



POLITICA DE REMUNERARE
a Societății de Investiții Financiare Oltenia



Cuprins

CAPITOLUL I – Despre companie și scopul politicii	3
1. Preambul.....	3
2. Scopul.....	3
CAPITOLUL II – Baza legală	4
CAPITOLUL III – Definiții	5
CAPITOLUL IV Principiile de remunerare	6
CAPITOLUL V Principiul proporționalității	7
CAPITOLUL VI – Guvernanța.....	8
VI.1. Rolul organelor de conducere	8
VI.2. Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare	8
VI.3. Rolul funcțiilor de control în politica de remunerare.....	9
CAPITOLUL VII – Personalul identificat	9
CAPITOLUL VIII – Evaluarea performanței și a riscurilor	10
CAPITOLUL IX – Remunerarea personalului S.I.F. Oltenia S.A.....	10
IX.1 Structura remunerației.....	10
IX.2. Reguli cu privire la acordarea remunerațiilor	11
IX.3. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație.....	12
IX.4. Contracte de administrare și mandate	13
IX.5. Remunerația directorilor	14
IX.6. Remunerarea funcțiilor de control	14
IX.7. Remunerația salariaților S.I.F. Oltenia S.A.	14
IX.8. Principiile privind recuperarea remunerației variabile.....	15
CAPITOLUL X – Roluri și responsabilități	15
CAPITOLUL XI - Comunicarea remunerațiilor	17
CAPITOLUL XII. Dispoziții finale	17

CAPITOLUL I – Despre companie și scopul politicii

1. Preambul

S.I.F. Oltenia S.A. este înființată ca persoană juridică de drept privat, de naționalitate română, organizată ca societate pe acțiuni în baza Legii nr.31/1990 privind societățile, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Dolj sub numărul J16/1210/30.04.1993, având Codul unic de înregistrare RO 4175676.

S.I.F. Oltenia S.A. este autorizată de Autoritatea de Supraveghere Financiară ca Administrator de Fonduri de Investiții Alternative (AFIA), în conformitate cu Legea nr.74/2015 prin Autorizația numărul 45 din 15.02.2018, fiind înregistrată în Registrul public ASF cu numărul AFIA PJR07.1AFIAA/160004 din 15.02.2018.

Domeniul principal de activitate al S.I.F. Oltenia S.A. este cod CAEN 649 – alte activități de intermediari financiare, exclusiv activități de asigurări și fonduri de pensii, iar activitatea sa principală este cod CAEN 6499 – alte intermediari financiare n.c.a.

În calitatea sa de administrator de fonduri de investiții alternative, S.I.F. Oltenia S.A. are ca activități principale:

- a) administrarea portofoliului
- b) administrarea riscurilor.

De asemenea, S.I.F. Oltenia S.A. poate desfășura și alte activități, precum:

a) Administrarea entității:

- (i) servicii juridice și de contabilitate a fondului;
- (ii) cereri de informare din partea clienților;
- (iii) controlul respectării legislației aplicabile;
- (iv) distribuția veniturilor;
- (v) emisiuni și răscumpărări de titluri de participare;
- (vi) ținerea evidențelor.

b) Activități legate de activele FIA, și anume servicii necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de administrare ale AFIA, administrarea infrastructurilor, administrarea bunurilor imobiliare, consultanță acordată entităților cu privire la structura capitalului, strategia industrială și aspectele conexe acesteia, consultanță și servicii privind fuziunile și achizițiile de entități, precum și alte servicii legate de administrarea FIA și a societăților și a altor active în care a investit.

Conform Legii nr.243/2019 *privind reglementarea fondurilor de investiții alternative și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, S.I.F. Oltenia S.A. este încadrat ca Fond de Investiții Alternative destinat investitorilor de retail (F.I.A.I.R.), categoria diversificat, constituită ca o societate de tip închis, autoadministrat.

2. Scopul

Politica de remunerare elaborată de Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. are ca scop principal descrierea principiilor de acordare a remunerației/indemnizației pentru *personalul identificat* al societății, așa cum este definit în cadrul acestui document (*membrii Consiliului de Administrație, membrii conducerii superioare, salariaților cu funcții cheie și celorlalți salariați ai S.I.F. Oltenia S.A., ale căror activități profesionale au impact semnificativ asupra profilului de risc al societății*).

Politica de remunerare vizează crearea condițiilor de implementare a unui sistem de remunerare care să conducă la o activitate de administrare eficientă, în vederea creșterii valorii companiei pe termen lung, în condiții de asumare de riscuri conforme profilului de risc al S.I.F. Oltenia S.A. și al reglementărilor legale incidente.

Nu intră sub incidența Politicii de remunerare eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate pentru externalizarea de activități, necesare bunei

funcționări a societății. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul societății în interes de serviciu nu este considerată a fi remunerație, conform Politicii de remunerare.

La nivelul S.I.F. Oltenia S.A., este elaborată și implementată o Politică de remunerare care este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri neconforme cu profilul de risc, regulile sau Actul constitutiv al societății.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă a personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale din cadrul societății. Prin Politica de remunerare, se urmărește ca nivelul și componența remunerației să corespundă obiectivelor și strategiei pe termen lung, iar legătura cu performanța este determinantă în stabilirea remunerației.

Politica de remunerare este astfel concepută încât nivelul de remunerare din cadrul S.I.F. Oltenia S.A. să fie bine dimensionat, pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul Consiliului de Administrație, al conducerii superioare, precum și în rândurile salariaților societății. În același timp, Politica de remunerare nu introduce stimulente care ar putea determina favorizarea interesului propriu în detrimentul intereselor societății.

Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, cu obiectivele, valorile și interesele societății, precum și cu interesele investitorilor.

Adunarea Generală a Acționarilor aprobă reperele remunerării pentru administratorii și directorii societății, conform prevederilor incluse în Actul constitutiv al societății. S.I.F. Oltenia S.A. stabilește Politica de remunerare, ce este supusă votului acționarilor, în cadrul Adunărilor Generale Ordinare a Acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani. Societatea plătește remunerația membrilor structurii de conducere numai în conformitate cu Politica de remunerare aprobată în cadrul Adunării Generale a Acționarilor.

