

SUMAR AL POLITICII DE REMUNERARE SSIF SWISS CAPITAL SA

PENTRU ANUL 2019

1. Despre Politica de remunerare

Procedura privind politicile si practicile de remunerare stabileste politicile si practicile de remunerare aplicabile in cadrul Swiss Capital SA si are la baza respectarea prevederilor aplicabile.

2. Principii generale de remunerare

Criteriile de evaluare se referă atât la performanța individuală cât și la cea colectivă, în mod specific pentru o durată de timp suficient de mare încât să indice o performanță reală, ca și la evaluarea performanței individuale în perioada respectivă, nu numai din punct de vedere al criteriilor financiare măsurabile dar și prin prisma criteriilor calitative, incluzând, dar fără a se limita la, cunoștințele privind domeniul de activitate, abilitățile manageriale, eficiența și atitudinea profesională generală, nivelul de angajament și contribuția la munca desfășurată.

În cazul în care remunerația depinde de performanță, ea va fi evaluată în funcție de riscurile actuale și viitoare, luandu-se in considerare costul capitalului utilizat, precum și lichiditățile necesare. In evaluarea performantelor individuale se tine seama de criterii atat financiare cat si nefinanciare.

La stabilirea performanței persoanelor relevante, Societatea va ține seama de rezultatele activităților acestora din punctul de vedere al conformității cu normele de conduită și, în general, cu obligația de a se îngriji de interesul investitorilor.

Membrii personalului care dețin funcții de control sunt independenți de funcțiile operaționale pe care le supraveghează, dețin autoritatea corespunzătoare și sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, indiferent de performanțele sectoarelor operaționale pe care le controlează.

3. Remunerația fixă

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. Salariul de baza se stabileste in functie de legislatia in vigoare si in raport de:

- functie;
- durata muncii;

- performantele obtinute;
- vechime;
- conditiile specifice in care angajatul isi desfasoara activitatea

Salariul de baza pentru fiecare angajat este stabilit in momentul angajarii prin negocieri individuale si libere intre persoana respectiva si societate.

Remuneratia se plateste in bani o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca. Plata se efectueaza prin virament intr-un cont bancar. Intarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea Societatii la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Societatea nu acorda stimulente angajatilor care i-ar putea determina pe acestia sa favorizeze interesul propriu sau interesele societatii in detrimentul potential al investitorului.

4. Remunerația variabilă

In cazul remuneratiei variabile optionale, si anume a bonusului acordat cu ocazia sarbatorilor/alte situatii particulare, evaluarea are la baza criteriile Angajatorului.

Nu este stabilita o schema de bonusare privind alocarea de ainstrumente financiare si nici schema de pensii.

Remunerarea persoanelor aflate in functii cheie (control intern, administrare a riscurilor, asigurare a conformitatii) este direct supravegheata de catre Consiliul de Administratie si/sau directori.

5. Dispozitii finale

Politicele si practicile de remunerare elaborate sunt aprobate de Consiliul de Administratie al societatii in urma consultarii cu reprezentantul compartimentului de control intern, si puse in aplicare de functiile corespunzatoare pentru a promova o guvernanta corporativa eficienta.

Conducatorii societatii sunt responsabili pentru punerea in aplicare a politicilor si practicilor de remunerare si pentru prevenirea si estionarea oricaror riscuri relevante pe care le pot genera politicile si practicile de remunerare.

Organul de conducere al societatii, in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste anual, daca este cazul, principiile generale ale procedurii privind politicile si practicile de remunerare pentru ca aceasta sa corespunda schimbarilor intervenite in situatia societatii si este responsabil de aplicarea acesteia.