

Informații 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 si motivanta si de inalta calitate a performantelor angajatilor, care contribuie in mod colectiv si individual la indeplinirea obiectivelor Societatii.

Politica de remunerare a SAI 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 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).

In conformitate cu prevederile legale, SAI Raiffeisen Asset Management SA va respecta urmatoarele principii:

1. Sistemul de remunerare al 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 supravezista, 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 Raiffeisen, 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 indicatiilor primite de la 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 criteriile clare de performanta, cantitative si calitative.

La nivelul Raiffeisen, 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 indicatiilor primite de la Grup si conform performantei individuale.

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, asigurările de accidente si imbolnaviri, pensiile private, etc.

In cursul anului 2022, politica de remunerare a Societatii a fost revizuita si modificata in sensul introducerii unor clarificari in procesul decizional de acordare a remuneratiilor fixe si variabile. In urma evaluarii performantei angajatilor nu au fost constatate nereguli cu privire la punerea in aplicare a politicii, iar la nivelul SAI RAM nu sunt platite comisioane de performanta angajatilor din conturile fondurilor.

Cheltuielile cu personalul in 2022 au fost de 6.690.262 lei, din care 2.900.582 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”. Din totalul cheltuielilor cu personalul, plata variabila a fost de 506.078 lei, din care 314.366 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”. Nu exista remuneratii acordate de SAI RAM, catre membrii comitetelor consultative.

Urmare a naturii activitatii si a responsabilitatilor lor, in cadrul RAM urmatoarele persoane sunt clasificate ca „Angajati identificati”:

- Membrii organului de conducere al RAM
- Sefii departamentelor: Administrare a Investitiilor, Administrare a Riscului, Control

Intern, Marketing si Distributie

- 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.

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



	Sume aferente activității desfășurate în anul supus raportării (2022)	Sume plătite efectiv în cursul anului supus raportării (2022)	Sume de plătit în cursul anului de transmitere a raportării (2023) sau amânate*	Număr beneficiari
Indicatori/sume brute	(lei)	(lei)	(lei)	
1. Remuneratii acordate întregului personal SAI/AFIA (inclusiv funcțiile externalizate)	6,347,068	6,125,591	727,558	34
Remuneratii fixe	5,619,510	5,619,510	-	30
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță, din	727,558	506,081	727,558	16
- numerar	727,558	506,081	727,558	16
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
2. Remuneratii acordate personalului identificat al SAI/AFIA (inclusiv funcțiile externalizate)	3,100,227	2,998,255	403,955	10
A. Membri CA/CS, din care	130,000	130,000	-	1
Remuneratii fixe	130,000	130,000	-	1
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță, din	-	-	-	-
- numerar	-	-	-	-
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
B. Directori/membri Directorat, din care:	1,434,932	1,375,048	243,872	2
Remuneratii fixe	1,191,060	1,191,060	-	2
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță, din	243,872	183,988	243,872	2
- numerar	243,872	183,988	243,872	2
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
C. Funcții cu atribuții de control (Departamentul de Control Intern, Audit Intern si Departamentul de Administrare a Riscului)	803,526	791,142	23,835	6
Remuneratii fixe	767,307	767,307	-	6
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță, din	36,219	23,835	23,835	1
- numerar	36,219	23,835	23,835	1
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
D. Alte funcții decât cele indicate la lit. A-C de mai sus, incluse în categoria personalului identificat (Directorul Departamentului Administrarea Investițiilor si Directorul Departamentului Marketing si Distributie)	731,769	702,065	136,248	2
Remuneratii fixe	595,521	595,521	-	2
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță, din	136,248	106,544	136,248	2
- numerar	136,248	106,544	136,248	2
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-

*suma de 311,219 lei reprezinta remuneratia variabila acordata altor pozitii decat personalului identificat aferent anului 2022