

## **POLITICA DE REMUNERARE A SAI PATRIA ASSET MANAGEMENT SA**

Sistemul de remunerare al SAI Patria Asset Management promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc. Politica de remunerare corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale SAI Patria Asset Management și ale fondurilor pe care le administrează, precum și ale deținătorilor de titluri de participare ale acestor fonduri și cuprinde măsuri pentru a evita conflictele de interese. Evaluarea performanței personalului este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe măsurarea performanței pe termen lung, iar plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de riscurile specifice. Remunerația persoanelor care exercită funcții-cheie nu depinde de performanța activităților pe care acestea le monitorizează și controlează, ci de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor.

Politica de remunerare a SAI Patria AM este elaborată în interesul respectării cadrului legislativ și are ca obiectiv principal reglementarea principiilor ce guvernează remunerarea angajaților societății, inclusiv pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății sau al fondurilor administrate și aplicarea unor practici de remunerare care promovează și sunt compatibile cu o administrare solidă și eficace a riscurilor, care nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, care nu sunt incompatibile cu prevederile documentelor constitutive ale fondurilor de investiții administrate și nu afectează obligația SAI Patria AM de a acționa în interesul investitorilor acestora.

Politica de Remunerare se referă atât la componentele fixe cât și la cele variabile, urmărindu-se asigurarea echilibrului între componentele fixe și variabile ale remunerației totale. Cele două componente sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nici componenta a acesteia.

Această politică de remunerare se aplică acelor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al S.A.I. sau al O.P.C.V.M.-urilor pe care le administrează acestea, inclusiv personalului din conducerea superioară, persoanelor responsabile cu administrarea riscurilor, celor cu funcții de control, precum și oricăror angajați care primesc o remunerație totală care se încadrează în treapta de remunerare a personalului din conducerea superioară și a persoanelor responsabile cu administrarea riscurilor.

Politica de Remunerare a S.A.I. Patria AM descrie principiile generale de remunerare utilizate precum și modalitatea de remunerare a personalului identificat.

Politica de remunerare poate fi obținută gratuit, la cerere, la sediul S.A.I. Patria AM, sau poate fi consultată pe pagina de internet: [www.patriafonduri.ro](http://www.patriafonduri.ro).

În conformitate cu prevederile legale, S.A.I. Patria AM va respecta următoarele principii:

1. Pentru stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase Consiliul de Administrație al S.A.I. Patria AM se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect și responsabil și că politicile de remunerare permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al societății;

2. Politica de remunerare corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor si intereselor pe termen lung ale S.A.I. Patria AM si cuprinde masuri pentru a evita conflictele de interese;

3. Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe măsurarea performanței pe termen lung, iar plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de riscurile specifice;

4. Remuneratia persoanelor care exercita functii-cheie nu trebuie sa fie legata de performanta activitatilor pe care acestea le monitorizeaza si controleaza, ci de atingerea obiectivelor legate de functiile respective;

In vederea stabilirii nivelului de plata variabila, rezultatele sunt analizate utilizand masuratori si obiective financiare.

Obiectivele pot fi calitative sau cantitative. Principiul acordarii bonusurilor anuale pe baza evaluarii performantei profesionale, pe criterii financiare si non financiare. Rasplatirea performantelor superioare – o performanta superioara trebuie rasplatita cu o suma destul de semnificativa, prin care sa se realizeze diferenta fata de plata normala, dar suficient de prudenta, astfel incat sa nu incurajeze asumarea de riscuri care depasesc nivelul tolerantei la risc a SAI.

Plata bonusurilor anuale de performanta, conform principiului ca orice plata care vizeaza performanta, atat pentru contractele in derulare, cat si pentru cele incetate anticipat, recompenseaza performanta obtinuta in timp, nicidecum nereusita (neperformanta) sau conduita neprofesionala.

Bonusul anual de performanta poate fi acordat pe baza performantei individuale si a rezultatelor anuale ale SAI, considerand responsabilitatile fiecărei persoane si contributia la rezultatul general al societatii.

In cadrul SAI Patria AM orice forma de remuneratie variabila si sistemul de stimulente se propun de catre Directorul General si se avizeaza de catre Consiliul de Administratie prin Business Plan.

SAI Patria Asset Management 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 sau alte remuneratii variabile bazate pe performanta fondurilor pe care le administreaza, ca urmare politica de remunerare nu este afectata de eventualele riscuri legate de durabilitate in cazul in care ar exista efecte negative care sa influenteze performanta fondurilor in viitor.