.	Membri C.A.	Administrator	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
3.	Director General	Conducere executivă	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.



4.	Director General Adjunct	Conducere executivă	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
5.	Înlocuitor alternativ al directorilor	Conducere executivă	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
6.	RCCI/RCCO	Personal identificat	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
7.	Persoană responsabilă cu managementul riscului	Personal identificat	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
8.	Director direcții/Contabil șef	Personal identificat	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.
9.	Alte categorii de personal	Personal obișnuit	Remunerația variabilă reprezintă maxim 75% din remunerația totală a anului anterior.