



Politica

BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A.

Dezvoltata de :
Corina-Madalina Cojocaru
Director General

Avizat de:
Mariana Bănică
Director Control Intern și
Conformitate

Aprobat de :
Consiliul de Administratie al
BT Pensia Noastră SAFRAP S.A..
in 29.04.2026

Data modificarii: 07.04.2026

Data intrarii in vigoare: 30.04.2026

Versiune: 1

Status: FINAL

Referinta: 4

BT Pensia Noastră SAFRAP S.A. /Politica/Administrare Risc

Denumire Document:

Politica privind sustenabilitatea și integrarea riscurilor de durabilitate la nivelul BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A.

Conducerea Executivă

Politica privind sustenabilitatea și integrarea riscurilor de durabilitate la nivelul

BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A.

(POL-CE-04.01)

Lista actualizarilor

Versiune	Data	Modificare	Autor	Semnatura
POL-CE-04.01	29.04.2026	Dezvoltare initiala	Corina-Madalina Cojocaru	

Lista de distributie interna:

Caracter	Grupuri de distributie
Uz intern	BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A.

CUPRINS

CAP.1.DEFINITII.....	3
CAP.2.CONCEPTUL DE SUSTENABILITATE.....	4
CAP.3.GVERNANTA CORPORATIVA A BT Pensia Noastră SAFRAP S.A.....	5
CAP.4. PREOCUPAREA PENTRU COMUNITATE.....	6
CAP.5. RELATIILE INTERUMANE. DREPTURILE OMULUI.....	6
CAP.6. PRINCIPII ANTI-CORUPTIE.....	8
CAP.7. ETICA SI CONDUITA.....	8
CAP.8.IMPACTUL ACTIVITATII BT Pensia Noastră SAFRAP S.A. ASUPRA MEDIULUI.....	9
CAP. 9. INTEGRAREA RISCURILOR LEGATE DE DURABILITATE IN PROCESSELE BT Pensia Noastră SAFRAP S.A. DE LUARE A DECIZIILOR DE INVESTITII.....	9
CAP.10. DISPOZITII FINALE.....	9

Obiectivul prezentei politici interne este de a stabili regulile generale în ceea ce privește sustenabilitatea și integrarea riscurilor de durabilitate la nivelul societății BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A. (denumită în cuprinsul documentului “**Administrator**”). Prezenta politică asigură conformarea cu Regulamentul UE 2019/2088 din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare.

Investițiile făcute de Grupul Financiar Banca Transilvania în tehnologie de-a lungul anilor au permis dezvoltarea constantă de soluții online, care au contribuit la creșterea eficienței și la schimbarea modului de interacțiune cu clienții și, implicit, la economisirea resurselor.

Orientarea Grupul Financiar Banca Transilvania spre digital înseamnă investiții sustenabile pentru a face tot mai mult parte din viața oamenilor.

Cap. 1. Definiții

1.1. BT Pensia Noastră SAFPAP S.A. - BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A., autorizată în calitate de administrator al Fondului de Pensii Administrat Privat BRD, de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, sectorul Pensii Private, prin decizia nr.73 din 08.08.2007, având Codul de Înscrisoare în Registrul A.S.F. SAP-RO-22013894.

1.2. Grup BT reprezintă Grupului Financiar Banca Transilvania, grup financiar din care face parte Banca Transilvania și subsidiarele acesteia, inclusiv societatea BT Pensia Noastră SAFPAP S.A.

1.3. Fondul de Pensii Administrat Privat BRD (denumit în continuare „**Fondul**”) reprezintă fondul de pensii administrat privat de către BT Pensia Noastră Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat S.A., autorizat de Autoritatea de Supraveghere Financiară prin decizia nr. 73 din 08.08.2007, având Codul de Înscrisoare în Registrul A.S.F. SAP-RO-22013894.

1.4. Participantul reprezintă persoana care contribuie sau/și în numele căreia s-au plătit contribuții la un fond de pensii privat și care are în viitor un drept la o pensie privată.

1.5. Angajatul reprezintă orice persoană, inclusiv membru al organelor de conducere, care are încheiat un contract individual de muncă sau de mandat cu Administratorul, indiferent dacă acest contract este pe perioadă determinată sau nedeterminată.

1.6 Risc legat de durabilitate înseamnă un eveniment sau o condiție de mediu, socială sau de guvernare care, în cazul în care se produce, ar putea cauza un efect negativ semnificativ, efectiv sau potențial, asupra valorii investiției;

1.7 Factori de durabilitate înseamnă aspectele de mediu, sociale și cele legate de forța de muncă, respectarea drepturilor omului, chestiunile legate de combaterea corupției și a dării de mită.

1.8. ESG - Environmental, Social and Governance reprezintă un set de standarde ale activității unei societăți în ceea ce privește dezvoltarea sustenabilă și durabilă.

