

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

Societatea, prin sistemul său de management al performanței, asigură un cadru structurat de evaluare și recompensare a angajaților, care garantează remunerarea, într-o manieră echitabilă, transparentă, motivantă și de înaltă calitate, a performanțelor acestora, atât la nivel individual, cât și colectiv, în legătură cu îndeplinirea obiectivelor Societății.

Politica de remunerare totală a S.A.I. Raiffeisen Asset Management S.A. descrie principiile generale de remunerare utilizate, precum și modalitatea de remunerare a personalului identificat, cu respectarea cerințelor legale aplicabile. Politica este compatibilă cu o administrare solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc profilul de risc și regulile fondurilor administrate. În analiza de risc, societatea ia în considerare inclusiv riscurile ce decurg din factorii de mediu, sociali și de guvernanță ESG.

S.A.I. Raiffeisen Asset Management S.A. respectă și aplică, în cadrul politicii de remunerare, următoarele principii:

- Politica de remunerare este aliniată strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor SAI RAM și ale fondurilor administrate, precum și intereselor clienților, și include măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.
- Politica de remunerare este adoptată de organul de conducere al SAI RAM în exercitarea funcției sale de supraveghere, care aprobă și evaluează cel puțin anual principiile generale ale politicii de remunerare și supraveghează implementarea lor.
- Personalul cu funcții de control este remunerat în funcție de îndeplinirea obiectivelor legate de atribuțiile specifice, independent de rezultatele sectoarelor de activitate pe care le controlează, iar remunerarea persoanelor care coordonează activitatea de administrare a riscurilor și de conformitate/control intern este supravegheată direct de comitetul de remunerare.
- Atunci când remunerația depinde de performanță, cuantumul total al acesteia se stabilește în urma unei evaluări care combină performanța individuală, performanța unității operaționale relevante și performanța globală a SAI RAM și, după caz, a fondurilor administrate, luând în considerare atât criteriile cantitative/financiare, cât și criteriile calitative/nefinanciare, precum și riscurile aferente.
- Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat perioadei de deținere recomandate investitorilor, astfel încât procesul de evaluare să se bazeze pe performanța pe termen lung și pe riscurile asociate investițiilor, iar plata efectivă a componentelor variabile de remunerare să se efectueze pe aceeași perioadă.
- Structura compensării, respectiv proporția dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației, este echilibrată și adecvată, astfel încât fiecare angajat să beneficieze de un nivel corespunzător al remunerației fixe. Politica de remunerare variabilă este complet flexibilă, incluzând și posibilitatea de a nu acorda componenta variabilă. Ca regulă generală, componenta variabilă nu depășește 100% din componenta fixă a remunerației totale pentru fiecare angajat, în conformitate cu bunele practici și cerințele de reglementare.
- Componenta fixă și componenta variabilă a remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător, componenta fixă reprezentând o pondere suficient de mare pentru a permite aplicarea unei politici flexibile a componentei variabile, inclusiv posibilitatea de a

nu acorda deloc remunerație variabilă.

- În funcție de rol și responsabilitate, măsurarea performanței poate integra și factorii ESG în activitatea desfășurată, în acord cu politicile adoptate la nivelul SAI RAM și cu cadrul legal relevant privind sustenabilitatea.

Pentru salariații eligibili, componenta variabilă a remunerației se stabilește ca multiplu al salariului mediu brut lunar aferent perioadei de referință, cu respectarea principiilor de mai sus. Valoarea efectivă a plății variabile este ajustată în funcție de criteriile de Grup, de performanța individuală, de performanța echipei, a RAM și a Grupului Raiffeisen. Remunerația variabilă reprezintă un element al compensării totale, având ca scop atragerea, motivarea și retenția angajaților, pe baza unor criterii de performanță clare, cantitative și calitative.

Alături de componenta fixă și variabilă, societatea acordă și beneficii suplimentare, prin care se completează compensațiile în numerar și se asigură un nivel adecvat de protecție pentru angajați și familiile acestora, cum ar fi abonamente medicale, asigurări de accidente și îmbolnăviri, pensii private și alte beneficii similare, în conformitate cu prevederile legale și politicile interne aplicabile.

În cursul anului 2025, Politica de remunerare totală a SAI RAM a fost modificată în sensul ajustării nivelului redus al plății variabile și al schemei de compensare variabilă, detaliate în Anexa 1 a Politicii.

În urma evaluării performanței angajaților nu au fost constatate nereguli cu privire la punerea în aplicare a politicii, iar la nivelul SAI RAM nu sunt plătite comisioane de performanță angajaților din conturile fondurilor.

Cheltuielile cu personalul în 2025 au fost de 7.610.864 lei, din care 3.332.603 lei au fost cheltuieli cu „Angajații identificați”. Din totalul cheltuielilor cu personalul, plata variabilă a fost de 734.790 lei, din care 495.004 lei au fost cheltuieli cu „Angajații identificați”.

În cadrul RAM următoarele persoane sunt clasificate ca „Angajați identificați”:

- Membrii organului de conducere al RAM
- Șefii departamentelor: Administrare a Investițiilor, Administrare a Riscului, Control Intern, Management Produs și Distribuție
- Auditorul intern

Orice modificare a strategiei, a obiectivelor, a valorilor și a intereselor pe termen lung este luată în considerare la actualizarea Politicii de remunerare Totală. Aceasta este în conformitate cu apetitul de risc al Societății, cu strategia de management al riscurilor și profilul de risc, contribuie la un management robust și eficient al riscului și nu încurajează un apetit de risc mai mare decât este acceptabil pentru Societate.

Politica de Remunerare Totală nu încurajează angajații să-și asume riscuri excesive și prin aceasta se urmărește prevenirea conflictelor de interese. Proiectarea, guvernanta și metodologia Politicii de Remunerare Totale sunt clare, transparente și aplicabile tuturor angajaților și respecta reglementările legislative.

Anexa 1
Macheta privind remuneratiile acordate in cursul anului 2025

	Remuneratii Fixe				Remuneratii Variabile*				Echivalent Personal cu Remuneratie Integrala		
	Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Nr.	Remuneratie Fixa	Remuneratie Variabila
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare			
Personal conducere	3	1,644,728.00	-	-	2	381,436.00	-	-	3	1,644,728.00	381,436.00
Personal ce detine functii cheie	4	1,149,191.00	-	-	1	142,808.00	-	-	4	1,149,191.00	142,808.00
Angajati care se incadreaza in treapta de remunerare a persoanelor din structura de conducere si a celor care detin functii cheie	1	226,666.00	-	-	1	28,542.00	-	-	1	226,666.00	28,542.00
Angajati in functii de executie	25	3,256,417.00	4	184,423.00	4	275,707.00	-	-	29	3,440,840.00	275,707.00
Total	33	6,277,002.00	4	184,423.00	8	828,493.00	-	-	37	6,461,425.00	828,493.00

* plati efectuate in 2026, aferente ex financiar pri