

Politica si practica de remunerare din cadrul SAI CAPITAL POINT SA

Denumire:	Politica si practica de remunerare din cadrul SAI Capital Point SA
Destinatari:	Toti salariatii
Scop principal:	Scopul prezentei proceduri este determinat de asigurarea respectarii de catre SAI Capital Point SA si de angajatii sai a cerintelor legale privind asigurarea unui sistem de remunerare echilibrat si echitabil bazat pe cerintele postului si competentele necesare functiilor din cadrul societatii
Persoane responsabile in monitorizarea, controlul si asigurarea aplicarii	Consiliul de administratie / Departament Conformitate
Responsabilitate intocmire	Conducerea efectiva/Departament Conformitate/Departament Resurse Umane
Data aprobarii	27.02.2026
Data intrarii in vigoare	02.03.2026
Versiunea	V16
Aprobat	Consiliul de administratie (Cu consultarea Comitetului de remunerare)
Data urmatoarei revizui	02.03.2026 (daca revizuirea nu se impune mai devreme de aceasta data)

Istoric	Motivul actualizarii/revizuirii	Data aprobarii de catre CA
V11	Completarea cadrului legal si clarificarea unor prevederi, redefinirea remuneratiei fixe si a remuneratiei variabile si corelarea cu mentiunile din Anexa nr.1 la prezenta procedura	29.04.2022
V12	Introducerea Anexei cu detaliera Procesului de Evaluare a Performantei si Anexa 2 in care se afla evaluarea impactului asupra profilului de risc al fiecarei functii din cadrul companiei. Eliminarea paragrafelor fara plus valoare din continutul documentului Actualizarea tinand cont si de prevederile ghidului ESMA 35-43-3565 din 03.04.2023	27.04.2023
V13	Introducerea bonusului de recomandare; Adaugarea unor mentiuni legate de sustenabilitate in contextul resurselor umane.	29.04.2024

V14	Introducerea remuneratiei variabile pentru performanta calitativa in departamentul vanzari si Anexa 3 – detalierea modului de calcul al remuneratiei variabile;	26.07.2024
V15	Eliminarea componentei variabile pt criterii calitative a platii in vederea alinierii politicii de remunerare la noile obiective strategice si introducerea prevederii privind posibilitatea utilizarii serviciilor de transport public Bolt Business, exclusiv in interes de serviciu, cu aprobarea prealabila a conducerii executive.	27.05.2025
V16	Completarea politicii conform recomandarilor Auditorului intern din Misiunea nr.2/2025	27.02.2026

Politica si practica de remunerare din cadrul SAI CAPITAL POINT SA

1. Scopul procedurii

Scopul prezentei proceduri il constituie asigurarea unui sistem de remunerare echilibrat si echitabil bazat pe cerintele postului, competentele necesare indeplinirii functiilor din cadrul societatii si performanta dovedita in indeplinirea responsabilitatilor postului. Procedura consta in punerea in aplicare, in mod unitar, in cadrul SAI Capital Point, a cerintelor legale in vigoare privind conflictele de interese si normele de conduita in domeniul remunerarii.

2. Cadrul legal

Prezenta politica si practica de remunerare a fost stabilita de conducerea societatii avandu-se in vedere urmatoarele prevederi legale:

- OUG nr. 32/2012 privind organismele de plasament colectiv in valori mobiliare si societatile de administrare a investitiilor, precum si pentru modificarea si completarea Legii nr. 297/2004 privind piata de capital;- Regulamentul ASF nr. 9/2014 privind autorizarea si functionarea societatilor de administrare a investitiilor, a organismelor de plasament colectiv in valori mobiliare si a depozitarilor organismelor de plasament colectiv in valori mobiliare;-
- Legea nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investitii alternative, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr.74/2015);
- Regulament ASF nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investitii alternative, cu modificarile si completarile ulterioare (Regulamentul ASF nr.10/2015);
- Legea nr. 243/2019 privind reglementarea fondurilor de investitii alternative si pentru modificarea si completarea unor acte normative (Legea nr. 243/2019)

