

**Informații referitoare la Politica de Remunerare a BCR Pensii SAFPP SA (“BCR Pensii”,  
“Societatea”, “Compania”) pentru exercițiul financiar încheiat la data de 31.12.2025**

Prezentul raport este întocmit în considerarea prevederilor art. 11 lit c) și d) din Norma 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparență în sistemul pensiilor private, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 49 alin. (2) din Regulamentul A.S.F. nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernare corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare.

Cadrul general aplicabil în BCR Pensii, Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private (denumită în continuare BCR PENSII sau „Societatea”) cu privire la remunerare este stabilit prin intermediul Politicii de Remunerare. Prin aceasta se urmărește implementarea unei structuri de remunerare care să recompenseze performanța și să permită Societății să atragă, să motiveze și să păstreze în rândul Personalului cei mai valoroși oameni, care să contribuie la realizarea obiectivelor Societății.

Politica de Remunerare este revizuită anual în cadrul procesului de revizuire internă, pentru a fi în conformitate cu cerințele legale și de reglementare, precum și pentru alinierea principiilor de remunerare conform cadrului de guvernare al Grupului BCR.

La nivelul Societății responsabilitățile prevăzute de *Regulamentul nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernare corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare* privind politicile de remunerare au fost exercitate în cursul anului 2025 de către Consiliul de Supraveghere și Comitetul de Remunerare. În acest scop, Consiliul de Supraveghere și Comitetul de Remunerare s-au asigurat 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.

Principiile generale de remunerare aplicabile personalului din structura de conducere, persoanelor care dețin funcții-cheie, precum și pentru întreg personalul BCR Pensii:

- Politica de Remunerare permite și promovează o administrare a riscurilor sănătoasă și eficace, fără a încuraja asumarea care depășește nivelul toleranței la risc a Societății;

- Politica de Remunerare corespunde culturii Societății, strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale BCR Pensii și cuprinde principii menite să evite conflictele de interese;
- Politica de Remunerare în BCR Pensii este o politică de remunerare neutră din punct de vedere al genului; Personalul, indiferent de gen, este remunerat în mod egal pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. Diferența de remunerare este determinată ca raport între remunerația medie a bărbaților și cea a femeilor;
- Remunerația totală în BCR Pensii se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale, cea a structurii organizaționale în care se desfășoară activitatea, cea a societății precum și a rezultatelor generale ale Grupului BCR. La evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criteriile financiare (comerciale cantitative), cât și criteriile non-financiare (calitative, precum: competențele individuale, abilitățile de lider, contribuția la performanța echipei, respectarea normelor aplicabile, calitatea serviciilor furnizate clienților, etc);
- 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 a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de ciclul de afaceri al societății și de riscurile specifice activității acesteia;
- Remunerația Variabilă garantată nu este compatibilă cu administrarea solidă a riscurilor sau cu principiul remunerării pentru performanță și nu face parte din planurile de remunerare potențiale. Plata variabilă garantată are caracter excepțional și poate fi acordată doar atunci când se angajează personal, fiind limitată la primul an de activitate al acestuia (ca data de acordare), în condițiile stabilite de Consiliul de Supraveghere;
- Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător, astfel încât structura de remunerare să nu favorizeze interesele companiei în detrimentul intereselor fondurilor de pensii private administrate și ale participanților la fondurile de pensii. Remunerația variabilă va fi plătită doar în limita unui raport adecvat între componenta fixă și cea variabilă, care nu trebuie să depășească 100%;
- Politica de Remunerare se stabilește în baza unei analize fundamentate și a unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat, corelată cu performanța colectivă, a unei repartizări judicioase a cheltuielilor Societății acolo unde este posibil, precum și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri;
- Structura de remunerare nu încurajează asumarea de riscuri excesive în raport cu riscurile legate de durabilitate, fiind corelată cu performanța ajustată la risc. În acest sens, managerii se vor

asigura că obiectivele de performanță stabilite nu vor încuraja asumarea de riscuri excesive în raport cu riscurile legate de durabilitate;

- Politica de Remunerare a Societății vizează implementarea și respectarea principiilor guvernantei corporative și a Regulamentului (UE) 2019-2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare și ale reglementărilor adoptate în aplicare acestuia.