În cazul în care nu există o Politică de remunerare aprobată, iar Adunarea Generală a Acționarilor nu aprobă politica propusă și înscrisă pe ordinea de zi, S.I.F. Oltenia S.A. va continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu practicile existente și va prezenta o politică revizuită pentru aprobare în cadrul următoarei Adunări Generale Ordinare a Acționarilor S.I.F. Oltenia S.A. (chiar dacă aceasta nu este Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor anuală).

În cazul în care există o Politică de remunerare aprobată, iar Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor nu aprobă forma propusă a Politicii de remunerare în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, S.I.F. Oltenia S.A. va continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă. În acest caz, S.I.F. Oltenia S.A. prezintă o Politică de remunerare revizuită spre aprobare în cadrul următoarei Adunări Generale Ordinare a Acționarilor.

Prevederile legislative în vigoare în materia remunerării permit derogări temporare de la aplicarea Politicii de remunerare, cu obligația menționării clauzelor de procedură care permit derogarea, în scopul asigurării intereselor și sustenabilității societății pe termen lung.

După votarea în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, Politica de remunerare și informațiile privind rezultatele votului se publică fără întârziere pe website-ul S.I.F. Oltenia S.A. (www.sifolt.ro) și rămân la dispoziția publicului, cel puțin atâta timp cât sunt aplicabile.

CAPITOLUL II – Baza legală

Principalele reglementări care guvernează activitatea de remunerare de la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. sunt:

- Legea nr.31/1990 R, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative;

- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE precum și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr.648/2012;
- Regulamentul UE nr.231/2013 al Comisiei din 19 decembrie 2012 de completare a Directivei 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește derogările, condițiile generale de operare, depozitarii, efectul de levier, transparența și supravegherea;
- Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA nr.2013/232 *modificat prin Ghidul ESMA 2016/579*;
- Directiva 2011/61/UE privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr.1095/2010;
- Regulamentul A.S.F. nr.10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative;
- Regulamentul A.S.F. nr.2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară;
- alte acte normative care reglementează funcționarea și activitatea S.I.F. Oltenia S.A.;
- Regulamentul de Guvernare Corporativă al S.I.F. Oltenia S.A.;
- Actul constitutiv al S.I.F. Oltenia S.A.;
- Reglementările interne ale S.I.F. Oltenia S.A.;
- Hotărârile organelor statutare ale S.I.F. Oltenia S.A. (Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație, conducerea superioară);
- Contractul Colectiv de Muncă de la nivelul S.I.F. Oltenia S.A.

CAPITOLUL III – Definiții

- personal identificat/personalul societății: categoriile de personal, inclusiv membrii Consiliului de Administrație și ai conducerii superioare (directorul general și directorul general adjunct), persoanele care își asumă riscuri, cele cu funcții de control 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 (director care are competențe de conducere a activității zilnice a S.I.F. Oltenia S.A., în conformitate cu organizarea și normele aplicabile), ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al S.I.F. Oltenia S.A.;
- remunerare: acțiunea de a remunera și rezultatul ei; remunerație; a retribui un serviciu, o muncă prestată; salariu, plată, remunerare;
- salariul: contraprestația muncii depuse de un salariat în baza contractului individual de muncă;
- indemnizație: suma de bani care se acordă uneia dintre persoanele identificate în afara salariului;
- funcții-cheie: persoane ale căror atribuții au o influență semnificativă asupra realizării obiectivelor strategice ale entității reglementate, care nu fac parte din structura de conducere, îndeplinind în cadrul entității reglementate, conform legislației specifice sectorului de supraveghere financiară după caz, atribuțiile de evaluare și administrare a riscurilor (managementul riscurilor), control intern/conformitate și audit intern;
- funcție de supraveghere: persoanele sau organismul (organisme) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale societății și cu evaluarea și

examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul legislației AFIA. În cazul acelor AFIA care, din cauza dimensiunii, organizării lor interne și naturii, sferei și complexității activităților lor sau structurii lor juridice, nu dispun de o funcție de supraveghere separată, funcția de supraveghere trebuie să fie înțeleasă ca fiind acel membru sau acei membri ai organului de conducere responsabili cu aceste funcții. În cadrul S.I.F. Oltenia S.A., funcția de supraveghere este exercitată de membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație al societății.

CAPITOLUL IV Principiile de remunerare

Principiile generale ale Politicii de remunerare de la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. sunt cele specifice administratorilor de fonduri de investiții alternative și emitenților:

a) este aliniată strategiei de afaceri, valorilor și obiectivelor pe termen lung, în acord cu interesele investitorilor societății și nu generează conflicte de interese;

b) este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor, nu încurajează asumarea de riscuri excesive, raportat la apetitul de risc;

c) favorizează generarea de performanță pe termen lung și crearea unui cadru pentru dezvoltarea sustenabilă a societății;

d) asigură respectarea principiilor de guvernanță corporativă în scopul menținerii transparenței pentru investitori;

e) este realizată recompensarea corectă și responsabilă a activității membrilor Consiliului de Administrație, a membrilor Conducerii superioare, a persoanelor cu funcții-cheie și salariaților societății, corespunzător sarcinilor, prerogativelor, competențelor și responsabilităților lor;

f) se utilizează recompensarea diferențiată, în raport de complexitatea funcției deținute în cadrul societății și gradul de implicare în activitatea S.I.F. Oltenia S.A.;

g) recompensarea se realizează în strânsă legătură cu îndeplinirea obiectivelor de performanță, cu luarea în considerare a riscurilor potențiale asociate cu normele de conduită și conflictele de interese, precum și a evaluării în care se combină performanțele individuale, ale unității operaționale în cauză și rezultatele globale ale societății, utilizând atât criterii financiare, cât și nefinanciare;

h) în cadrul funcției sale de supraveghere, Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale Politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;

i) remunerarea conducătorilor și angajaților societății este formată dintr-o componentă fixă și una variabilă;

j) între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat, componenta fixă având un procentaj suficient de mare din totalul remunerației 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;

k) remunerarea personalului care deține funcții de control este realizată în funcție de îndeplinirea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele departamentelor pe care le controlează;

l) remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A.;

m) remunerația variabilă se acordă în funcție de atingerea obiectivelor de performanță colective și individuale, implementarea de către societate a proiectelor și gestiunea prudentială a riscurilor;

n) remunerația variabilă este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a societății în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale din cadrul S.I.F. Oltenia S.A. și a persoanei în cauză;

o) remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor Politicii de remunerare aplicabilă la nivelul S.I.F. Oltenia S.A.;

p) personalul S.I.F. Oltenia S.A. are obligația de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare.

