



## **Informatii privind Politica de Remunerare a STK Financial SAI SA**

### **1. Scop**

Politica de remunerare a Societatii a fost intocmita in conformitate cu:

- Legea nr. 74/2015, Anexa 1;
- Ghidul privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA (ESMA/2013/232);
- Ghidul privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA (ESMA/2016/579);
- Ghidul privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM (ESMA/2016/575).

### **2. Domeniu de aplicare**

Politica de remunerare vizează persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile

Astfel, politica de remunerare vizează în principal consiliul de administrație și directorii executivi ai Societății, reprezentantul compartimentului de control intern, administratorul de risc, auditorul intern, directorii de departamente și personalul legat direct de administrarea portofoliilor colective.

### **3. Principii generale ale politicii de remunerare**

Principiile respectate de Societate in elaborarea politicii de remunerare au fost:

- Politica de remunerare sa fie corespunzătoare dimensiunii și organizării societății, naturii, ariei și complexității activităților de afaceri. In acest sens, nu a fost necesara instituirea unui Comitet de remunerare.
- Remunerarea personalului sa fie adecvată și responsabilă si sa corespunda culturii societății, obiectivelor și strategiei pe termen lung, precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța sa fie clar determinată;
- Politica de remunerare sa asigure echilibrul intern și competitivitatea pe piață, precum și reținerea, angajarea și motivarea personalului;
- Politicile și practicile de remunerare sa fie astfel concepute încât să nu creeze stimulente care ar putea determina angajații cărora li se aplică să favorizeze interesul propriu în detrimentul potențialilor investitori.

### **4. Functii si responsabilitati**

Consiliul de Administrație al STK Financial SAI SA este responsabil cu aprobarea și menținerea politicii de remunerare a Societății, iar directorii cu punerea ei in aplicare.

Funcțiile de control au un rol activ în elaborarea, monitorizarea și examinarea politicilor de remunerare.



Anual, se face o revizuire a Politicii de remunerare și un raport scris se transmite Consiliului de Administratie.

## 5. Componenta fixa și variabila a remuneratiei

Politica de remunerare stabilește modalitatea de acordare a componentei fixe și a celei variabile a remunerației, categoriile de personal cărora li se aplică precum și proporția dintre cele două componente.

Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației.

Astfel, Societatea se asigură ca din punct de vedere al remunerației nu încurajează angajații să își asume riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor stabilite.

### Salariul de baza

Salariul de bază reprezintă elementul fix al remunerării în cadrul STK Financial S.A.I. S.A, reflectă cerințele funcției și este corespunzător poziției ocupate în Societate.

### Remuneratia variabila

Remunerația variabilă se stabilește în baza unei evaluări în funcție de criterii de performanță cantitative și calitative. Evaluarea are loc cel puțin o dată pe an.

Remunerația variabilă anuală nu poate depăși remunerația fixă anuală pentru niciuna dintre categoriile de angajați ai Societății.

Acordarea remuneratiei variabile pentru personal ține cont atât de criteriile de performanță individuală cât și de indicatorii de performanță ai Societății. În acest sens se vor lua în considerare următoarele criterii:

- Se va asigura convergența intereselor angajaților cu interesele OPC-urilor administrate și contribuția angajaților la performanța OPC-urilor în cauză;
- Remunerația variabilă va fi reprezentată în proporție de 50% de instrumente financiare, respectiv unități de fond la OPC-urile administrate. Excepție fac OPCVM-urile, dacă reprezintă mai puțin de 50% din activele administrate de Societate, atunci procentul de 50% nu se aplică.
- 40% din cuantumul total al remunerației se amână pe o perioadă de cel puțin 3 ani, care se va atribui în tranșe egale, cu excepția cazului în care OPC-ul are o durată de viață mai scurtă.

Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a Societății și este justificată de performanța OPC și a persoanei în cauză.

Remuneratia functiilor de control (administrator risc, control intern, etc.) depinde de îndeplinirea



obiectivelor legate de atribuțiile postului și este independenta de performanța unităților operaționale pe care le controlează. Astfel, funcțiile de control nu vor primi remunerație variabilă. Pot primi însă o primă anuală care nu depinde de performanța Societății, dar la acordarea ei se va lua în considerare soliditatea financiară a Societății și îndeplinirea cerințelor de capital.

#### **Alinierea la riscuri a remunerației variabile**

Remunerația variabilă va fi ajustată în funcție de riscurile la care sunt supuse atât OPC-urile administrate cât și Societatea.

Ajustările ex-ante vor ține cont de:

- Performanța anuală a Societății, pe baza căreia se acordă remunerația variabilă;
- Realizarea anuală de evaluări cantitative și calitative;
- Evaluarea anuală a riscurilor Societății și a OPC-urilor administrate, inclusiv riscurile operaționale și de reputație

Ajustările ex-post vor lua în calcul:

- Amânarea a 40% din remunerația variabilă pentru o perioadă de 3 ani;
- Monitorizarea performanțelor OPC-urilor în cauză pe toată perioada amânării;
- Realizarea anuală de evaluări cantitative și calitative care să vizeze inclusiv impactul deciziilor și contribuția membrilor personalului cu remunerație variabilă la performanța OPC-urilor;
- Evaluarea anuală a riscurilor Societății și a OPC-urilor administrate, inclusiv riscurile operaționale și de reputație.

Partea amânată a remunerației variabile poate să nu fie acordată sau să se amâne cu un număr de ani corespunzător performanței slabe a Societății.

De asemenea, evaluări calitative negative ale membrilor personalului (dovezi de comportament necorespunzător, fraudă, divulgarea de informații confidențiale) pot conduce la reduceri ex-post ale remunerației variabile.

Ajustarea la riscuri ex-post nu poate conduce la o creștere a părții amânate (numerar sau instrumente).

#### **Indemnizații auxiliare**

Societatea poate acorda și indemnizații auxiliare (de tipul cursurilor profesionale plătite, telefon de serviciu, etc), care nu reprezintă niciun fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor.

#### **Schema de pensii**

Societatea nu are stabilită o schemă de pensii.

### **6. Dispoziții finale**

Informații privind politica de remunerare sunt disponibile pentru investitori pe site-ul Societății și sunt livrate gratuit la cererea acestora.