(i) Pentru anul 2025, **valoarea totală brută a remunerației defalcată în remunerații fixe și remunerații variabile plătite** de BCR Pensii personalului său, numărul persoanelor care au beneficiat de aceste remunerații, inclusiv orice comisioane de performanță a fost:

Remunerație Fixă plătită an 2025 (valoare brută)		Remunerație Variabilă *- valoare brută plătită an 2025 (bonus de performanță)		Remunerație Totală plătită an 2025
Număr de persoane cărora li s-a plătit remunerație fixă	Valoare totală brută/an (RON)	Număr de persoane cărora li s-a plătit remunerație variabilă	Valoare totală brută /an (RON)	Valoare brută remunerații fixe și variabile/an (RON)
1	2	3	4	5 = 2 + 4
75	10.622.373	47	2.075.060	12.697.433

(ii) **Valoarea totală brută a remunerației defalcate pe categorii de angajați sau alți membri ai personalului** este prezentată în tabelul de mai jos și conține defalcarea între remunerația fixă plus cea variabilă:

Categoriile de Personal		Remunerația Totală valoare brută (RON) compusă din:	Remunerația Fixă - valoare brută (RON)	Remunerația Variabilă *- valoare brută (RON)
Personal a căror activitate profesională are impact semnificativ asupra activității administratorului	Membrii Consiliului de Supraveghere (personal neremunerat)	0	0	0
	Membrii Directoratului și persoanele care dețin funcții-cheie (personal remunerat)	4.018.475	2.907.062	1.111.413
Alte categorii de personal	Funcții de conducere (altele decât funcții-cheie)	2.018.659	1.689.412	329.247
	Funcții de execuție (altele decât funcții-cheie)	6.660.299	6.025.899	634.400
<b>TOTAL</b>		<b>12.697.433</b>	<b>10.622.373</b>	<b>2.075.060</b>

\*Remunerația variabilă plătită în anul 2025 reprezintă bonusul de performanță acordat în anul 2024 și bonusurile deferate pentru perioada 2020 - 2023.

**(iii) Descrierea modalității de calcul a remunerației și a beneficiilor** acordate pe parcursul anului 2025:

**I. Structura de remunerare pentru personalul BCR Pensii** (cu excepția membrilor Consiliului de Supraveghere)

Pachetul total de remunerare pentru personalul BCR Pensii (membrii Directoratului și angajații Societății) este compus din următoarele elemente:

**1. Remunerația fixă**, reprezentată de:

- (i) salariul de bază, respectiv indemnizație în cazul membrilor Directoratului
- (ii) beneficii (cu titlu de exemplu fără a ne limita la acestea: tichetele de masă, serviciile medicale, pensia facultativă)
- (iii) Programul de Acțiuni WeShare by Erste Group

**2. Remunerația variabilă**, reprezentată de:

- (i) bonusul de performanță;
- (ii) bonusul de retenție;
- (iii) plățile compensatorii

Deciziile de remunerare au în vedere o combinație de elemente și anume rezultatele financiare ale companiei, performanța obținută față de obiectivele stabilite în score-cardurile de performanță, poziția și practica pe piața locală.

**1. Remunerația fixă:**

(i) **Salariul de bază** este elementul garantat al remunerației acordat salariaților pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, așa cum sunt ele descrise în fișa de post. Salariul de baza, respectiv indemnizația sunt stabilite astfel încât a asigura un nivel fix al câștigurilor care reflectă amploarea și complexitatea activității precum și rolurile și responsabilitățile fiecărui salariat/membru al Directoratului. Salariul de bază poate fi ajustat în funcție de anumite circumstanțe reglementate de Politica de Remunerare.

(ii) **Beneficiile acordate** personalului din structura de conducere și salariaților BCR Pensii, ca parte a componenței fixe a pachetului de remunerare.

Beneficiile oferite angajaților sunt prevăzute în *Regulamentul de Drepturi și Beneficii acordate salariaților BCR Pensii*.

Pentru membrii Directoratului beneficiile sunt prevăzute în contractul de mandat. Beneficiile pot varia de la un an la altul în funcție de legislația în vigoare, de politicile interne și de practica de pe piața financiar bancară și /sau financiar nebanclară.