Prin implementarea Politicii de remunerare la nivelul S.I.F. Oltenia S.A., este asigurată o armonizare a intereselor acționarilor cu ale conducerii și personalului S.I.F. Oltenia S.A., care să conducă la performanța actului managerial și creșterea valorii companiei pe termen lung. În acest scop, plasamentele realizate de S.I.F. Oltenia S.A. vizează inclusiv instrumente financiare emise de companii ce contribuie la reducerea inegalității și care promovează coeziunea socială, integrarea socială și raporturile de muncă sau investițiile în capital uman, și care urmează practici de bună guvernare, având structuri de gestionare solide, care asigură conformitatea cu obligațiile fiscale. Politica de remunerare elaborată și implementată la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. nu încurajează asumarea de riscuri excesive în raport cu riscurile legate de durabilitate, ci este corelată cu performanța ajustată la risc (structura de remunerare fiind centrată pe obținerea unui anumit nivel al profitului).

CAPITOLUL V Principiul proporționalității

În elaborarea și implementarea Politicii de remunerare, S.I.F. Oltenia S.A. respectă prevederile legale incidente ce sunt aplicabile prevăzute de Ghidul ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva 2011/61/UE, respectiv ținând cont de dimensiunea societății, de organizarea internă, precum și de natura și complexitatea activităților derulate.

Pentru evaluarea dimensiunii S.I.F. Oltenia S.A., este utilizat criteriul dimensiunii, care se referă la: (i) valoarea capitalului AFIA și valoarea activelor FIA administrate (inclusiv orice active obținute prin utilizarea efectului de levier); (ii) pasivele sau expunerea la riscuri a FIA și a activelor pe care le administrează; (iii) numărul de membri ai personalului sau sucursale ale AFIA. În acest context, la data de 31.01.2021, valoarea totală a activelor administrate de S.I.F. Oltenia S.A. era de circa 435 milioane euro, iar numărul de angajați era sub 40.

În ceea ce privește organizarea internă a societății, S.I.F. Oltenia S.A. este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni, administrată în sistem unitar, de către un Consiliu de Administrație. Având în vedere forma de administrare și numărul redus de angajați, Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. opinează că structura de guvernare/organizarea internă a S.I.F. Oltenia S.A. nu este una complexă (*chiar dacă acțiunile S.I.F. Oltenia S.A. sunt tranzacționate pe piața reglementată administrată de Bursa de Valori București, conform Ghidului ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA, cotarea unui FIA nu este, în sine, suficientă pentru a se asigura că AFIA are o organizare internă complexă*).

Pe de altă parte, în evaluarea incidenței principiului proporționalității, Consiliul de Administrație a luat în considerare faptul că activitatea S.I.F. Oltenia S.A. este strict reglementată de lege, atât în ceea ce privește obiectul principal de activitate, cât și al existenței unor limite investiționale expres prevăzute de normele incidente. Prin urmare, activitățile derulate de S.I.F. Oltenia S.A. nu îmbracă un grad de complexitate ridicat, acestea fiind încadrate strict în alternativele prevăzute de lege.

Potrivit Ghidului ESMA privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva 2011/61/UE, în cazul S.I.F. Oltenia S.A., Consiliul de Administrație consideră că numai anumite reguli cu privire la remunerare pot să nu fie aplicate pe motive de proporționalitate, acestea fiind cele referitoare la cerințele privind procedura de plată a remunerațiilor a remunerației variabile în instrumente, cerințele privind reținerea și amânarea, cerințele privind includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă. Așadar, neaplicarea acestor cerințe la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. este în consonanță cu profilul de risc, apetitul pentru risc și strategia societății și a activelor administrate.

CAPITOLUL VI – Guvernanța

VI.1. Rolul organelor de conducere

Elaborarea și implementarea Politicii de remunerare sunt rezultatul exercitării de către Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. a atribuțiilor funcției de supraveghere. Elaborarea Politicii de remunerare este – la rândul său – suma contribuțiilor funcțiilor cheie implicate, alături de conducerea superioară, în acest proces (precum funcțiile de administrare a riscurilor, conformitate, audit intern). Prin exercitarea funcției sale de supraveghere, Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. se asigură că Politica de remunerare promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor și nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politica de investiții a societății. Implementarea Politicii de remunerare va fi evaluată cel puțin o dată pe an de către Consiliul de Administrație și, în situația apariției unor modificări semnificative, o va supune analizei și votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

VI.2. Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet independent, cu rol consultativ, înființat pentru a asista Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A. în îndeplinirea rolurilor și atribuțiilor sale cu privire la nominalizarea și evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul societății, respectiv remunerarea directorilor executivi și salariaților societății.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare își desfășoară activitatea în conformitate cu regulamentul de organizare și funcționare propriu, precum și cu reglementările interne ale S.I.F. Oltenia S.A.