- Regulamentul ASF nr. 7/2020 privind autorizarea si functionarea fondurilor de investitii alternative (Regulamentul ASF nr.7/2020)
- Ghidul ESMA cu privire la politicile si practicile de remunerare (Directiva privind pietele instrumentelor financiare, MIFID) ESMA European Securities and Markets Authority 3 iunie 2013/ESMA/2013/606;
- Ghidul ESMA cu privire la Orientarile privind politicile de remunerare solide ale OPCVM si DAFIA in temeiul directivei ESMA/2016/411;
- Ghidul CESR 10-295;
- Regulamentul ASF nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativa de catre entitatile autorizate, reglementate si supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiara.
- Ghidul ESMA cu privire la anumite aspecte ale cerintelor MiFID II privind remunerarea nr 35-43-3565 din 03.04.2023

3. Definitii si abrevieri

conducere superioara – persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea societatii.

remuneratie – toate formele de plata sau prestatii acordate in mod direct sau indirect. Forma de remunerare poate fi financiara (cum ar fi in numerar, actiuni/parti sociale, optiuni, anulari ale imprumuturilor catre persoanele relevante in momentul concedierii, contributii la pensie, remunerare de catre parti terte, de exemplu, prin modele de cote de profit, mariri de salariu) sau nefinanciara (cum ar fi avansare in cariera, asigurare de sanatate, reduceri ori indemnizatii special pentru masina sau telefon mobil, deconturi generoase de cheltuieli, seminarii in destinatii exotice etc.);

criterii cantitative – datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remuneratia (de exemplu, valoarea instrumentelor vandute, volumele de vanzari, stabilirea tintelor pentru vanzari sau clienti noi etc.);

criterii calitative – preponderent alte criterii decat cele cantitative. Termenul se poate referi si la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calitatii performantei persoanei relevante si/sau a serviciului furnizat de aceasta clientului, de exemplu, rentabilitatea investitiei clientului, numarul foarte mic de reclamatii intr-un interval lung de timp etc.

ASF – Autoritatea de Supraveghere Financiara
ESMA - The European Securities and Markets Authority
SAI – Societate de Administrare a Investitiilor
AFIA - Administrator de Fonduri de Investitii Alternative

4. Domeniu de aplicare si arii de responsabilitate

Procedura este elaborata in interesul respectarii cadrului legislativ, are ca obiect principal reglementarea principiilor ce guverneaza remunerarea angajatilor societatii si se aplica tuturor angajatilor SAI Capital Point SA, precum si pentru:

- Consiliul de administratie
- Conducerea superioara – Directori imputerniciti cu conducerea executiva /efectiva a societatii;
- Auditul intern

Politica de remunerare vizeaza remunerarea adecvata si responsabila prin asigurarea ca nivelul si componenta remuneratiei corespund culturii SAI Capital Point SA, a obiectivelor si strategiei pe termen lung precum si mediului de control al acesteia, iar legatura cu performanta este clar determinata.

Consiliul de administratie:

- Analizeaza si stabileste politica de remunerare a SAI Capital Point astfel incat aceasta sa corespunda strategiei de afaceri, obiectivelor si intereselor pe termen lung si sa cuprinda masuri pentru prevenirea aparitiei conflictelor de interese.
- Are drept misiune stabilirea politicii de remunerare aplicabila conducerii executive, precum si acelor categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societatii/entitatilor administrate.
- Se asigura ca toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect si responsabil si ca prezenta politica de remunerare permite si promoveaza o administrare eficienta a riscurilor fara a conduce la o asumare de riscuri care sa depaseasca nivelul tolerantei la risc al societatii.
- Se asigura ca plățile aferente încetării anticipate a unui contract reflectă performanțele obținute în decursul perioadei de angajare/mandat și sunt acordate astfel încât să nu recompenseze performanțe probabile sau eșecuri.

Directorii imputerniciti cu conducerea efectiva/conducerea superioara:

- Se asigura ca nu incurajeaza angajatii societatii sa isi asume riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite, sens in care, toti angajatii sunt instruiti periodic cu privire la produsele aflate in administrare, cat si in ceea ce priveste evolutia acestor produse.
- Se asigura ca remunerarea salariatilor se stabileste in baza unei analize fundamentate a performantei individuale a celui remunerat, corelata cu performanta colectiva, a unei repartizari judicioase a cheltuielilor societatii, acolo unde este posibil, precum si evitarea stabilirii unor stimulente care sa incurajeze asumarea excesiva de riscuri.
- Se asigura ca remunerarea persoanelor care detin functii cheie de executie/control si a tuturor celorlalti angajati ai societatii este pusa in aplicare de catre Directorul General care, se va consulta cu Consiliul de administratie si va avea grija sa previna si sa gestioneze corect riscurile relevante ce pot fi generate de politica de remunerare.