(iii) **Programul de Participare a Personalului la Capitalul Social – WeShare by Erste Group (ESP)** este un program anual adresat tuturor membrilor personalului Grupului Erste (salariați și membrii Directoratului) și este structurat în (2) componente reprezentând remunerație fixă:

a) **Componenta de Participare** în baza căreia fiecărui membru al personalului îi sunt acordate Acțiuni ESP cu titlu de Beneficiu cu o valoare echivalentă netă aprobată anual de către Directoratul BCR Pensii ("Componenta de Participare"), la un preț de referință pe Acțiune ESP egal cu prețul de închidere al acțiunilor EGB pe Bursa de Valori din Viena la data la care are loc acordarea Beneficiului. Toate taxele și contribuțiile sociale pentru componenta de participare sunt suportate de către angajator

b) **Componenta de Investiții**, care este discreționară pentru membrii personalului și în baza căreia fiecărui membru al personalului care se angajează să investească în Acțiuni ESP până la o anumită sumă ("Investiția Angajată") îi vor fi acordate un număr de Acțiuni ESP gratuite cu titlu de Beneficiu ("Investiția Beneficiu"). Investiția Angajată și Investiția Beneficiu sunt denumite împreună, "Componenta de Investiții". Toate taxele și contribuțiile sociale aferente componentei de investiții sunt suportate de către fiecare membru al personalului, care se angajează să investească în Acțiuni ESP.

Suma (în valoare netă în ceea ce privește taxele și contribuțiile sociale) aferentă Investiției Angajate și Investiției Beneficiu pentru fiecare participant la program este utilizată pentru calculul numărului Acțiunilor ESP care vor fi acordate respectivului membru al personalului cu titlu de Beneficiu, în baza Componentei de Investiții, la prețul de referință pe Acțiune ESP egal cu prețul de închidere al acțiunii EGB pe Bursa de Valori din Viena.

Mai multe detalii privind condițiile de derulare și eligibilitate a Programului WeShare by Erste Group (ESP) se regăsesc în Politica de Remunerare a BCR Pensii.

## **2. Remunerația variabilă:**

Remunerația variabilă este compusă din toate elementele de remunerație care nu pot fi încadrate ca Remunerație Fixă, conform definiției de la pct. 1 (Remunerația fixă) de mai sus.

(i) **Bonusul de performanță** (una dintre componentele remunerației variabile) este corelat cu performanța companiei și performanța individuală și este acordat cu frecvență anuală, în funcție de performanța individuală măsurată atât prin indicatori cantitativi cât și calitativi.

Metodologia folosită în stabilirea indicatorilor de performanță, evaluarea performanței, frecvența de plată a bonusului precum și alte detalii legate de Remunerația Variabilă (bonus) pentru fiecare categorie de personal în parte sunt prezentate detaliat în cadrul reglementărilor interne ale BCR Pensii..

Decizia asupra fondului total de bonus pentru o anumită Perioada de Performanță este luată de către Consiliul de Supraveghere al BCR Pensii, ținând cont de gradul de îndeplinire al obiectivelor strategice anuale în conformitate cu strategia de afaceri revizuită și monitorizarea bugetului, strategia de risc, cerințele de capital, precum și momentul realizării profitului.

Următoarele elemente sunt luate în considerare în ceea ce privește structura plății bonusului de performanță:

- Criteriile minime de performanță condiționează orice plată de bonus, atât componenta inițială, cât și componenta amânată. Cerințele minime de performanță iau în considerare performanța la nivelul grupului, la nivel local și cerințele de adecvare a capitalului și sunt aplicabile întregului personal.
- Bonusul sau orice parte a acestuia va fi acordat doar dacă este considerat sustenabil din punct de vedere al situației financiare a Grupului BCR și este justificat de performanța Societății și a salariatului respectiv. În cazul în care performanța financiară, rezultată ca urmare a criteriilor descrise anterior, este slabă în raport cu indicatorii definiți sau negativă, componenta variabilă a remunerației nu va fi acordată, sau va fi acordată doar într-o proporție redusă;
- Componenta variabilă a remunerației nu se va plăti prin intermediul unor mijloace sau metode care să faciliteze evitarea aplicării cerințelor legale;
- Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare conduce la pierderea sau limitarea eligibilității angajatului pentru bonusul de performanță al anului pentru care sancțiunea s-a aplicat.

Există mecanisme de plată amânată și de recuperare a sumelor avansate (clawback) prin care se asigură ajustări de risc, pentru a corela recompensa cu performanța sustenabilă. Mecanismele de ajustare ex-post cu riscul folosite în BCR Pensii sunt de tip “malus” și “claw-back”. 100% din remunerația variabilă totală acordată Personalului Identificat face obiectul mecanismelor ex-post de ajustare la riscuri de tip “malus” sau “claw-back”, conform prevederilor Politicii de Remunerare.

Structura modelului de plată pentru Personalul Identificat\* este:

- 60% din plata bonusului este acordată imediat (în sensul de plată inițială/denumită plată în avans)
- 40% din plata bonusului este amânată pentru următorii minim patru (4) ani (în tranșe egale)

50% din totalul bonusului (sumele plătite în avans și cele amânate) vor fi acordate sub forma de instrumente în forma dematerializată, respectiv obligațiuni care trebuie păstrate timp de un an.