În îndeplinirea rolului său de a sprijini organul de conducere în exercitarea funcției de supraveghere, Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- a) este responsabil cu pregătirea recomandărilor adresate funcției de supraveghere, cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere, precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din societate;
- b) acordă asistență și consultanță organului de conducere cu privire la elaborarea politicii de remunerare generală a societății;
- c) are acces la consultanța internă și externă, independentă de consultanța asigurată de către cadrele superioare de conducere ale societății;
- d) examinează numirea consultanților de remunerare externi pe care organul de conducere poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;
- e) monitorizează proiectarea și funcționarea sistemului de remunerare în numele funcției de supraveghere;
- f) evaluează mecanismele adoptate de organul de conducere al societății pentru a se asigura că:
 - sistemul de remunerare adoptat țină seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități și active administrate;
 - politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale societății și ale investitorilor săi;
- g) examinează formal un număr de scenarii posibile, pentru a testa modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne viitoare și să îl testeze retroactiv;
- h) analizează și formulează propuneri în atenția Consiliului de Administrație cu privire la pachetul anual total de remunerație variabilă ce se acordă în cadrul societății;
- i) analizează și formulează propuneri în atenția Consiliului de Administrație (și, prin intermediul Consiliului de Administrație, în atenția adunării generale a acționarilor, după caz) cu privire la programele de acordare a opțiunilor de cumpărare de acțiuni către administratorii și angajații societății;

j) prezintă un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Administrație și conducerii superioare, inclusiv a personalului ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al societății, în decursul unui exercițiu financiar, document ce va fi inclus în Raportul anual al Consiliului de Administrație;

k) revizuieste anual Politica privind remunerarea din cadrul S.I.F. Oltenia S.A.;

l) monitorizează respectarea cerințelor și obligațiilor de transparență, informare și raportare a informațiilor specifice activității de remunerare;

m) avizează, anterior aprobării de către Consiliul de Administrație și monitorizează respectarea politicii de remunerare întocmite și aplicate de conducerea superioară;

n) sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare la nivelul societății, prin comunicarea imediată către conducerea superioară, în scris, a situațiilor constatate și urmărește îndreptarea celor sesizate, informând în consecință Consiliul de Administrație.

VI.3. Rolul funcțiilor de control în politica de remunerare

Funcțiile de control au un rol activ în elaborarea, monitorizarea continuă și examinarea politicilor de remunerare. Colaborând cu organul de conducere, funcțiile de control contribuie la stabilirea strategiei generale de remunerare aplicată în societate, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor, respectiv:

a) funcția de administrare a riscului evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății;

b) funcția de conformitate analizează modul în care structura remunerării afectează respectarea de către societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.

c) funcția de audit intern realizează periodic un audit independent privind elaborarea, punerea în aplicare și efectele politicii de remunerare asupra societății.

CAPITOLUL VII – Personalul identificat

În conformitate cu prevederile legale incidente, S.I.F. Oltenia S.A. evaluează, cel puțin o dată pe an, categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, folosind drept criterii:

- impactul activității membrilor personalului asupra rezultatelor societății și/sau bilanțului contabil și/sau a performanțelor societății (*spre exemplu, personalul din zona logistică sau de asistență administrativă nu sunt încadrate în categoria personalului identificat*);
- nivelul remunerației totale a membrilor personalului (*urmând a fi incluși în categoria personalului identificat acei angajați ale căror remunerații totale se încadrează în aceeași categorie de remunerație cu cea a administratorilor și personalului care își asumă riscuri*).

În categoria personalului identificat sunt incluse următoarele persoane (cu excepția situațiilor în care activitatea derulată de aceste persoane nu are un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății):

- membrii Consiliului de Administrație;
- cadrele superioare de conducere, respectiv directorul Direcției Economice și Directorul Direcției Monitorizare Plasamente, precum și orice alt director care are competențe de conducere a activității zilnice a S.I.F. Oltenia S.A., în conformitate cu normele aplicabile;
- personalul funcțiilor de control: reprezentantul Biroului conformitate, persoana responsabilă cu administrarea riscurilor, auditorul intern;
- alte persoane care își asumă riscuri: membrii personalului ale căror activități profesionale – separat sau împreună, ca membri ai unei structuri a societății –

pot avea o influență considerabilă asupra profilului de risc al societății, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/poziții și lua decizii care afectează în mod semnificativ riscul la care este supusă societatea;

- alte persoane ale căror remunerații totale se încadrează în aceeași categorie de remunerație cu cea a persoanelor cu funcții de conducere și a persoanelor care își asumă riscurile.

CAPITOLUL VIII – Evaluarea performanței și a riscurilor

Evaluarea performanței la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. are ca scop alinierea sistemului de remunerare la performanțele înregistrate de personalul identificat, ținând cont de riscurile induse de activitatea specifică a societății. În acest sens, este utilizat un mix de criterii de natură cantitativă (financiară) și calitativă (non-financiară), care are în vedere performanța globală a S.I.F. Oltenia S.A., performanțele structurii din care face parte persoana evaluată și legătura acestora cu riscurile activității derulate de persoana evaluată.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se face în baza unor proceduri interne scrise, care conține prevederi exprese referitoare la principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță și a modului de evaluare a îndeplinirii acestora. Printre elementele luate în considerare pentru evaluarea performanțelor individuale se regăsesc:

- sarcinile și responsabilitățile personalului identificat;
- performanța globală a societății și performanța structurii operaționale în care activează persoana evaluată;
- realizarea obiectivelor individuale, raportată la cerințele funcției respective;
- modul de respectare a obligațiilor personalului identificat față de societate, în special de a acționa în mod loial, onest, corect și profesionist, în interesul S.I.F. Oltenia S.A.

În vederea alinierii intereselor personalului identificat cu cele ale S.I.F. Oltenia S.A. pe termen mediu și lung, procesul de evaluare a personalului identificat este multianual și ține cont de profilul de risc al societății.

În cazul funcțiilor de control, evaluarea performanței se face ținând cont de modul în care aceste persoane și-au îndeplinit atribuțiile specifice fiecărei funcții, precum și în funcție de modul de îndeplinire a obiectivelor punctuale stabilite de Consiliul de Administrație. Evaluarea persoanelor care exercită funcții de control nu este legată de performanța structurilor pe care le controlează.

CAPITOLUL IX – Remunerarea personalului S.I.F. Oltenia S.A.

IX.1 Structura remunerației

Componentele de bază ale remunerației ce se acordă în cadrul S.I.F. Oltenia S.A. sunt:

a) **remunerația fixă:** plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță;

b) **remunerația variabilă:** plăți sau indemnizații adiționale acordate în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale.

Componenta fixă și cea variabilă a remunerației administratorilor este stabilită prin art.8 alin.(6) din Actul constitutiv al S.I.F. Oltenia S.A..

