

Informatii privind politica de remunerare a S.A.I Raiffeisen Asset Management S.A.

Prin sistemul sau de management al performantei, societatea asigura recompensarea intr-o maniera echitabila, transparenta, motivanta si de inalta calitate a performantelor angajatilor, care contribuie in mod colectiv si individual la indeplinirea obiectivelor Societatii.

Politica de remunerare a S.A.I. Raiffeisen Asset Management SA (SAI RAM) descrie principiile generale de remunerare utilizate, precum si modalitatea de remunerare a personalului identificat. Politica indeplineste standardele pentru o structura de compensare obiectiva, transparenta si corecta, in conformitate cu cerintele legale. Sistemul de remunerare al SAI RAM promoveaza un management corect si eficient al riscului si nu incurajeaza asumarea de riscuri ce depasesc nivelurile tolerate, iar in analiza de risc societatea ia in calcul si riscurile ce decurg din factorii de mediu, sociali si guvernanta (ESG).

S.A.I. Raiffeisen Asset Management SA respecta prevederile legale si aplica urmatoarele principii:

1. Sistemul de remunerare al SAI RAM promoveaza un management corect si eficient al riscului si nu incurajeaza asumarea de riscuri ce depasesc nivelurile tolerate.
2. Politica de remunerare este în conformitate cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele SAI RAM si a fondurilor pe care aceasta le administreaza, in vederea evitarii conflictelor de interese;
3. Evaluarea performantei se face pe un cadru multianual, pentru a asigura ca procesul de evaluare se bazeaza pe o performanta pe termen lung si ca plata efectiva a componentelor legate de performanta ale remunerarii se intinde pe o perioada ce tine cont de riscurile existente;
4. Structura compensarii (proportia platii variabile relativ la compensarea fixa) este echilibrata, ceea ce ofera fiecarui angajat un nivel adecvat al remuneratiei, bazat pe salariul fix; este permisa astfel o Politica de remunerare variabila complet flexibila, incluzand si posibilitatea de a nu acorda compensarea variabila. Ca regula generala componenta variabila nu trebuie sa depaseasca 100% din componenta fixa a remuneratiei totale pentru fiecare angajat.
5. Personalul angajat in functii de control este compensat independent de unitatea de business pe care o supravezueaza, are autoritatea adecvata si remuneratia acestor angajati este determinata pe baza realizarii obiectivelor proprii, netinand cont de rezultatele zonei pe care o monitorizeaza.
6. In functie de rol si responsabilitate masurarea performantei poate lua in calcul si integrarea factorilor ESG in activitatea desfasurata in acord cu prevederile politicilor adoptate la nivel SAI RAM in acest sens.

Pentru salariatii eligibili, plata variabila se stabileste ca multiplu al salariului mediu brut lunar, aferent perioadei pentru care plata variabila este calculata.

La nivelul societatii, in functie de rol exista o serie de pozitii eligibile la plata variabila. Eligibilitatea nu presupune dreptul de a obtine in mod automat plata variabila, ci doar posibilitatea de a participa la o schema de compensare variabila. Valoarea platii variabile este stabilita ca multiplu al salariului mediu brut lunar, aferent perioadei pentru care plata variabila este calculata.

Aceasta este ajustata conform criteriilor de Grup si conform performantei individuale. Plata variabila acordata angajatilor tine cont de performantele/rezultatele individuale, ale echipei, ale RAM si ale Grupului Raiffeisen. Plata variabila reprezinta un element al compensarii totale, scopul sau fiind de a atrage, motiva si retine angajatii. Asadar, trebuie sa aiba la baza criterii clare de performanta, cantitative si calitative.

Alaturi de compensatia fixa si variabila, beneficiile reprezinta programe prin care se suplimenteaza compensatiile in numerar si asigura protectie pentru angajatii organizatiei si familiile acestora. Exista mai multe categorii de beneficii, precum: abonamentele medicale, asigurarile de accidente si imbolnaviri, pensiile private, etc.

In cursul anului 2024, politica de remunerare a Societatii a fost evaluata de catre Comitetul de Remunerare si s-a concluzionat ca respecta principiile, criteriile si standardele de remunerare pentru o structura de compensare obiectiva, transparenta si corecta, in conformitate cu cerintele legale, si in consecinta nu s-au formulat propuneri sau recomandari de masuri. La nivelul SAI RAM nu sunt platite comisioane de performanta angajatilor din conturile fondurilor.

Cheltuielile cu personalul in 2024 au fost de 7.040.412 lei, din care 3.368.205 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”. Din totalul cheltuielilor cu personalul, plata variabila a fost de 625.055 lei, din care 478.880 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”. In cadrul SAI RAM urmatoarele persoane sunt clasificate ca „Angajati identificati”:

- o Membrii organului de conducere al RAM
- o Sefii departamentelor: Administrare a Investitiilor, Administrare a Riscului, Control Intern, Marketing si Distributie
- o Auditorul intern

Orice modificare a strategiei, a obiectivelor, a valorilor si a intereselor pe termen lung este luata in considerare la actualizarea Politicii de remunerare Totala. Aceasta este in conformitate cu apetitul de risc al Societatii, cu strategia de management al riscurilor si profilul de risc, contribuie la un management robust si eficient al riscului si nu incurajeaza un apetit de risc mai mare decat este acceptabil pentru Societate.

Politica de Remunerare Totala nu incurajeaza angajatii sa-si asume riscuri excesive si prin aceasta se urmareste prevenirea conflictelor de interese. Proiectarea, guvernanta si metodologia Politicii de Remunerare Totale sunt clare, transparente si aplicabile tuturor angajatilor si respecta reglementarile legislative.

Informatii privind politica de remunerare a S.A.I Raiffeisen Asset Management S.A.

Macheta privind remuneratiile acordate în cursul anului 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			
Personal conducere	3	1.577.401,00	-	-	2	321.143,00	-	-	3	1.577.401,00	321.143,00
Personal ce deține funcții cheie	4	1.114.627,00	-	-	2	147.761,00	-	-	4	1.114.627,00	147.761,00
Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor din structura de conducere si a celor care dețin funcții cheie	1	197.297,00	-	-	1	26.100,00	-	-	1	197.297,00	26.100,00
Angajați în funcții de execuție	23	3.032.259,00	5	137.821,00	3	239.786,00	-	-	28	3.170.080,00	239.786,00
Total	31	5.921.584,00	5	137.821,00	8	734.790,00	-	-	36	6.059.405,00	734.790,00

* plati efectuate in 2025, aferente ex financiar precedent