1.9. Investiție durabilă înseamnă o investiție într-o activitate economică care contribuie la un obiectiv de mediu, precum și în ce privește efectele asupra biodiversității și asupra economiei circulare, sau o investiție într-o activitate economică ce contribuie la un obiectiv

social, în special o investiție care contribuie la combaterea inegalității sau care promovează coeziunea socială, integrarea socială și raporturile de muncă sau investiții în capital uman sau în comunități dezavantajate din punct de vedere economic sau social, cu condiția ca astfel de investiții să nu prejudicieze în mod semnificativ niciunul dintre aceste obiective și ca societățile în care s-a investit să urmeze practici de buna guvernare, în special în ceea ce privește structuri de gestionare solide, raporturile cu forța de muncă, remunerația personalului relevant și conformitatea cu obligațiile fiscale.

Cap. 2. Conceptul de sustenabilitate

2.1. Conceptul de sustenabilitate este recunoscut de către Administrator ca un factor care trebuie înglobat în orice activitate și demers, fiind fundamental pentru creșterea durabilă, pentru progres și pentru a ne desfășura responsabil activitățile financiare.

2.1.1. Un mediu financiar sustenabil include principii legate de mediu, sociale și de guvernare. Administratorul urmărește integrarea acestor principii în activitățile operaționale și în strategia de afaceri, atât la nivelul societății cât și a Fondului.

2.1.2. Abordarea sustenabilității în cadrul societății are în vedere trei piloni:

- Oamenii
- Performanța
- Mediul

2.1.3. Principalii factori ai unei agende adecvate de sustenabilitate sunt preocupările cu privire la reducerea efectelor negative asupra mediului înconjurător, atenuarea schimbărilor climatice determinate de producția de energie nucleară sau din combustibili fosili, de prospecțiunile maritime sau de despăduriri agresive.

2.1.4. Urmărim ca investițiile efectuate la nivelul Administratorului, cât și la nivelul Fondului să fie sustenabile sub aspectul impactului asupra mediului înconjurător, completând în acest sens evaluarea companiilor de interes din perspectiva angajamentului acestora în sensul unei dezvoltări durabile, prin analiza indicatorilor ESG disponibili.

2.1.5. Administratorul este preocupat să respecte principiile de guvernare corporativă, luând în considerare factori sociali importanți, precum ar fi: diversitatea de gen, recrutarea, remunerarea, care sunt implementate în societate.

2.1.6. Administratorul promovează transparența, considerând că este de importanță majoră pentru propria activitate și pentru prosperitatea societății în ansamblu.

2.2. Investiții durabile

2.2.1. BT Pensia Noastră SAFRAP S.A., în calitate de administrator al Fondului, prin investițiile efectuate finanțează activități economice diverse, de exemplu, dar fără ca enumerarea să fie limitativă, din domeniul energetic, medical, comunicații, etc.

2.2.2. Administratorul susține într-o măsură cât mai mare eficiența energetică și a consumului de resurse, soluții de energie regenerabilă, reducerea emisiilor de carbon, incluziunea socială, măsuri de protecție a mediului.

2.2.3. Administratorul, conform normelor în vigoare, nu investește în:

- a) Societăți care desfasoară cu preponderență, respectiv peste 50% din cifra de afaceri, activități în domeniul producerii și /sau comercializării de produse din tutun și alcool.

- b) Societăți care își desfășoară, în orice procent, activități în domeniul jocurilor de noroc, producerii și /sau comercializării de armament.

2.2.4. Administratorul nu ia în considerare efectele principale negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate în prezent. Disponibilitatea informațiilor raportate de companii cu privire la principalele efecte negative, este limitată. Lipsa acestor informații însă, nu reprezintă neapărat indicația unor efecte principale negative, ci poate fi doar un răspuns la un cadru legislativ adoptat cu întârziere la nivel European, care nu a permis încă implementarea unui sistem de raportare. Prin urmare, în acest moment, Administratorul nu poate lua în considerare în prezent indicatorii cu privire la principalele efecte negative ale deciziilor de investiții asupra factorilor de durabilitate.

2.2.5. Administratorul va avea în vedere atunci când investește în numele Fondului, cel puțin susținerea proiectelor și companiilor care aduc valoare comunității și mediului înconjurător și va avea în vedere asigurarea transparenței structurii portofoliului prin rapoartele anuale.

Cap. 3. Guvernanța corporativă a Administratorului

3.1. Guvernanța corporativă reprezintă setul de responsabilități și practici ale conducerii, având drept scop oferirea unei direcții strategice și a unei garanții că obiectivele acesteia vor fi atinse, respectiv asigurarea că riscurile sunt gestionate corespunzător și că resursele companiei sunt utilizate responsabil.

3.2. Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este autoritatea care asigură conducerea strategică a Administratorului având ca sarcină stabilirea obiectivelor organizaționale strategice și alocarea resurselor necesare îndeplinirii acestora. Structura de conducere include organul de conducere cu funcție de supraveghere - Consiliul de Administrație și Conducerea Executivă.

3.3. Prin politicile și procedurile interne implementate, dar și prin asigurarea conformității cu prevederile legale, și prin aderarea la cele mai bune practici din industrie, Administratorul asigură structuri de conducere robuste, integre și competente.