Pentru realizarea indicatorului de profit net, membrii Consiliului de Administrație, conducerii superioare și salariații societății au dreptul să primească în ansamblu, conform aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, un stimulent suplimentar, condiționat de aprobarea în Adunarea Generală Ordinară de aprobare a situațiilor financiare anuale. Fondul de stimulare suplimentară se va determina și înregistra sub formă de provizion din profitul brut, astfel încât realizarea profitului

net stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli să nu fie periclitată. Plata fondului de stimulare suplimentară se realizează după aprobarea situațiilor financiare anuale.

Remunerația variabilă acordată în cadrul societății nu este plătită prin vehicule și nu sunt utilizate metode care să urmărească evitarea artificială a dispozițiilor prevederilor legale aplicabile.

Ambele componente ale remunerației (fixă și variabilă) pot include – *cu respectarea prevederilor legale și ale Actului constitutiv* - indemnizații monetare (*precum numerar, acțiuni, opțiuni, anularea împrumuturilor către membrii personalului cu ocazia concedierii, contribuții la pensii*) sau indemnizații care nu sunt nemijlocit monetare (*precum reduceri, indemnizații auxiliare etc.*).

S.I.F. Oltenia S.A. utilizează atât criterii cantitative (financiare) cât și calitative (nefinanciare) pentru evaluarea performanțelor individuale care sunt luate în considerare la acordarea remunerației.

Evaluările cantitative folosite trebuie să reflecte în mod adecvat riscul prezentat de acțiunile membrului personalului care primește dreptul respectiv. Sunt avute în vedere profitul absolut și relativ obținut de societate în perioada pentru care se calculează dreptul acordat, activele majorate, rata internă de rentabilitate.

Pe lângă evaluările cantitative ale performanței, plățile remunerației variabile se bazează de asemenea pe performanța personalului în raport cu măsurile calitative (non-financiare). Printre acestea se numără atingerea obiectivelor strategice ale S.I.F. Oltenia S.A., satisfacția investitorilor, respectarea politicii de administrare a riscurilor, respectarea regulilor interne și externe, capacitatea de conducere, munca în echipă, creativitatea, motivarea și cooperarea cu alte unități operaționale și cu funcțiile de control.

IX.2. Reguli cu privire la acordarea remunerațiilor

Politica de remunerare a S.I.F. Oltenia S.A. este elaborată cu implicarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare și implementată de Consiliul de Administrație și supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, cu scopul de a asigura o bună funcționare a mecanismelor de guvernare corporativă de la nivelul societății, în beneficiul acționarilor și al creșterii valorii companiei pe termen lung.

Conform Actului constitutiv al S.I.F. Oltenia S.A., Consiliul de Administrație delegă conducerea societății către doi directori, numind pe unul director general (care deține și funcția de președinte al Consiliului de Administrație) și pe unul director general adjunct (care deține și funcția de vicepreședinte al Consiliului de Administrație).

Consiliul de Administrație are competența de a stabili organigrama societății și grila de salarizare aferentă (ce vor defini partea fixă a remunerației), având drept criterii principale: nivelul de responsabilități și competențe, impactul activității asupra rezultatelor societății, complexitatea sarcinilor, intensitatea muncii și nivelul de specializare necesar etc. În acest sens, Consiliul de Administrație a aprobat Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății, stabilind nivelul minim de salarizare pentru fiecare grupă de competență din grila de salarizare, conformă complexității atribuțiilor aferente fiecărui post. Nivelul remunerației de bază a angajaților poate fi revizuit la propunerea conducerii superioare sau, după caz, a Consiliului de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A., în urma evaluării performanțelor și a condițiilor de piață.

Determinarea componentei variabile a remunerației este rezultatul unui proces analitic al conducerii superioare și al Consiliului de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A., care are la bază evaluarea anuală a performanțelor individuale ale angajaților societății. S.I.F. Oltenia S.A. implementează o politică flexibilă de calcul a remunerației variabile individuale a angajaților și personalului identificat, în limita maximă totală a fondului de stimulare, aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Existența unei politici total flexibile privind remunerația variabilă presupune nu numai că aceasta poate fi redusă în urma unei performanțe negative, ci că poate ajunge la zero în

anumite cazuri. În ceea ce privește aplicarea, aceasta înseamnă că remunerația fixă trebuie să fie suficient de mare pentru remunerarea serviciilor profesionale furnizate, în funcție de nivelul studiilor, rangul ierarhic, nivelul de competență și abilitățile necesare, constrângerile și experiența profesională, domeniul de activitate și gradul de implicare în soluționarea activităților aferente.

În vederea limitării asumării unor riscuri excesive, remunerația variabilă trebuie să se bazeze pe performanță și să fie adaptată la riscuri. Sistemul de remunerare adoptat trebuie să corespundă proceselor de gestionare și guvernanta eficientă a riscurilor din cadrul S.I.F. Oltenia S.A. Alinierea la riscuri a remunerației variabile se bazează pe următoarele:

a) măsurarea performanței și a riscurilor, care este raportată la obiectivele societății și a strategiei de personal și corespunde apetitului pentru risc a societății;

b) societatea identifică riscurile la fiecare nivel și se asigură că o corectare a riscului reflectă în mod corespunzător dimensiunea și durata riscului la fiecare nivel (*ajustarea la riscuri ex-ante modifică remunerația din prisma unor posibile evoluții negative în viitor*);

c) conducerea societății se asigură că remunerația variabilă nu este plătită prin vehicule și că nu sunt utilizate metode care să urmărească evitarea artificială a reglementărilor legale aplicabile.

IX.3. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este fixată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.I.F. Oltenia S.A., în temeiul prevederilor Legii nr.31/1990 privind societățile și a Actului constitutiv.

Remunerația fixă

Remunerația lunară a fiecărui membru al Consiliului de Administrație, aprobată de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.I.F. Oltenia S.A. din data de 29.10.2020 este în sumă de 10.000 lei net.

Administratorii, membri ai comitetelor consultative, primesc o remunerație suplimentară pentru activitatea desfășurată, în cuantum de 5% din remunerația brută lunară.

Remunerația fixă lunară a directorilor societății (director general și director general adjunct), înscrisă în contractele de administrare, este:

- la nivelul a 12 salarii medii brute pe societate pentru directorul general;
- la nivelul a 11 salarii medii brute pe societate pentru directorul general adjunct.

