

## **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 2023, politica de remunerare a Societatii a fost revizuita si modificata in sensul introducerii unor clarificari si precizari in vederea alinierii la politica de remunerare a Grupului. 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 2023 au fost de 6.580.303 lei, din care 3.102.602 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”. Din totalul cheltuielilor cu personalul, plata variabila a fost de 727.558 lei, din care 416.339 lei au fost cheltuieli cu „Angajatii identificati”.

In cadrul 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 in cursul anului 2023

	Sume de plătit în cursul anului			
	Sume aferente activității desfășurate în anul supus raportării (2023)	Sume plătite efectiv în cursul anului supus raportării (2023)	Sume de plătit în cursul anului de transmitere a raportării (2024) sau amânate	Număr beneficiari
Indicatori/sume brute	(lei)	(lei)	(lei)	
<b>1. Remuneratii acordate întregului personal SAI/AFIA (inclusiv functiile externalizate)</b>	6,269,295	6,371,798	625,055	30
Remuneratii fixe	5,644,240	5,644,240	-	30
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță,	625,055	727,558	625,055	8
- numerar	625,055	727,558	625,055	8
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
<b>2. Remuneratii acordate personalului identificat al SAI/AFIA (inclusiv functiile externalizate)</b>	3,814,154	3,751,613	478,880	10
<b>A. Membri CA/CS, din care</b>	195,000	195,000	-	1
Remuneratii fixe	195,000	195,000	-	1
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță,	-	-	-	-
- numerar	-	-	-	-
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
<b>B. Directori/membri Directorat, din care:</b>	1,641,942	1,587,542	298,272	3*
Remuneratii fixe	1,343,670	1,343,670	-	3*
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță,	298,272	243,872	298,272	3*
- numerar	298,272	243,872	298,272	3*
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
<b>C. Funcții cu atribuții de control (Departamentul de Control Intern, Audit Intern și Departamentul de Administrare a Riscului )</b>	1,248,909	1,237,302	47,826	10
Remuneratii fixe	1,201,083	1,201,083	-	10
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță,	47,826	36,219	47,826	1
- numerar	47,826	36,219	47,826	1
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-
<b>D. Alte funcții decât cele indicate la lit. A-C de mai sus, incluse în categoria personalului identificat (Directorul Departamentului Administrarea Investițiilor și Directorul Departamentului Marketing și Distribuție)</b>	728,303	731,769	132,782	2
Remuneratii fixe	595,521	595,521	-	2
Remuneratii variabile exceptând comisioanele de performanță,	132,782	136,248	132,782	2
- numerar	132,782	136,248	132,782	2
- alte forme (cu indicarea separată a fiecărei categorii)	-	-	-	-
Remuneratii variabile reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-

\*in cursul anului 2023 pozitia de Director General a fost ocupata de doua persoane; a se vedea capitolul Structura Organizatorica din Raportul Administratorilor pentru detalii.