- Are în vedere măsuri pentru evitarea conflictelor de interese urmărind asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piață, precum și reținerea, implicarea și motivarea angajaților cu luarea în considerare a gestionării riscului asociat normelor de conduită, pentru a se asigura că interesele clienților nu sunt afectate de politicile și practicile de remunerare adoptate de societate.
- Se asigură lunar, odată cu efectuarea plăților de monitorizarea cuantumului remunerației fixe, respectiv variabile, asigurând respectarea principiilor prezentei proceduri.
- Va reevalua, cel puțin anual, prezenta procedură iar în măsura în care se vor aduce modificări, va înainta Consiliului de administrație spre aprobare și va informa, în consecință, toate persoanele cărora li se aplică, precum și Autoritatea de Supraveghere Financiară.
- Poate propune modificarea prezentei proceduri în măsura în care consideră că se înregistrează o performanță slabă sau negativă a SAI Capital Point SA, ținându-se seama de remunerațiile curente.

La nivelul Consiliului de administrație este constituit **Comitetul de remunerare** ce are rol consultativ și funcționează în aplicarea prevederilor art. 34 ind 2 din OUG nr. 32/2012, modificată și completată prin Legea nr. 29/2017, și în aplicarea prevederilor art. 52-56 din Ghidul ESMA cu privire la politicile și practicile de remunerare, implementat prin Norma ASF nr. 4/ 2014.

Comitetul de remunerare este format din doi membri ai Consiliului de administrație care nu dețin funcții de conducere executivă în cadrul SAI Capital Point SA și care acționează independent de directorii executivi ai societății în calitate de directori imputerniciți cu conducerea efectivă.

În exercitarea funcțiilor sale, Comitetul de remunerare analizează, de o manieră independentă, politicile și practicile de remunerare, precum și stimulentele oferite de SAI Capital Point SA, în vederea unei administrări solide și eficiente a riscurilor.

Comitetul de remunerare este responsabil:

- cu deciziile privind remunerarea, inclusiv cu deciziile care au implicații asupra riscurilor și asupra administrării riscurilor societății de administrare sau ale fondurilor de investiții administrate, ce trebuie adoptate de Consiliul de administrație, ca organ de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;
- cu supravegherea în mod direct a remunerării persoanelor care coordonează activitatea de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității/controlului intern
- cu monitorizarea examinării independente la nivel central a punerii în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare;
- cu pregătirea recomandărilor adresate Consiliului de administrație cu privire la remunerarea membrilor Conducerii efective (organ de conducere executivă).

La elaborarea deciziilor sale, Comitetul de remunerare tine seama de interesul pe termen lung al detinatorilor de titluri de participare ale fondurilor de investitii administrate si al altor parti interesate, precum si de interesul public.

Comitetul de remunerare se asigura de faptul ca, la stabilirea/modificarea si aplicarea politicii de remunerare, SAI Capital Point SA respecta principiile prevazute de lege (art. 34 ind 2 din OUG nr. 32/2012) intr-un mod si intr-o masura adecvata in raport cu dimensiunea, cu organizarea interna, precum si cu natura, amploarea si complexitatea activitatilor societatii.

Comitetul de remunerare isi desfasoara activitatea conform regulamentului propriu.

SAI Capital Point SA analizeaza permanent si publica pe pagina de website un rating agregat al riscului de durabilitate pentru fiecare fond de investitii, determinat in conformitate cu politica interna de administrare a riscului de durabilitate. In contextul in care informatiile privind factorii de durabilitate pot fi in acest moment dificil de obtinut, incomplete, inexacte sau bazate doar pe estimari, exista motive pentru a nu lua in considerare efectele negative ale factorilor de durabilitate asupra deciziilor de investitii. De aceea, SAI Capital Point SA, isi propune sa reevalueze acesta situatie cu periodicitate si sa notifice investitorii cu privire la orice modificare viitoare.