Remunerația membrilor conducerii superioare se calculează începând cu luna ianuarie pentru întreg anul financiar, în funcție de salariul mediu pe societate calculat. Salariul mediu pe societate reprezintă suma salariilor de bază lunare (de încadrare) la care se adaugă sporurile cu caracter permanent ale salariaților societății, raportat la numărul de salariați cu normă întreagă, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată la data de 31 decembrie a anului încheiat.

În vederea consolidării mecanismelor de guvernanta corporativă de la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. și al asigurării unei alinieri adecvate a intereselor membrilor conducerii superioare cu interesele pe termen lung ale societății, în cadrul contractelor de mandat este prevăzut că, în situația revocării fără justă cauză a mandatarului, acesta este îndreptățit să primească daune interese egale cu valoarea a două remunerații fixe.

Remunerația variabilă

Membrii Consiliului de Administrație vor primi o remunerație suplimentară pentru realizarea indicatorului de profit net, sub forma participării anuale la profit, condiționat de aprobarea acestei forme de recompensare în cadrul adunării generale de aprobare a situațiilor financiare anuale.

Fără a aduce atingere drepturilor acționarilor prevăzute la art.153¹⁸ din Legea nr.31/1990, limitele generale ale tuturor remunerațiilor suplimentare ale membrilor Consiliului

de Administrație și ale directorilor societății sunt stabilite prin **Politica de remunerare la 0,42% din valoarea activului net mediu al anului precedent**. Nivelul efectiv al sumelor reprezentând remunerație suplimentară a membrilor conducerii superioare se va stabili de către Consiliul de Administrație. În fiecare an financiar, Adunarea Generală a Acționarilor stabilește, în temeiul art.153¹⁸ din Legea nr.31/1990, limitele generale ale tuturor remunerațiilor suplimentare ale membrilor Consiliului de Administrație și ale directorilor societății.

Aceste sume sunt componente ale fondului de stimulare suplimentară, care se determină și se înregistrează sub formă de provizion din profitul brut, pentru a nu fi periclitat profitul net stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli. Plata remunerației suplimentare se va realiza după aprobarea situațiilor financiare anuale de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.I.F. Oltenia S.A.

Nu sunt considerate remunerații, în sensul Politicii de remunerare, cheltuielile decontate de societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

Evaluarea performanței aliniate la riscuri se realizează anual, într-un cadru adecvat, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a componentelor remunerației variabile care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile societății și riscurile activității derulate. Evaluarea îndeplinirii obiectivului de performanță, în scopul acordării remunerației variabile, se face de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

Remunerarea variabilă prin acțiuni

Acordarea acestui beneficiu sub formă de acțiuni se poate realiza numai după ce Actul constitutiv al S.I.F. Oltenia S.A. poate include o asemenea formă de stimulare și numai în condițiile aprobării de către acționari a distribuirii de acțiuni S.I.F. Oltenia S.A. către administratori, directori și angajați (*prin intermediul unor programe de tip Stock Option Plan, având ca sursă a acestei distribuirii acțiunile răscumpărate de către societate*).

În situația îndeplinirii condițiilor precedente (*modificarea Actului constitutiv și aprobarea de către acționari a unui program de răscumpărare a acțiunilor proprii, în vederea acordării către salariați/administratori*), dreptul de a primi acțiuni va fi precizat în cadrul unui Plan aprobat de Consiliul de Administrație, care ține cont de hotărârile adoptate de adunarea generală a acționarilor, iar alocarea se va realiza în urma exercitării dreptului de către beneficiari, după împlinirea unui termen de 12 luni de la acordarea acestuia.

Implementarea unei asemenea modalități de remunerare variabilă are ca scop alinierea intereselor beneficiarilor cu cele ale societății, care să conducă la atingerea indicatorilor de performanță și creșterea valorii S.I.F. Oltenia S.A. pe termen lung.

IX.4. Contracte de administrare și mandate

Societatea încheie contracte de administrare cu membrii Consiliului de Administrație și de mandat cu membrii conducerii superioare, contracte valabile pentru durata mandatului, respectiv de 4 ani.

Contractele de mandat încetează în conformitate cu prevederile legale, precum și prin renunțarea directorului general/directorului general adjunct la contract, cu o notificare prealabilă de cel puțin 90 de zile, revocarea directorului general/directorului general adjunct de către Consiliul de Administrație, prin acordul părților sau prin expirarea termenului mandatului (28.10.2024). Cazurile de încetare, în conformitate cu normele legale, se constată prin hotărâre a Consiliului de Administrație și sunt publicate pentru informarea investitorilor.

În situația revocării din funcție, dacă revocarea survine fără justă cauză, membrii Consiliului de Administrație și membrii Conducerii superioare în cauză, au dreptul la încasarea unor daune interese în sumă egală cu valoarea a două remunerații fixe.

Remunerația fixă la care are dreptul un administrator al S.I.F. Oltenia S.A. se acordă începând cu data exercitării în mod concret a atribuțiilor funcției, respectiv după avizarea de

către Autoritatea de Supraveghere Financiară, înregistrarea în evidențele Oficiului Național al Registrului Comerțului și încheierii poliței de asigurare de răspundere civilă profesională.

Administratorii încheie polița de asigurare pentru răspundere civilă profesională la nivelul a 10 indemnizații brute.

Membrii conducerii superioare încheie același tip de poliță de asigurare la nivelul sumei de 300.000 euro, în termen de 30 de zile de la data încheierii contractului de mandat, costurile fiind suportate de către societate care este totodată și beneficiarul asigurării.

Remunerația fixă se acordă până la data încetării mandatului de administrator (ca efect al încetării la termen, renunțării la mandat sau retragere a avizului de către autoritatea competentă).

Remunerația fixă se acordă lunar odată cu acordarea chenzinei a II-a (lichidarea) pentru salariații societății.

IX.5. Remunerația directorilor

Remunerațiile directorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație al S.I.F. Oltenia S.A., conform prevederile Legii nr.31/1990 și ale Actului constitutiv al societății.

