

Informatii referitoare la politica de remunerare - 2021

In cursul anului 2021 s-a respectat Politica de remunerare implementata in cadrul BT Pensii Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Facultative si s-au acordat remuneratii fixe si variabile personalului, valorile acestora fiind evidentiata in tabelul de mai jos:

Categorie de personal	Nr persoane	Remuneratie fixa	Remuneratie variabila
Structura de conducere	2	541.922	102.471
Functii cheie	6	439.875	11.123
Alti membri ai personalului	18	839.802	28.126
Total	26	1.821.599	141.720

De asemenea, remuneratiile acordate in anul 2021 sunt prezentate defalcat mai jos in pe categoriile relevante de personal – management, persoane cu functii cheie si personal operational:

Categoriile de personal	Total remuneratie
Management	644.393
Functii cheie	450.998
Alti membri ai personalului	867.928
Total	1.963.319

In cadrul BT Pensii SAFPF SA Consiliul de Administratie are urmatoarele atributii in ceea ce priveste politica de remunerare:

- Este raspunzator pentru implementarea, mentinerea si monitorizarea principiilor generale privind remunerarea personalului societatii, prevazute in politica de remunerare. De asemenea, Consiliul

BT Pensii - Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Facultative S.A.

Registrul Comerțului J40/11737/18.06.2007, C.U.I. 21948054, Capital social 8 730 766 Lei

Autorizată de ASF prin Decizia nr. 171/26.07.2011, înregistrată în Registrul ASF – Sector Pensii Private cu nr. SAP-RO-21960491

de Admistratie aproba orice exceptari acordate unui membru al personalului sau modificari ale Politicii de Remunerare si examineaza cu atentie si monitorizeaza efectele acesteia;

- Detine atributiile principale in ceea ce priveste politica de remunerare si asigurarea ca principiile generale si politicile de remunerare si de beneficia a personalului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale societatii;
- Evalueaza mecanismele si sistemele adoptate pentru a se asigura ca sistemul de remunerare ia in considerare in mod corespunzator toate tipurile de riscuri si ca politica de remunerare generala este in concordanta si promoveaza o administrare a riscurilor solida si eficienta si este aliniata cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura si valorile corporative si cu interesele pe termen lung ale societatii.

Din punct de vedere al remuneratiilor personalului operational si al functiilor cheie remuneratia este stabilita prin contractul de munca individual incheiat cu fiecare persoana in parte. Pentru aceste categorii de personala remuneratia stabilita se acorda ca si beneficii: tichete de masa, contributi platite de catre angajator la fondul de pensii facultative Pensia Mea, servicii medicale la o clinica medicala privata.

In plus fata de remuneratia stabilita prin contractul individual, poate fi acordata o remuneratie variabila, conditionat de:

- performanta individuala si a compartimentului organizational in care angajatul isi desfasoara activitatea si in concordanta cu performanta BT Pensii in ansamblu, luand in considerare riscurile asumate;
- angajamentul demonstrat de angajat in a-si desfasura activitatea in cadrul BT Pensii, in vederea contribuirii durabile la realizarea scopului legitim al BT Pensii, de atingere a tintelor de performanta proiectate, in conditii de stabilitate si de continuitate si cu respectarea intereselor clientilor

Acordarea componentei variabile se realizeaza facand distinctie clara intre evaluarea performantei BT Pensii, categoriilor de functii existente si a functiilor de control.

Pentru persoanele din structura de conducere remuneratia este stabilita prin contractul de mandat incheiat cu fiecare din persoanele din categoria respectiva. Remuneratia pentru persoanele din structura de conducere este formata din partea fixa acordata conform prevederilor contractului de mandat semnat cu societatea si parte variabila, cuantumul acesteia fiind aprobat de catre Consiliul de Administratie si avizat de Comitetul de Remunere si Nominalizare BT Pensii. Pentru structura de conducere se acorda ca si beneficiu doar servicii medicale la o clinica medicala privata.

Toate remuneratiile, inclusiv cele ale persoanelor din structura de conducere si ale persoanelor cu functii-cheie de la nivelul societatii, sunt supuse aprobarii in cadrul Comitetului de Remunerare si Nominalizare constituit la nivelul societatii, si apoi sunt aprobate de catre Consiliul de Administratie.

In cursul anului 2021 Politica de remunerare a fost modificata de doua ori, prima data in luna martie , in vederea includerii in aceasta a elementelor de sustenabilitate, in vederea alinierii cu Regulamentul UE 2019/2088 privind durabilitatea in sectorul serviciilor financiare si a doua oara in luna octombrie pentru alinierea la Politica privind remunerarea personalului GFBT (Grupul Financiar Banca Transilvania).