Factorii ESG pe care SAI Capital Point SA i-a integrat deja in activitatea sa sunt urmatoarii:

a. Din aria de Mediu

- Am implementat in cadrul procedural intern optiunea de lucru de la distanta pentru a oferi mai multa flexibilitate angajatilor si pentru a reduce emisiile de carbon;

b. Din aria de Social

- A fost extinsa atat valabilitatea cat si acoperirea abonamentelor medicale pentru a incuraja mentinerea sanatatii angajatilor;
- Pe langa angajatii care au efectuat deja cursuri de formare in aria de ESG, incurajam si alti colegi sa le urmeze prin discutii deschise si planificarea bugetelor de training in acest domeniu;

c. Din aria de Guvernanta

- In procesul anual de evaluare de performanta, o parte a criteriilor evaluare o reprezinta valorile companiei, pentru a asigura intarirea culturii organizationale;
- Avem in vigoare “Procedura privind raportarea interna a angajatilor” pentru a incuraja transparenta si responsabilitatea la toate nivelurile organizatiei.

SAI Capital Point SA, in calitate de administrator de fond sau cont individual administrat considera ca fiind nerelevante la acest moment riscurile legate de durabilitate in deciziile proprii de investitii, luand in calcul instrumentele investitionale in care realizeaza plasamente doar din perspectiva financiara.

5. Principii de remunerare

Politica si practicile de remunerare ale SAI Capital Point sunt concepute astfel incat aceasta nu leaga in mod direct remuneratia de vanzare a anumitor instrumente financiare sau a unei anumite categorii de instrumente financiare, in aceasta situatie SAI demonstrand conformarea cu cerintele MiFID privind normele de conduita sau conflictele de interese.

Procedura privind politicile si practicile de remunerare este conceputa astfel incat sa nu creeze stimulente care ar putea determina favorizarea interesului propriu sau interesele firmei in detrimentul potential al clientilor. Avand in vedere valoarea activelor administrate, conform principiului proportionalitatii, consideram prevederile acestei politici suficiente.

Remuneratia reprezinta plata anuala totala primita de catre un membru al personalului angajat al SAI Capital Point, ca suma a salariului si a tuturor beneficiilor aditionale.

La nivelul societatii, remuneratia se acorda in functie de contributia adusa de fiecare persoana activitatii societatii, iar structura remunerarii este o combinatie intre elemente fixe si variabile, precum si un set de beneficii pentru care se are in vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru ca societatea sa ramana competitiva pe piata, precum si pentru a preveni asumarea de riscuri care depasesc toleranta la risc a SAI Capital Point.

Remuneratia in cadrul SAI Capital Point se stabileste in stransa concordanta cu responsabilitatile si angajamentele aferente atributiilor stabilite de contractele de munca/de mandat/de prestari servicii.

Politica de remunerare, cu luarea in considerare a criteriilor nationale de stabilire a salariilor, face o distinctie clara intre criteriile de stabilire a:

a) **remuneratiei fixe**: Salariul de baza - reprezinta elementul fix al remunerarii si reflecta experienta profesionala, cerintele functiei, performanta, cresterea capacitatilor si aptitudinilor individului, prevazute in fisa postului unui angajat, ca parte a termenilor de angajare si evidentiata prin sistemul de evaluare.

b) **remuneratiei variabile**: Plata variabila - este optionala si include 1. schemele anuale de premiere (bonusuri acordate angajatilor in perioada sarbatorilor), 2. programul de bonusare pe baza criteriilor de evaluare a competentelor profesionale din cadrul procesului anual de evaluare a performantei care se aplica salariatilor si conducerii executive a SAI Capital Point SA, 3. bonus de recomandare.

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

În situații excepționale, conducerea executivă poate aproba și o remunerație variabilă garantată care intervine numai în contextul angajării de personal nou și este limitată la primul an de contract. Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, se plătește sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a S.A.I. și dacă este justificată de performanța unității operaționale a S.A.I., a O.P.C.V.M.-ului și a persoanei în cauză.

