

Informații referitoare la Politica de Remunerare a BCR Pensii SAFPP SA pentru exercițiul financiar încheiat la data de 31.12.2021, conform cerințelor art. 11 lit c) și d) din Norma 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparență în sistemul pensiilor private

Cadrul general aplicabil în cadrul 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 BCR PENSII să atragă, să motiveze și să păstreze în rândul Personalului cei mai valoroși oameni, care să contribuie la realizarea obiectivelor societății.

La nivelul Societății responsabilitățile prevăzute de *Regulamentul nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară* privind politicile de remunerare sunt exercitate de către Consiliul de Supraveghere. În acest scop, Consiliul de Supraveghere se asigură 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.

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

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;
- 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 clientului. 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 2021, **valoarea totală brută a remunerației defalcată pe remunerații fixe și remunerații variabile** acordate de administrator personalului său, numărul persoanelor care au beneficiat de aceste remunerații, inclusiv orice comisioane de performanță a fost:

Remunerație fixă (valoare brută)		Remunerație variabilă - valoare brută (bonus de performanță)		Total
Număr de persoane cărora li s-a acordat remunerație fixă la 31.12.2021	Valoare totală brută/an (RON)	Număr de persoane cărora li s-a acordat remunerație variabilă pentru 2021	Valoare totală brută /an (RON)	Valoare brută remunerații fixe și variabile (RON)
1	2	3	4	5=2+4
60	6,040,978	38	1,218,873	7,259,851

- (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 costului cu remunerația fixă plus cea variabilă:

Categoriile de personal		Remunerația totală - valoare brută (RON) <i>compusă din:</i>	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)	2,497,867	1,921,019	576,848
Alte categorii de personal	Funcții de conducere (altele decât funcții - cheie)	1,006,274	744,070	262,204
	Funcții de execuție (altele decât funcțiile - cheie)	3,755,710	3,375,889	379,821
TOTAL		7,259,851	6,040,978	1,218,873

(iii) **Descrierea modalității de calcul a remunerației și a beneficiilor** acordate pe parcursul
anului 2021:

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 baza, respectiv indemnizație în cazul membrilor Directoratului
 - (ii) beneficii
2. Remunerația variabilă, reprezentată de bonusul de performanță;

Deciziile de remunerare au în vedere o combinație de elemente și anume rezultatele de business,
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.

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.

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 și alte detalii legate de Remunerația Variabilă (bonus) pentru fiecare categorie de personal în parte sunt prezentate detaliat în cadrul reglementărilor interne Managementul Performanței și Dezvoltării Profesionale, respectiv în Politica de Remunerație. Decizia asupra fondului total de bonus pentru o anumită Perioadă 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 (dialogurile de buget), 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;
- Plata remunerației variabile se face de obicei în numerar. În general, bonusurile sunt plătite în numerar o singură dată, cu excepția cazurilor în care se aplică un model de plată diferit. 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 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) și
- 40% din plata bonusului este amânată în următorii 4 ani (în tranșe egale)
- 50% din sumele plătite inițial și din cele amânate vor fi acordate sub forma de instrumente non-cash, respectiv obligațiuni care trebuie păstrate timp de un an.

* 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. Structura de remunerare pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Stabilirea unei remunerații corespunzătoare pentru membrii Consiliului de Supraveghere revine Adunării Generale Ordinare a Acționarilor BCR Pensii, conform Actului Constitutiv al societății și prevederilor Politicii de Remunerare.

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 renunță la încasarea indemnizației convenite pentru calitatea de membri ai Consiliului de Supraveghere BCR Pensii precum și la încasarea indemnizației de sedință.

(iv) Modificări substanțiale ale politicii de remunerare adoptate:

În ședința Consiliului de Supraveghere din luna august a anului 2021 a fost revizuită și aprobată Politica de Remunerare a Societății. Principala modificare a constat în includerea de prevederi ce asigură alinierea Politicii de Remunerare a BCR Pensii la prevederile Politicii de administrare a riscurilor din BCR Pensii în legătură cu integrarea riscurilor de sustenabilitate.