În vederea asigurării unui nivel adecvat și sustenabil al remunerării directorilor, Consiliul de Administrație va acționa pentru a se asigura de existența unei balanțe între remunerațiile acordate și responsabilitățile asociate funcțiilor de conducere, care să conducă la atingerea obiectivelor pe termen lung ale societății. Nivelul remunerațiilor directorilor va fi stabilit astfel încât să reflecte și nivelul remunerațiilor similare existente în sectorul financiar, cu scopul atragerii și menținerii de personal înalt calificat și cu experiență relevantă.

Remunerația directorilor va cuprinde o componentă fixă, ce ține cont de natura și complexitatea activităților derulate de persoanele respective, precum și o componentă variabilă, care se va stabili în urma unei evaluări a performanțelor individuale, bazată pe analiza anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate, în condițiile unui nivel definit al riscului asociat S.I.F. Oltenia S.A., combinată cu rezultatele obținute de S.I.F. Oltenia S.A. pe linia îndeplinirii obiectivelor anuale, stabilite prin hotărâri ale adunării generale a acționarilor.

Nu sunt considerate remunerații, în sensul Politicii de remunerare, cheltuielile decontate de societate și efectuate de directori în interesul și în scopul exercitării funcțiilor acestora în cadrul S.I.F. Oltenia S.A.

IX.6. Remunerarea funcțiilor de control

Nivelul remunerării personalului cu funcții de control în cadrul S.I.F. Oltenia S.A. trebuie să permită societății să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții. Remunerarea personalului cu funcții de control este supravegheată în mod direct de Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al societății.

Remunerația personalului care exercită funcții de control poate conține o parte fixă și o parte variabilă.

Dacă personalul cu funcții de control primește o remunerație variabilă, aceasta trebuie să fie fundamentată pe obiective specifice funcției și nu trebuie să fie stabilită exclusiv pe baza criteriilor de performanță de la nivelul societății.

Structura de remunerare a personalului cu funcții de control din cadrul S.I.F. Oltenia S.A. nu trebuie să compromită independența acestor funcții sau să genereze conflicte de interese la nivelul acestora.

IX.7. Remunerația salariaților S.I.F. Oltenia S.A.

Remunerația salariaților este stabilită în urma negocierilor purtate între angajator și angajat, conform grilei de salarizare ce este anexă la Contractul Colectiv de Muncă. Remunerația personalului angajat al S.I.F. Oltenia S.A. poate să cuprindă o componentă fixă și o componentă variabilă.

Remunerația fixă reprezintă elementul constant al remunerării, iar stabilirea valorii ei este calibrată în funcție de locul de muncă, funcția ocupată, nivelul studiilor (pregătirea profesională), rangul ierarhic (funcția ocupată), experiența profesională, domeniul de activitate, cerințele funcției, performanța (rezultatele muncii), creșterea capacităților și aptitudinilor individului prevăzute în fișa postului, perioada de timp lucrată.

Remunerația fixă este determinată astfel încât să fie motivantă pentru a atrage și reține persoanele cu competențe excepționale, în scopul realizării obiectului de activitate al societății. Remunerația fixă se acordă sub formă de salariu, de două ori pe lună și cuprinde salariul de bază, sporurile cu caracter permanent (*spor de vechime, acordat în funcție de vechimea totală în muncă a salariatului și sporul de confidențialitate, acordat în funcție de gradul de confidențialitate a informațiilor vehiculate de salariat în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau la care are acces*) și alte adaosuri conform Contractului Colectiv de Muncă (*tichete de masă, indemnizație de delegare, ajutoare pentru evenimente deosebite în familie – deces salariat, copii sau părinți*).

Remunerația variabilă se acordă salariaților societății, respectiv persoanelor cu funcții-cheie, directorilor executivi și celorlați angajați sub condiția realizării profitului net stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli și aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor.

Sumele din profitul net obținut de societate se acordă în funcție de aportul adus de către fiecare salariat în parte la realizarea performanțelor societății, de gradul de implicare și de perioada desfășurării activității în societate în cursul anului pentru care se acordă dreptul.

Persoanele cu funcții cheie, directorii executivi și salariații societății primesc stimulente suplimentare funcție de modul de realizare și implicare pentru realizarea propriilor sarcini de serviciu și de perioada lucrată în anul pentru care se acordă dreptul.

Remunerația variabilă sub formă de stimulente suplimentare este acordată din fondul constituit la nivelul societății în conformitate cu prevederile legale, Actul constitutiv al societății, fond aprobat de către Adunarea Generală a Acționarilor și numai sub rezerva realizării indicatorului profit net stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli.

În cazul persoanelor cu funcții-cheie, al directorilor executivi și salariaților societății ale căror contracte individuale de muncă încetează din motive independente de voința lor, se vor respecta prevederile Contractului Colectiv de Muncă al societății.

IX.8. Principiile privind recuperarea remunerației variabile

Remunerația variabilă se acordă doar în situația realizării indicatorului de profit stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli și este supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

Societatea poate să solicite recuperarea remunerației variabile dacă se constată că aceasta a fost acordată pe baza datelor eronate sau false, a unor erori materiale din documentele în baza cărora a fost determinată remunerația.

Recuperarea remunerației variabile începe din momentul constatării și poate fi solicitată de S.I.F. Oltenia S.A. a fi restituită în termen de 3 ani de la data constatării.

CAPITOLUL X – Roluri și responsabilități

În exercitarea atribuțiilor corespunzătoare funcției de supraveghere în cadrul procesului de remunerare, organul de conducere al societății – Consiliul de Administrație – este responsabil cu elaborarea și implementarea Politicii de remunerare a societății, pe care o supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor. De asemenea, Consiliul de Administrație aprobă modificarea Politicii de remunerare și, în cazul în care situația o impune, supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor respectivul document. Consiliul de Administrație monitorizează punerea în aplicare a Politicii de remunerare, sens în care ține seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (administrarea riscurilor, conformitatea, resurse umane, planificarea strategică). La nivelul S.I.F. Oltenia S.A. funcțiile corporative

competente se implică în mod corespunzător în elaborarea Politicii de remunerare a societății și în implementarea sa.