Bonusul de recomandare este de 2500 de RON net și va fi achitat împreună cu primul salariu după finalizarea perioadei de probă a persoanei recomandate. Oricine poate face o recomandare pentru orice poziție, dar managerii de departament nu vor fi bonusați pentru recomandări făcute spre angajarea în departamentul pe care îl coordonează.

Beneficii – altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale, pot fi acordate angajaților în următoarele situații (ca o măsură de politică socială față de aceștia):

- în cazul nașterii unui copil,
- în cazul decesului angajatului – ca ajutor acordat familiei acestuia;
- în cazul decesului sotului/sotiei angajatului, a copiilor sau a părinților acestuia;
- schema de pensii – SAI Capital Point are stabilită o schemă de bonusare prin alocare de contribuție la o schemă de pensii (P3).

Sumele și acordarea acestor beneficii vor fi stabilite prin decizie a conducerii executive.

Totodată, persoanele care ocupă posturi specifice în cadrul societății, pentru a le marca poziția în ierarhia SAI Capital Point SA și pentru realizarea sarcinilor curente de serviciu ce le revin, pot beneficia de: folosirea unui autoturism de serviciu, carduri corporative, telefon etc. Acestea vor fi acordate pe baza unei decizii a conducerii executive.

Directorul General al companiei beneficiază de folosința unui telefon mobil și a unui autoturism ale căror cheltuieli sunt suportate de către societate (abonament telefonic lunar și cheltuieli cu combustibilul și întreținerea autoturismului).

În anumite situații motivate, angajații societății pot beneficia de acces la servicii de transport urban, precum Bolt Business, puse la dispoziție de societate, exclusive pe raza Municipiului București, cu respectarea următoarelor condiții:

- Utilizarea este permisă doar cu aprobarea prealabilă a conducerii executive

- Serviciul poate fi folosit strict in interes profesional, pentru deplasari legate de activitatea desfasurata in cadrul societatii
- Costurile aferente sunt suportate de societate doar daca sunt rezonabile, documentate si necesare pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu
- Societatea isi rezerva dreptul de a limita sau suspenda acest beneficiu in functie de nevoile operationale, buget sau alte considerente interne.

SAI Capital Point se asigura ca raportul dintre componentele fixe si cele variabile ale remuneratiei este adecvat, pentru a tine seama de interesele clientilor/ investitorilor:

- nivelul remuneratiei fixe la nivel de companie este, chiar si in cazul pozitiilor fara experienta anterioara necesara, in linie cu salariul mediu pe tara (aproximativ 4000 de RON net sau 7500 RON brut in 2024);

- remuneratia variabila aferenta procesului anual de evaluare a performantei poate fi in valoare de 0.5 pana la un maxim de 1.5x salariul lunar brut in functie de scorul obtinut in urma evaluarii.

a. Remuneratia fixa

Toti angajatii societatii beneficiaza, inca de la incheierea contractului de munca, de urmatoarele stimulente:

- monetare: salariu, tichete de masa, bonus pentru anumite evenimente prevazute in Codul Fiscal ca fiind neimpozabile
- nemonetare:
 - abonamente pentru servicii medicale la clinica privata Sanador,
 - contributie suportata de catre angajator la un fond de pensii facultative (P3), valoarea contributiei este stabilita prin decizie a conducerii executive.

Remuneratia fixa se plateste o data pe luna conform contractului de munca, in cursul lunii urmatoare pentru care se efectueaza plata.

Societatea ofera angajatilor posibilitatea imbunatatirii cunostintelor si calificarilor profesionale prin training, cursuri, prezentari si seminarii, atat intern cat si extern, organizate de formatori si entitati din domeniu.

Nivelul remuneratiei fixe a *membrilor Consiliului de administratie* este stabilit prin hotararea Adunarii generale a actionarilor. Membrii Consiliului de administratie nu au remuneratie variabila.

Nivelul remuneratiei fixe a *directorilor imputernici cu conducerea efectiva* se stabileste prin contractul de mandat incheiat la preluarea functiei. si consta in remuneratia lunara bruta, abonament

pentru servicii medicale la clinica privata Sanador si contributie suportata de catre angajator la un fond de pensii facultative (P3).

