

## **APROBAT**

Prin Hotărârea Adunării generale extraordinare  
a acționarilor Societății pe acțiuni „ARES UT”  
Proces-verbal nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2018

# **POLITICILE SI PRACTICILE DE REMUNERARE** **a Organului de conducere, Cenzorului și Secretarului Consiliului Societății**

## **1. INTRODUCERE**

Procedura privind Politicile și Practicile de Remunerare a Organului de conducere, Cenzorului și Secretarului Consiliului Societății are drept scop informarea angajaților, asigurarea unei remunerări competitive și corecte, reținerea și motivarea angajaților și asigurarea unui fundament pentru un management al riscului eficient. Prezenta procedură se referă la realizarea de către SA „ARES UT” a activității de administrare a Societății.

## **2. SCOP**

Politica de remunerare urmărește:

- Atragerea și fidelizarea angajaților de valoare care dețin calitățile și experiența necesară pentru atingerea obiectivelor societății;
- Motivarea membrilor conducerii și angajaților pentru atingerea obiectivelor societății;
- Alinierea intereselor membrilor conducerii cu cele ale angajaților și cu cele ale acționarilor, atât pe termen scurt cât și mediu sau lung;
- Încurajarea muncii în echipa și a cooperării între diferitele departamente
- Asigurarea unei remunerații care se aliniază practicilor la nivel de piață și principiilor echității.

## **3. PRINCIPII**

Procedura se aplică tuturor categoriilor de personal prezentate mai sus ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al SA „ARES UT” pe care le administrează, inclusiv pentru 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.

Procedura este aplicabilă următoarelor categorii de personal cuprinse în organigrama societății:

- Reprezentanților funcțiilor din conducerea executivă (Director General, Înlocuitori);
- Reprezentanților Compartimentului de Control Intern (Cenzorul Societății);
- Secretarului Consiliului Societății.

La stabilirea și aplicarea politicilor SA „ARES UT” respectă, într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa internă, precum și cu natura, amploarea și complexitatea activităților sale, următoarele principii:

a) politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv ale Societății pe care le administrează;

b) politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Societății administrate, precum și cu interesele investitorilor, și cuprinde măsuri de evitare a conflictelor de interese.

c) conducerea Societății, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;

d) adoptarea, evaluarea și supravegherea punerii în aplicare a politicii de remunerare este realizată de Consiliul Societății, aceste sarcini fiind puse în aplicare doar de către membrii săi neexecutivi;

e) aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;

f) membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;

g) remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a activității de bază a societății este independentă de performanța funcției de administrare a portofoliului;

h) atunci când remunerația depinde de performanța, valoarea sa totală se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauza sau ale organelor respective și rezultatele globale ale Societății, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criterii atât financiare, cât și nefinanciare;

i) Societatea va urmări ca politica de remunerare să nu recompenseze eșecurile;

j) Societatea nu are o politică de pensii ca instrument al politicii de remunerare și nu acordă remunerație variabilă.

#### 4. METODE DE REALIZARE ȘI IMPLEMENTARE

Remunerarea se realizează prin comparație cu alte companii similare din punct de vedere al mărimii, naturii și complexității operațiunilor, fiind luate în considerație și condițiile economice ale pieței. Pachetul de remunerare al angajaților Societății cuprinde următoarele componente:

- Salariul de bază (remunerație fixă);
- Beneficiile (ex: tichete de masă, prime ocazionate de sărbători legale sau alte evenimente).

Politica de remunerare vizează realizarea unui bun management al riscului, urmărind să nu încurajeze luarea unor decizii care să implice riscuri majore pentru activitățile administrate. Aceasta urmărește atât realizarea strategiei de business a Societății cât și interesele pe termen scurt, mediu și lung ale Societății. Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și că plata efectivă ține cont de ciclul de afaceri al Societății și de riscurile specifice activității acesteia. Printr-un astfel de sistem de remunerare se urmărește evitarea conflictelor de interese și realizarea unui echilibru între remunerația personalului și nivelul riscurilor pe care aceștia pot să și-l asume. Pentru aceasta se urmărește cu atenție și respectarea prevederilor celorlalte proceduri interne, precum Procedura privind evitarea conflictului de interese, Procedura privind evaluarea și administrarea riscului, etc.

## 5. RESPONSABILITĂȚI ÎN REALIZAREA POLITICII DE REMUNERARE

Procedura privind Politica și Practicile de Renumerare este întocmită de Conducerea Executivă a societății cu avizul Reprezentantului Compartimentului de Control Intern, și este aprobată de Adunarea generală a acționarilor.

Prezenta Procedură se aduce la cunoștință angajaților Societății.

Personalul Societății declară pe propria răspundere că nu utilizează strategii de acoperire personală sau asigurări legate de remunerare sau de răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în contractele lor de remunerare;

Aplicarea politicii de remunerare este supusă, o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;

Evaluarea performanțelor profesionale are ca scop aprecierea obiectivă a activității salariaților, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv de fiecare salariat. Fiecare salariat este evaluat profesional individual. În procesul de evaluare și remunerare a performanței individuale sunt luate în considerare criteriile de evaluare a postului (competențe și abilități personale, cunoștințele acumulate, calificările, dezvoltarea personală, implicare activă în strategiile și proiectele Societății, contribuția la rezultatele echipei și ale Societății, angajamentul demonstrat de a-și continua activitatea în cadrul Societății.

## 6. CERINTE DE PUBLICARE

În conformitate cu prevederile legale în vigoare, informațiile detaliate privind politica de remunerare sunt disponibile public prin intermediul site-ului web al Societății ([www.aresut.md](http://www.aresut.md)), pot fi obținute în mod gratuit la sediul societății, și sunt livrate gratuit pe suport hârtie, la cererea oricărei părți interesate.

**SECRETAR**

---