Totodată, în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare funcției de supraveghere Consiliul de Administrație ține seama de principiile și structurile de guvernare corporativă ce funcționează la nivelul S.I.F. Oltenia S.A., precum și de interacțiunile acestora cu sistemul de remunerare. Ca urmare, Politica de remunerare adoptată la nivelul S.I.F. Oltenia S.A. asigură:

- alinierea cu strategia profesională, obiectivele, valorile și interesele societății;
- inhibarea asumării unor riscuri excesive, comparative cu politica de investiții a societății;
- alinierea intereselor S.I.F. Oltenia S.A. și ale investitorilor cu cele ale personalului care administrează societatea, cu scopul de a realiza și menține o situație financiară solidă a societății.

Conducerea superioară și Consiliul de Administrație adoptă și revizuiesc periodic principiile generale ale Politicii de remunerare:

a) politica și practicile de remunerare sunt supuse anual procedurii de evaluare internă și independentă;

b) politicile și practicile de remunerare sunt subordonate realizării bugetului de venituri și cheltuieli aprobat anual de acționarii S.I.F. Oltenia S.A. în Adunarea Generală a Acționarilor;

c) membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de exercitarea funcțiilor lor;

d) remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscului și de asigurare a conformității va fi direct supravegheată de organul de conducere al societății în cadrul funcției sale de supraveghere;

e) prin politica de remunerare adoptată se urmărește generarea performanței pe termen lung și crearea unui cadru pentru dezvoltarea sustenabilă a societății; evaluarea performanței și acordarea remunerației în funcție de performanță ia în considerare crearea condițiilor de dezvoltare sustenabilă a S.I.F. Oltenia S.A.;

f) practica acordării unei remunerații totale care să includă atât componenta fixă cât și pe cea variabilă, se stabilește la nivelul Consiliului de Administrație și conducerii superioare, se aprobă de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor și include posibilitatea de a nu plăti nici o componentă variabilă a remunerației;

g) componenta variabilă a remunerației se acordă numai dacă este sustenabilă, în funcție de situația financiară a S.I.F. Oltenia S.A. și în condițiile realizării prevederilor Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat anual de acționari; realizarea parțială a prevederilor Bugetului de Venituri și Cheltuieli sau nerealizarea acestora conduc la reducerea semnificativă a componentei variabile a remunerației, putând merge chiar până la eliminarea acesteia.

Principiile Politicii de remunerare se aplică oricărui tip de remunerație plătită de S.I.F. Oltenia S.A. categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și pentru orice angajat ce 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.

În ceea ce privește procesul de remunerare, Direcția Resurse Umane-Logistică monitorizează procesul de implementare a Politicii de remunerare, oferind consultanță și sprijin în procesul de evaluare a performanțelor individuale.

Biroul Conformitate și administratorul de risc au un rol activ în procesul de elaborare, monitorizare și implementare a procedurilor și practicilor derivate din Politica de remunerare. Administratorul de risc evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al S.I.F. Oltenia S.A. și adecvarea indicatorilor de performanță, prin prisma riscurilor ce pot fi generate în activitatea specifică a societății.

Auditul intern realizează evaluări anuale referitoare la modalitatea de implementare a Politicii de remunerare și a procedurilor și practicilor aferente, în scopul stabilirii gradului de conformare a acestora cu standardele și reglementările incidente în materie.

CAPITOLUL XI - Comunicarea remunerațiilor

Societatea întocmește un raport de remunerare, care oferă informații referitoare la remunerațiile acordate, inclusiv beneficiile acordate sau datorate pe parcursul ultimului an financiar administratorilor sau directorilor, inclusiv celor nou recrutați și foștilor administratori sau directori, în conformitate cu Politica de remunerare și prevederile legale. Aceste informații pot fi prezentate fie sub forma unui document de sine-stătător privind Politica de remunerare, a unei informări periodice în cadrul situațiilor financiare anuale sau sub orice alt format. Informațiile cuprinse în acest raport se referă la procesul decizional care stă la baza elaborării și implementării Politicii de remunerare, informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță, criteriile utilizate pentru evaluarea performanțelor sau pentru acordarea de stimulente.

Raportul anual al Consiliului de Administrație include informații privind remunerațiile administratorilor și conducerii superioare, inclusiv pentru persoanele nou alese și foști administratori și directori. În cadrul Raportului anual vor fi incluse date referitor la beneficiile acordate sau datorate pentru exercițiul financiar încheiat.

Raportul de remunerare nu va include categorii speciale de date cu caracter personal ale conducătorilor sau date cu caracter personal care se referă la situația familială a fiecărui conducător.

Datele cu caracter personal ale conducătorilor sunt prelucrate de către societate în temeiul prevederilor cuprinse în Legea nr. 15/2020, în scopul creșterii transparenței și sporirii responsabilității conducătorilor, dar și al supravegherii de către acționari a remunerațiilor acestora.

Raportul Consiliului de Administrație, inclusiv Raportul de remunerare, sunt supuse votului acționarilor în cadrul ședinței adunării generale a acționarilor.

După votarea în ședința adunării generale a acționarilor S.I.F. Oltenia S.A., Politica de remunerare este publicată pe website-ul societății (www.sifolt.ro), împreună cu data și rezultatele votului și rămâne la dispoziția publicului atât timp cât este aplicabilă. De asemenea, pe website-ul societății vor fi disponibile și modelele actuale ale contractelor de mandat încheiate de societate cu directorul general și directorul general adjunct.

CAPITOLUL XII. Dispoziții finale

În cazul în care prevederile Politicii de remunerare vor fi completate/modificate/abrogate de o dispoziție legală sau internă, atunci prevederile acestea se vor aplica de drept și la nivelul S.I.F. Oltenia S.A.

Aplicarea Politicii de remunerare face obiectul măsurilor de monitorizare din partea organelor de conducere ale S.I.F. Oltenia S.A., precum și a funcțiilor de control (cel puțin anual), care vor propune și implementa măsurile eventual necesare pentru posibile deficiențe constatate în activitatea societății pe această linie.

Prezenta Politică de remunerare se completează cu prevederile privind remunerarea din cadrul actelor normative aplicabile.

Politica de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor S.I.F. Oltenia S.A., cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

Sorin-Iulian Cioacă
Președinte/Director General



Mihai Trifu
Vicepreședinte/Director General Adjunct

