

INFORMAȚII RELEVANTE DIN CADRUL POLITICII DE REMUNERARE APLICABILE PERSONALULUI ADMINISTRATORULUI PENTRU ANUL 2024

	Remunerații Fixe				Remunerații Variabile				Echivalent Personal cu Remunerație Integrala		
	Personal Norma Întreagă		Personal Norma Parțială		Personal Norma Întreagă		Personal Norma Parțială		Nr.	Remunerație Fixa	Remunerație Variabila
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Valoare
Personal conducere	2	806,700	1	101,924	2	120,000	0	0	3	908,624	120,000
Personal ce deține funcții cheie	3	604,563	2	62,415	3	87,382	1	6,137	5	666,978	93,519
Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor din structura de conducere și a celor care dețin funcții cheie	4	638,526	11	329,638	7	182,699	1	7,680	15	968,164	190,379
Angajați în funcții de execuție	28	2,082,441	20	310,453	14	121,910	20	61,285	48	2,392,894	183,195
Total	37	4,132,230	34	804,430	26	511,991	22	75,102	71	4,936,660	587,093

DESCRIERE A MODALITATII DE CALCUL PRIVIND REMUNERAREA :

Politica de Remunerare, Compensare și Beneficii din cadrul BRD S.A.F.P.P. S.A. se bazează pe următoarele principii:

Remunerarea globală a angajaților include o remunerație și o compensare financiară și beneficii, având ca scop recunoașterea contribuției angajaților la realizarea obiectivelor BRD S.A.F.P.P. S.A.

Remunerarea și compensarea financiară este formată dintr-o parte fixă și o parte variabilă în funcție de rezultatele Societății, atât individual (care răsplătește performanța angajatului), cât și colectiv (legat de rezultatul Societății).

Politica de remunerație fixă de bază și politica de remunerație variabilă a entității reglementate se stabilește în baza unei analize fundamentate și a unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat, corelate cu performanța colectivă și în baza unei repartizări judicioase a cheltuielilor

entității reglementate, acolo unde este posibil, precum și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri sau în conformitate cu principiile enunțate în reglementările specifice entității reglementate, după caz.

Nivelul remunerației se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor fiecărui angajat. Politica de Remunerare, Compensare și Beneficii urmărește în general descurajarea asumării unor riscuri excesive de către angajați, în special pentru cei a căror activitate ar putea avea un impact semnificativ în expunerea Societății la un risc. De asemenea, urmărește să rețină angajații talentați.

Partea fixă remunerează capacitatea angajaților de a îndeplini într-o manieră satisfăcătoare atribuțiile specifice funcției și poziției deținute de fiecare. Pozițiile administrative, executive și funcțiile cheie sunt tratate conform aceluiași principii aplicate tuturor angajaților Societății, în concordanță cu responsabilitățile și performanța lor.

Adunarea Generală a Acționarilor stabilește remunerația pentru Consiliul de Administrație, conform contractelor semnate de către Societate cu fiecare membru al Consiliului de Administrație și o revizuește anual.

Consiliul de Administrație stabilește în limite generale remunerația Directorului General și a Directorului Executiv, Adunarea Generală a Acționarilor o aprobă și este prevăzută în contractele de mandat semnate cu Societatea.

Partea variabilă urmărește să recompenseze atât performanța individuală, cât și colectivă a Societății.

Compensarea variabilă a funcțiilor cheie din cadrul Societății (control intern, investiții, managementul riscului, actuariat și audit intern) este independentă de performanța unităților și a altor domenii operaționale controlate de acestea.

Compensarea variabilă individuală (acordată în mod discreționar) urmărește să recompenseze performanța. Depinde de obiectivele definite la începutul anului, în concordanță cu rezultatele la acea dată, dar și de acțiunile întreprinse în vederea atingerii obiectivelor stabilite.

De asemenea, se va acorda o atenție specială Secțiunii „Conduită și conformitate” din cadrul procesului de evaluare, care permite revizuirea respectării regulilor și procedurilor interne aplicabile în exercitarea atribuțiilor angajatului și finalizării formărilor obligatorii.

Se va ține cont de calitatea managementului riscului, conformității cu legislația și reglementările aferente și de respectarea procedurilor interne ale Societății de prevenire a conflictului de interese. Compensarea variabilă nu este corelată direct și exclusiv cu profiturile generate.

Regulile care stabilesc partea individuală a părții variabile pot fi revizuite în fiecare an.