În anumite situații se pot aplica următoarele condiții speciale:

- Dacă valoarea bonusului este mai mică decât contravaloarea în RON a 50.000 EUR brut și mai puțin de 1/3 din remunerația totală anuală, suma de bonus va putea fi plătită într-o singură tranșă, în numerar;
- Dacă valoarea bonusului depășește contravaloarea în RON a 150.000 EUR brut, suma de bonus va fi plătită după cum urmează:
  - 40% din sumă este acordată imediat (din care 50% sub formă de instrumente financiare);
  - 60% din sumă este acordată în următorii minim patru (4) ani din care 50% sub formă de instrumente financiare.

Pragul de deferare în situațiile descrise mai sus se aplică începând cu remunerația variabilă aferentă anului 2022.

În cazul Membrilor Directoratului, vor fi stabilite perioade de deferare în mandatele individuale, care nu vor putea fi mai mici de 4 (patru) ani și/ sau față de limitele stabilite prin cadrul legal și de guvernanță internă.

Plata sumelor amânate (numerar și instrument) pentru fiecare an din perioada de amănare este condiționată de atingerea criteriilor de minimă performanță aferente anului anterior efectuării plății.

\* Personalul identificat reprezintă categoriile de membri ai personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al subsidiarei/grupului din care face parte acesta, conform Regulamentului BNR nr. 5/2013 (art. 3 (1) punct 30) și Directivei 2013/36/UE.

BCR Pensii, în calitatea sa de subsidiară cuprinsă în sfera de consolidare prudențială a unei instituții de credit (BCR SA), aplică criteriile de identificare a categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției/grupului financiar ("Personal Identificat"), precum și cerințele BNR și ale *Ghidurilor ABE privind politicile solide de remunerare*, referitoare la remunerarea acestor categorii de personal.

Politicile de remunerare din cadrul BCR Pensii/Grupului BCR nu cuprind prevederi specifice privind remunerarea persoanelor care dețin funcții-cheie.

(ii) **Bonusul de retenție** poate fi o altă componentă a remunerației variabile și poate fi acordat în cazul restructurărilor, al lichidării, în urma unei modificări a controlului sau pentru a asigura finalizarea unor proiecte importante, precum și în situația în care compania poate oferi o justificare a interesului său legitim de a reține un membru cheie al personalului. Bonusurile de retenție se pot acorda numai după îndeplinirea condițiilor de reținere și a condițiilor de performanță aplicabile, conform prevederilor Politicii de Remunerare. În exercițiul financiar încheiat la data de 31.12.2025 nu au fost acordate bonusuri de retenție.

(iii) **Plățile compensatorii** aplicabile întregului Personal.

Plățile compensatorii acordate la încetarea anticipată a contractului individual de muncă sunt acordate în conformitate cu strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung ale Societății, cu legislația aplicabilă în vigoare precum și cu prevederile Pachetului de Drepturi și Beneficii acordate salariaților Societății.

Plățile compensatorii reflecta performanța obținută în timp și nu recompensează nereușita sau o conduită profesională necorespunzătoare. În cazul identificării unei nereușite, aceasta trebuie analizată și făcută diferențierea între nereușită Societății sau a Salariatului.

Plățile compensatorii sunt considerate ca fiind o altă componentă a remunerației variabile, cu excepția următoarelor sume care nu sunt luate în considerare în scopul calculării raportului dintre Remunerația Fixă și Variabilă și/sau pentru aplicarea modelului de plată cu deferare:

- a. Plățile compensatorii obligatorii conform legislației muncii în vigoare sau obligatorii ca urmare a unei decizii a unei instanțe;
- b. Plățile compensatorii prevăzute la punctele de mai jos, în cazul în care Societatea este în măsură să demonstreze motivele și caracterul adecvat al cuantumului plății compensatorii:
  - i. Plățile compensatorii calculate printr-o formulă generică predefinită prevăzută în Regulamentul de drepturi și beneficii pentru salariații Societății

- ii. Plățile compensatorii corespunzătoare sumei suplimentare datorate în temeiul unei clauze de neconcurență prevăzută în contract și care sunt plătite în tranșe lunare următoare, până la valoarea Remunerației Fixe care ar fi fost plătită pentru perioada de non-concurență, în cazul în care personalul ar fi fost în continuare Salariat;
- c. Plățile compensatorii care nu îndeplinesc condițiile prevăzute la litera (i) de la paragraful (b) de mai sus, în cazul în care Societatea a demonstrat autorităților de supraveghere motivele și adecvarea cuantumului plăților compensatorii.

