

Informații referitoare la politica de remunerare – 2025

BRD Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. (denumire curentă BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A.) este o societate pe acțiuni înregistrată în România la data de 27.06.2007. Societatea este autorizată să efectueze activități de administrare a fondurilor de pensii private de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (anterior C.S.S.P.P.) prin Decizia 73 din 08.08.2007.

La data de 28 noiembrie 2025, părțile sociale ale Societății au fost achiziționate de către Banca Transilvania S.A și de către BT Investments S.R.L., urmare a deciziei ASF nr. 1102 din data de 17.11.2025, prin care s-a aprobat proiectul de achiziție și calitatea de acționar direct semnificativ a Băncii Transilvania S.A în cadrul BRD Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. Ca urmare a acestei schimbări de acționariat al societății, denumirea acesteia s-a modificat în aprilie 2026 în BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A. (“**BT Pensia Noastră**” / “**Societatea**”)

În cadrul Societății, Consiliul de Administrație are următoarele atribuții în ceea ce privește politica de remunerare:

- **Răspunde de implementarea, menținerea și monitorizarea** principiilor generale care guvernează remunerarea personalului, astfel cum sunt prevăzute în Politica de Remunerare, Compensare și Beneficii a societății.
- **Se asigură** că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate într-un mod corect și responsabil, iar politicile de remunerare permit și susțin o administrare eficientă a riscurilor, fără a conduce la asumarea unor riscuri care depășesc nivelul de toleranță la risc al societății.
- **Constituie un Comitet de Remunerare**, în conformitate cu reglementările specifice aplicabile entităților reglementate.

Comitetul de Remunerare funcționează ca organism cu rol consultativ și are următoarele atribuții:

- **Analizează și stabilește** politica de remunerație fixă de bază și politica de remunerație variabilă a administratorului, astfel încât acestea să fie aliniate strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale societății, incluzând și măsuri adecvate de prevenire a conflictelor de interese.
- **Prezintă Consiliului de Administrație** rapoarte de activitate cu o frecvență cel puțin anuală sau ori de câte ori este necesar.
- **Elaborează raportul anual** care însoțește situațiile financiare ale societății și îl supune aprobării prealabile a Consiliului de Administrație.

Politica de Remunerare, Compensare și Beneficii se fundamentează pe următoarele principii:

- **Remunerația globală** a angajaților include remunerația fixă, compensarea financiară variabilă și beneficiile, având ca obiectiv recunoașterea contribuției acestora la realizarea obiectivelor Societății

- **Structura remunerării** cuprinde o parte fixă și una variabilă, corelate atât cu performanța individuală (care reflectă contribuția angajatului), cât și cu performanța colectivă (în raport cu rezultatele societății).
- **Stabilirea remunerării fixe și variabile** se realizează pe baza unor analize fundamentate și indicatori bine definiți ai performanței individuale, corelate cu performanța colectivă și cu o repartizare judicioasă a cheltuielilor societății. Politica evită stabilirea unor stimulente care ar putea încuraja asumarea excesivă de riscuri și respectă principiile prevăzute de reglementările aplicabile entităților reglementate.
- **Nivelul remunerației** este determinat în corelare directă cu responsabilitățile și angajamentele aferente fiecărui post. Politica urmărește descurajarea asumării unor riscuri excesive, în special pentru rolurile cu impact semnificativ asupra nivelului de risc al societății, precum și **menținerea și motivarea angajaților cu performanțe înalte**.

Structura Remunerației în cadrul Societății

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, respectând nivelul de responsabilitate și performanța asociate fiecărui rol.

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 revizuieste anual.

Consiliul de Administrație stabilește, în limite generale, remunerația Directorului General și a Directorului Executiv. Ulterior, aceasta este supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor și este inclusă în contractele de mandat semnate cu societatea.

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

Compensarea variabilă pentru funcțiile cheie din cadrul Societății — control intern, investiții, managementul riscului, actuarial și audit intern — este independentă de performanța unităților operaționale sau a activităților aflate sub incidența controlului exercitat de aceste funcții. Scopul acestei abordări este menținerea obiectivității, evitarea conflictelor de interese și asigurarea alinierii cu cerințele de guvernare corporativă aplicabile entităților reglementate.

Compensarea variabilă individuală urmărește să recompenseze performanța efectiv realizată, fiind determinată în funcție de:

- Obiectivele stabilite la începutul anului, în concordanță cu strategia și prioritățile societății;
- Rezultatele atinse, măsurate prin indicatori relevanți și comparabili;
- Acțiunile și eforturile depuse de către angajat pentru atingerea obiectivelor stabilite.

Conduită, conformitate și gestionarea riscurilor în evaluarea performanței

Se acordă o atenție specială Secțiunii „Conduită și conformitate” din cadrul procesului de evaluare a performanței. Această secțiune permite analizarea modului în care angajatul:

- respectă regulile și procedurile interne aplicabile în exercitarea responsabilităților sale;

- finalizează formările și instruirile obligatorii la termenele stabilite;
- aplică și menține standardele de conduită profesională specifice activității desfășurate.

De asemenea, se ține cont de calitatea managementului riscului, de gradul de conformitate cu legislația și reglementările în vigoare și de respectarea procedurilor interne ale societății privind prevenirea conflictelor de interese.

Compensarea variabilă nu este corelată direct și exclusiv cu profiturile generate. Partea variabilă este stabilită într-un mod care:

- susține o gestionare prudentă și eficientă a riscurilor,
- nu încurajează asumarea excesivă de riscuri,
- reflectă un echilibru adecvat între obiectivele individuale, colective și sustenabilitatea pe termen lung a activității.

Pe parcursul anului 2025 au fost acordate remunerații fixe și variabile, după cum urmează:

	Remunerații fixe				Remunerații variabile				Echivalent personal cu remunerație integrală		
	Personal cu normă întreagă		Personal cu normă parțială		Personal cu normă întreagă		Personal cu normă parțială		Nr.	Remunerație fixă	Remunerație variabilă
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare			
Personal Conducere	3.17	979,933	0	0	3.17	431,697	0	0	3.17	979,933	431,697
Personal ce deține funcții cheie	3	638,485	2	69,464	3	250,170	2	11,794	3.27	707,949	261,964
Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie	2.08	570,579	0.17	13,589	2.08	247,738	0.17	4,214	2.21	584,168	251,952
Angajați în funcții de execuție	24.42	2,203,859	20.33	487,383	24.42	756,120	20.33	119,544	28.49	2,691,242	875,664
Total	32.67	4,392,856	22.50	570,436	32.67	1,685,725	22.50	135,552	37.14	4,963,292	1,821,277

Personalul de Conducere este format din membrii Consiliului de Administrație, Director General și Director Executiv. Toate sumele sunt exprimate în RON.

În cursul anului 2025, *Politica de Remunerare, Compensare și Beneficii* nu a suferit modificări, pe tot parcursul anului 2025 fiind în vigoare versiunea 8 a acestei politici (aprobată în data de 19.12.2024).