Partea variabilă este stabilită într-un mod care stimulează buna gestionare a riscurilor și nu încurajează asumarea excesivă de riscuri fiind asigurată de următoarele:

- partea fixă reprezintă un procent semnificativ din totalul remunerației globale, pentru întreg personalul, inclusiv Conducerea Administrativă, Conducerea Executivă și funcțiile cheie;
- parte semnificativă din partea variabilă să fie plătită pe baza unor indicatori stabiliți anual care măsoară performanțele individuale sau colective precum și cele ale Societății, pe baza căreia se stabilește bugetul global dedicat bonusurilor; în evaluarea performanțelor individuale, sunt luate în considerare atât obiectivele de performanță cantitative cât și calitative;
- în cazul unor pierderi, remunerația variabilă totală va fi reconsiderată în consecință;
- măsurarea performanței, ca bază a remunerației variabile va include o ajustare în jos pentru expunerea la riscurile curente sau viitoare, ținând cont de profilul de risc asumat și costul capitalului;
- plățile pentru terminarea contractelor trebuie corelate cu performanța obținută pe toată perioada de activitate și trebuie gândite astfel încât să nu recompenseze eșecul;
- persoanele care fac obiectul politicii de remunerare se angajează să nu utilizeze nicio strategie personală de acoperire sau o asigurare de remunerare și răspundere care să submineze efectele de aliniere a riscurilor încorporate în regimul lor de remunerare.

Participațiile angajaților SG sunt încurajate. Aceasta permite fiecărui angajat să devină acționar și, astfel, să fie legat direct de performanța Grupului prin asigurarea alinierii la crearea de valoare pe termen lung.

Societatea, în calitatea sa de angajator, contribuie activ la protecția socială a tuturor angajaților din punct de vedere al pensiei, sănătății și asigurării de viață.

Societatea se angajează să adopte politici pe termen lung.

Societatea asociază activ angajații cu schemele de beneficii de care aceștia pot beneficia, asigurând în comun finanțarea cadrului social (angajatorul și angajații).

Procesul anual:

Aceste reguli generale sunt implementate prin două procese principale anuale:

1. Realizarea evaluărilor individuale:

Managementul de performanță se referă atât la cunoașterea, înțelegerea și asumarea obiectivelor care vor fi setate conform liniilor strategice stabilite de Management, cât și la realizarea efectivă a acestora la sfârșit de an.

Managerii evaluează printr-un interviu anual, modul de realizare a obiectivelor cantitative și calitative pentru anul precedent, astfel încât partea variabilă acordată să corespundă cu performanțele obținute de fiecare angajat.

În plus, această revizuire este pusă în perspectivă, astfel încât să se realizeze coerență între angajații unei familii la locul de muncă sau a unui departament din cadrul BRD S.A.F.P.P. S.A..

Evaluarea anuală se bazează pe diferite tipuri de obiective, care combină obiectivele cantitative/operaționale cu cele calitative/comportamentale.

Obiectivele operaționale trebuie să respecte metoda SMART (metoda SMART permite managementului să definească obiective clare: specific, măsurabil, agreat și posibil de atins, realist, termen limită de realizare).

Obiectivele de dezvoltare comportamentală au legătură cu activitatea profesională individuală și promovează obiectivele operaționale. Aceste obiective au rolul de a facilita realizarea obiectivelor operaționale și de a dezvolta angajatul.

Obiectivul/obiectivele din Secțiunea „Conduită și conformitate” din cadrul procesului de evaluare, care permite/permit să revizuiască respectarea regulilor și procedurilor interne aplicabile în exercitarea atribuțiilor angajatului și finalizării formărilor obligatorii.

2. Revizuirea Anuală de Compensare:

Revizuirea Anuală de Compensare se realizează în două etape principale: definirea bugetului de resurse umane în cadrul bugetului Societății și distribuția individuală.

Bugetul alocat, atât pentru creșterile părților fixe, cât și pentru partea variabilă, este stabilit anual și validat în cadrul bugetului global al Societății și aprobat de către Consiliul de Administrație.

Distribuția individuală se bazează pe propunerile managerilor în funcție de rezultatele evaluării anuale.

Propunerile managerilor sunt consolidate și analizate de către Responsabilul Resurse Umane pentru a asigura echitatea internă și compatibilitatea cu cerințele bugetare ale conducerii Societății și, de asemenea, pentru a se asigura că nu s-a produs nicio discriminare de niciun fel.

Responsabilitatea finală a distribuției individuale aparține Conducerii Executive a BRD S.A.F.P.P. S.A.