În aplicarea paragrafului b) lit. i), prin formula generică predefinită se înțelege:

- a. Schema de plăți compensatorii la încetarea contractului individual de muncă, ca urmare a desființării postului, prevăzută de Regulamentul de Drepturi și Beneficii pentru salariații BCR Pensii aplicabil.
- b. Schema de plăți compensatorii pentru pensionarea anticipată, prevăzută de Regulamentul de Drepturi și Beneficii pentru salariații BCR Pensii aplicabil.
- c. Schema de plăți compensatorii voluntare pentru situațiile neacoperite de lit. a) și b) de mai sus,

Salariul brut lunar care se ia în calcul la stabilirea cuantumului plăților compensatorii voluntare este cel avut la data încetării raporturilor de muncă.

În exercițiul financiar încheiat la data de 31.12.2025 nu au fost acordate plăți compensatorii.

## II. Structura de remunerare pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Stabilirea unei remunerații corespunzătoare pentru exercitiul bugetar în derulare pentru membrii Consiliului de Supraveghere revine Adunării Generale Ordinare a Acționarilor BCR Pensii, conform Actului Constitutiv al Societății.

În aprobarea remunerării membrilor Consiliului de Supraveghere, dacă este cazul, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor ține cont de următoarele elemente și principii:

- principiul potrivit căruia stabilirea remunerațiilor sau a altor avantaje trebuie să fie justificată în raport cu îndatoririle specifice ale membrilor Consiliului de Supraveghere persoanelor respective și cu situația economică a Societății;
- recomandările generale formulate în acest sens de Comitetul de Remunerare al Consiliului de Supraveghere, al cărui rol este acela de a asigura aplicarea unor principii unitare de eligibilitate și performanță, la nivelul companiei - salariați și structura de conducere.
- remunerația cuprinde doar o componentă anuală fixă și o indemnizație pe sedință. Plata indemnizației pe sedință este condiționată de o participare minimă de 50% la sedințele organizate în timpul mandatului membrului Consiliului de Supraveghere în anul calendaristic respectiv;

- nivelul indemnizațiilor fixe, pe fiecare dintre cele 2 categorii de poziții (președinte și membru), structura (indemnizația anuală și indemnizația pentru participarea la ședințe) și modul de plată a acestora se aprobă anual;
- nu se vor acorda remunerații variabile sau alte stimulente, pentru a evita conflictul de interese;
- alte cheltuieli sunt strict legate de deplasările internaționale efectuate în interes de serviciu;
- În măsura în care un angajat al Grupului BCR își asumă atribuții suplimentare în consilii de supraveghere, consilii consultative sau organisme similare din companii afiliate sau neafiliate Grupului BCR, în care atribuțiile suplimentare (i) reprezintă doar funcții de supraveghere și nu funcții executive (ex. membru al Comitetului Executiv, Director General etc.) și (ii) sunt asumate în legătură directă cu sau ca parte a angajării sau mandatului angajatului din cadrul Grupului BCR, remunerația totală din mandatele suplimentare de supraveghere ar trebui să nu fie plătită sau, în cazul în care aceasta este plătită, suma ar trebui dedusă din remunerația sa. În toate cazurile, se obține acordul salariatului pentru modificarea contractului individual de muncă.

Conform recomandărilor Comitetului de Remunerare stabilit la nivelul Grupului Erste, referitor la membrii Consiliilor de Supraveghere – care dețin și calitatea de salariați ai Erste/BCR Group - aceștia au renunțat la încasarea indemnizației convenite pentru calitatea de membri ai Consiliului de Supraveghere BCR Pensii precum și la încasarea indemnizației de ședință.

**(iv) Modificări substanțiale ale politicii de remunerare adoptate:**

În luna martie a anului 2025 a avut loc o altă actualizare a Politicii de Remunerare, în urma acestei revizuirii a fost actualizat pragul minim de amanare a unei plăți din remunerația variabilă de la 30.000 euro la 50.000 euro conform Regulamentului BNR nr. 8/ 2024 de modificare și completare a Regulamentului nr. 5/ 2013 precum și actualizarea structurii de remunerare pentru membrii Consiliului de Supraveghere;

În ședința Consiliului de Supraveghere din luna septembrie a anului 2025 a fost revizuită și aprobată Politica de Remunerare a Societății fără modificări majore aduse Politicii de Remunerare.