In cadrul SAI Capital Point, angajatii pot lucra direct cu clientii pentru a actiona in interesul acestora, iar remunerarea intregului personal al societatii, care vine in contact cu clientii, nu poate genera stimulente necuvenite. Activitatea salariatilor se realizeaza sub supervizarea Directorilor imputerniciti cu conducerea efectiva a societatii. In acest sens, platile catre angajatii societatii sunt prevazute in statul de plata existand un filtru al conducerii executive pentru verificarea lunara a tuturor platilor.

SAI Capital Point SA aplica urmatoarele reguli:

- nu acorda alte beneficii sau stimulente monetare sau nemonetare cum ar fi: deconturi generoase de cheltuieli, seminarii in destinatii exotice, remunerare de catre terte parti prin modele de cote de profit, etc.;
- nu remunereaza si nu are stabilita o schema pentru acordare de bonusuri prin alocare de actiuni;
- nu are categorii de personal pentru care o parte a remuneratiei sa aiba ca sursa comisionul de performanta perceput unui fond de investitii administrat de societate;
- niciun angajat nu favorizeaza vreun client prin promovarea produselor care ar aduce castiguri mai mari;
- prezentarea produselor aflate in administrarea SAI Capital Point SA este transparenta. Decizia de a investi intr-un anumit fond apartine exclusiv investitorului in fond care ia la cunostinta de toate prevederile documentelor de functionare;
- SAI Capital Point, in desfasurarea propriei activitati isi evalueaza toti clientii de portofolii individuale administrate conform legislatiei in vigoare si procedurilor interne. Prin urmare, nu are relevanta volumul de vanzari generat de un angajat, ci respectarea cadrului legal;
- categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc trebuie sa respecte cerintele specifice care urmaresc administrarea riscurilor pe care le presupune activitatea acestora;
- angajatii SAI Capital Point SA care au functii de control, respectiv, ofiter de conformitate, administrator de risc, auditor intern nu sunt remunerate in functie de performantele sectoarelor operationale pe care le controleaza – acestia fiind independenti de functiile operationale pe care le supravegheaza, detinand autoritatea coprespunzatoare si fiind remunerati in functie de realizarea obiectivelor legate de functiile lor;

- nu se acorda remuneratii catre angajati in titluri de participare ale fondurilor administrate de SAI Capital Point;
- nu se acorda imprumuturi de catre societate pentru angajatii SAI Capital Point.

b. Remuneratia variabila reprezinta o componenta ocazionala si se acorda angajatilor, in functie de realizarea obiectivelor de performanta stabilite.

In cazul in care incetarea contractului de munca are loc anterior procesului de evaluare de performanta, Societatea isi rezerva dreptul sa acorde o remuneratie pentru intreaga activitate desfasurata in cadrul societatii.

Evaluarea performantelor conducerii executive va fi efectuata anual de catre Consiliul de administratie pe baza indicatorilor cheie de performanta stabiliti la inceputul fiecărei executii bugetare (daca este cazul). In functie de performanta companiei, a obiectivelor viitoare de dezvoltare, ca si de rezultatele obtinute in urma evaluarii indeplinirii obiectivelor, Consiliul de administratie poate decide acordarea unui bonus individual de performanta.

6. Evaluarea performantei individuale anuale

Evaluarea performantei individuale este un proces formal care se desfasoara o data pe an pentru toti angajatii societatii. Angajatul va fi evaluat de catre managerul direct sau superiorul acestuia daca este cazul. Acest proces ofera atat angajatului cat si managerului, oportunitatea de a avea o discutie obiectiva, onesta si deschisa in ceea ce priveste performanta din perioada evaluata precum si de a stabili si agree impreuna obiectivele de echipa si individuale pentru perioada urmatoare. Evaluarea performantelor profesionale are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii salariatilor, prin compararea gradului de indeplinire a obiectivelor si criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute in mod efectiv de fiecare salariat.

In procesul de evaluare si remunerare a performantei individuale sunt luate in considerare realizarea obiectivelor anuale individuale, aderenta la valorile companiei si feedback-ul din partea colegilor cu care se interactioneaza in mod constant.

Criteriile de evaluare a performantei cuprind atat criteriile calitative, individuale, cat si obiective de echipa, reprezentate de indicatori asa cum au fost stabiliti si comunicati la inceputul fiecărei executii bugetare.

Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza pentru:

- Exprimarea si dimensionarea corecta a obiectivelor;
- Stabilirea directiilor si modalitatilor de perfectionare profesionala a salariatilor si dezvoltare a performantelor;
- Stabilirea renumeratiei variabile.

Detalierea procesului anual de evaluare a performantei angajatilor se regaseste in Anexa 1 la *Politica si practica de remunerare* si face parte integranta din aceasta.

7. Controlul riscurilor generate de politica si practica de remunerare

Departamentul Conformitate, cu sprijinul conducerii executive a instituit urmatoarea masura in vederea verificarii respectarii prezentei politici si practici:

- Anual se verifica acordarea de remuneratii variabile la nivelul Societatii, prin corelarea rezultatelor evaluarilor individuale si a sumelor variabile platite sau a deciziilor conducerii executive care trebuie sa fie in concordanta cu prevederile prezentei politici si practici.

In cazul in care ar putea aparea un dezavantaj potential sau real pentru clientii SAI Capital Point, conducerea executiva va lua masuri adecvate pentru a gestiona eventualele riscuri asociate cu normele de conduita si conflictele de interese prin reevaluarea si/sau modificarea acestor particularitati specifice si, daca considera necesar, pentru instituirea unor masuri de control si mecanisme de raportare adecvate pentru initierea unor actiuni corespunzatoare in vederea diminuarii potentialelor riscuri asociate cu normele de conduita si conflictele de interese.

In cadrul SAI Capital Point exista ierarhii adecvate si transparente de raportare pentru a permite sesizarea aspectelor ce implica riscuri de neconformitate cu cerintele MIFID privind conflictele de interese si normele de conduita.

In cadrul SAI Capital Point SA s-a decis ca prezenta politica si practica sa se aplice tuturor salariatilor si nu doar personalului identificat (asa cum este el definit in ghidurile ESMA) dar pentru a ne asigura ca tinem cont de principiile ghidurilor mai sus mentionate, s-a efectuat o evaluare a nivelului de influenta asupra profilului de risc al companiei pentru toate posturile existente in cadrul Societatii.

In cadrul acestei evaluari au fost luate in considerare influenta asupra riscurilor operationale si au fost indentificate 3 categorii de influenta:

- **Nivelul 1-** influenta mica asupra profilului de risc al companiei. In cadrul acestei categorii se regasesc in principal pozitiile cu roluri de executie. Exceptie face pozitia de Agent Vanzari care in ciuda rolului de executie a fost incadrata la nivelul 2 (influenta medie) deoarece comunicarea cu clientul nu poate fi controlata in intregime de catre manager si expunerea/interactiunea directa cu clientul prezinta un grad de risc mai ridicat. Pozitia de Analist Operatiuni a ramas incadrata la influenta mica asupra gradului de risc deoarece exista un proces de dubla verificare pentru operatiunile executate si activitatea mai este verificata si extern de catre custode si depozitar. S-a considerat astfel ca in ciuda expunerii la un potential de risc crescut prin natura responsabilitatilor specifice rolului, acesta este redus semnificativ prin masurile interne si externe care au fost luate.

- **Nivelul 2** – influenta medie asupra profilului de risc al companiei. In cadrul acestei categorii se regasesc in principal pozitiile cu roluri de management/coordonare.
- **Nivelul 3** – influenta mare asupra profilului de risc al companiei. In cadrul acestei categorii se regasesc pozitiile cheie si membrii CA.

Lista detaliata de regaseste in Anexa 2- Influenta functiilor asupra profilului de risc SAI Capital Point.

8. Asigurari de bune practici si luarea de masuri pentru evitarea practicilor neadecvate

Societatea se asigura, in orice moment, ca nu incurajeaza angajatii sa isi asume riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite. Astfel, salariatii isi desfasoara activitatea conform fiselor de post incheiate la semnarea contractului de munca si conform tuturor procedurilor interne ale societatii. Salariatii nu isi pot asuma riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite intrucat liniile ierarhice din cadrul societatii si monitorizarea activitatii de catre ofiterul de conformitate, administratorul de risc si auditorul intern nu permite nici unui salariat sa isi asume nicio atributie si/sau risc suplimentar in afara celor stabilite de fisele de post.

In cazul in care, salariatul nu a reusit sa respecte standardele corespunzatoare de buna reputatie si experienta adecvate, in cazul in care evaluarea performantei angajatului respectiv are la baza informatii care se dovedesc ulterior a fi in mod semnificativ eronate sau in cazul unei fraude dovedite in care a fost implicat direct un salariat al societatii, conducerea societatii are dreptul sa retraga, integral sau partial, beneficiile acordate de societate.

Conducerea SAI Capital Point SA se asigura din punct de vedere al remuneratiei ca nu incurajeaza angajatii sa isi asume riscuri suplimentare in indeplinirea obiectivelor stabilite si ia masuri pentru asigurarea convergentei intereselor in ceea ce priveste alinierea intereselor angajatilor cu interesele fondurilor de investitii administrate, precum si a managerului de portofolii individuale administrate cu interesul investitorilor. In acest mod, SAI ia masuri suficiente si adecvate in vederea unei bune practici, precum si evitarea unor practici neadecvate.

Avand in vedere ca politica de investitii a fiecarui fond, mentionata in cadrul documentelor de functionare este diferita, administratorul de risc si ofiterul de conformitate se asigura ca, in nicio situatie, un fond nu poate beneficia de nici un avantaj in detrimentul altui fond.

SAI Capital Point se asigura ca, inainte de lansarea oricarui produs nou, se vor evalua particularitatile acestuia astfel incat remuneratia legata de distributia acelui produs nou sa fie conforma cu politica si practica societatii de remunerare si ca nu prezinta riscuri asociate cu normele de conduita si conflictele de interese. SAI Capital Point va documenta acest proces in mod corespunzator, in conditiile in care se pot genera fluctuatii deosebite fata de procesul de vanzare curent.

Odata cu elaborarea si reevaluarea politicii si practicii de remunerare, se are in vedere ca riscurile potentiale asociate cu normele de conduita si conflictele de interese sa nu afecteze negativ interesele clientilor societatii. Pentru a asigura gestionarea corecta a oricarui risc rezidual aferent, conducerea societatii ia in considerare toti factorii relevanti cum ar fi:

- Rolul fiecarui angajat in cadrul societatii;
- Remuneratiile monetare fixe si/sau variabile generate de cresterea si/sau scaderea taxelor aferente contractelor de munca;
- Remuneratia este confidentiala, singurele persoane care au acces la aceste informatii sunt reprezentate de persoanele din cadrul conducerii executive/contabilitate/control.

Politica de remunerare a persoanelor care detin functii cheie de executie si a tuturor celorlalti angajati ai societatii este pusa in aplicare de catre Directorul general, care se va consulta cu Comitetul de Remunerare/Consiliul de administratie si va avea grija sa previna si sa gestioneze corect riscurile relevante ce pot fi generate de politica de remunerare.

9. Dispozitii finale

Prezenta politica si procedura de remunerare vor fi reevaluate si revizuite anual. Implementarea politicii de remunerare face obiectul unei evaluari interne independente, la nivel centralizat, privind conformitatea cu politicile si procedurile de remunerare adoptate de organul de conducere in functia sa de supraveghere.

SAI Capital Point va implica la orice modificare/ reevaluare ulterioara, Comitetul de remunerare si Departamentul de Conformitate. Astfel, Ofiterul de Conformitate autorizat de ASF, ce este independent fata de toate departamentele pe care le supravegheaza, verifica modul de respectare din cadrul SAI Capital Point a cerintelor MIFID privind normele de conduita si conflictele de interese. De asemenea, Ofiterul de conformitate autorizat de ASF are acces la orice document relevant in legatura cu intreaga activitate a societatii, inclusiv cu privire la prezenta procedura.

Orice modificare si revizuire intervenita in continutul prezentei proceduri va fi adusa de indata la cunostinta angajatilor SAI Capital Point si va fi comunicata catre Autoritatea de Supraveghere Financiara.

Intocmita initial la data de 09.09.2014

Prezenta procedura a fost aprobata de catre conducerea societatii in data de 09.09.2014 urmand a fi actualizata ori de cate ori intervin modificari.