3.4. Este asigurată independența în cadrul organelor de conducere, neexistând membri executivi în cadrul Consiliului de Administrație. Membrii Consiliului de Administrație nu au deținut poziții anterioare în cadrul conducerii executive, iar acest aspect asigură un nivel de independență ridicat. În materie de remunerare a membrilor conducerii executive/consiliului de administrație, subliniem absența aplicării unor aranjamente de tipul clawback/malus sau beneficii contrare practicilor europene.

3.5. Administratorul încurajează diversitatea de gen, vârstă, naționalitate și etnie în cadrul structurilor sale de conducere. În prezent o poziție (din totalul de 3) din membrii Consiliului de Administrație și 2 poziții din Conducerea executivă (1 Director General și 1 Director Executiv) sunt deținute de femei.

3.6. Administratorul are în vigoare politici privind evaluarea adecvării structurii de conducere, inclusiv de succesiune.

3.7. În ceea ce privește angajații săi, Administratorul asigură formarea profesională continuă și testarea cunoștințelor acestora.

3.8. Membrii structurilor de conducere se angajează la aderarea principiilor interne în ceea ce privește drepturile omului, egalitatea de șanse și standardele de etică și conduită.

Cap. 4. Preocuparea pentru comunitate

4.1. Administratorul este implicat în formarea profesională a angajaților săi.

4.2. Administratorul, prin intermediul Grupului BT din care face parte, este implicat în programe de educație financiară, sport, cultură și în diverse cauze sociale.

Cap. 5. Relațiile interumane. Drepturile omului

5.1. Administratorul respectă normele europene și naționale privind protecția drepturilor omului, inclusiv, dar fără a se limita la, drepturile consacrate în Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Societatea depune toate diligențele pentru a asigura o respectare continuă a drepturilor fundamentale ale omului, încurajând și dezvoltând în mod continuu bunele practici în acest domeniu.

5.2. Administratorul respectă toate cerințele privind protecția drepturilor omului, descurajează orice practică internă care ar putea să afecteze și/sau să lezeze drepturile fundamentale ale angajaților săi. De asemenea, societatea încurajează dezvoltarea cunoștințelor angajaților privind drepturile omului, pentru a se asigura de respectarea acestor cerințe în relațiile lor cu participantii și nu numai.

5.3. Angajamentele asumate de Administrator în asigurarea respectării drepturilor omului includ:

- respectarea libertății de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective (prin existența contractului colectiv de muncă și a reprezentanților salariaților);
- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie (inclusiv abolirea efectivă a muncii copiilor);
- eliminarea discriminării cu privire la ocuparea forței de muncă;
- luarea de măsuri pentru afirmarea acestor drepturi prin diseminare și acces la informare și instruire;
- promovarea unei culturi corporative de conștientizare și respectare a drepturilor omului;
- acordarea angajaților acces la mecanisme de soluționare a reclamațiilor, care sunt în conformitate cu principiile drepturilor omului, prin care plângerile și disputele sunt rezolvate eficient.

5.4. Orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului de către angajații societății este sancționată în conformitate cu prevederile legale și cu normele interne ale Administratorului.

5.5. În raport cu partenerii și colaboratorii săi și în raport cu comunitatea, Administratorul depune diligențele pentru a asigura un standard înalt de respectare a drepturilor omului.

5.6. În situația în care, în pofida principiilor și politicilor pentru respectarea drepturilor omului, Administratorul provoacă sau contribuie la un impact negativ, va remedia sau coopera în vederea remedierii acestuia, prin procese legitime.

5.7. Standarde de muncă

5.7.1. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului. Realizarea egalității de drept și de fapt este un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane.

Egalitatea de șanse și de tratament se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat.

5.7.2. Prin egalitatea de șanse și de tratament în relațiile de muncă Administratorul înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, și prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

5.8. Principii de ocupare a forței de muncă

5.8.1. Administratorul își propune să asigure un mediu de lucru care să corespundă angajaților săi din punct de vedere al dezvoltării personale, profesionale, a metodelor de lucru, a muncii în echipă, al modului de conducere, al tehnologiei și securității personale.

5.8.2. Criteriile generale urmărite în cadrul procesului de recrutare sunt: studiile, experiența de muncă, abilități de comunicare, grija pentru client, dorința și capacitatea de a învăța permanent, recomandările de la locurile de muncă anterioare, alte aptitudini și abilități relevante pentru postul vacant.

5.8.3. Administratorul nu practică și nu tolerează criterii discriminatorii (gen, rasă, naționalitate, vârstă, dizabilități) în cadrul procesului de recrutare.

5.9. Formare profesională și dezvoltare continuă

5.9.1. În cadrul Administratorului investiția în personalul propriu este una dintre prioritățile strategice. Prin programele de formare, pe care le oferă angajaților săi societatea își propune să contribuie direct la creșterea performanței individuale, la cea a echipei și implicit a societății.

5.9.2. Programele dezvoltate la nivelul Grupului BT și la care au acces toți angajații Administratorului, sunt în sistem „blended learning”, oferind un mixt de metode și instrumente: training, e-learning, tutorial și podcast-uri (înregistrări audio sau video) etc.

5.9.3. Instruirea începe odată cu decizia de angajare, fiecare angajat nou are parte de un program dedicat prin care este ajutat să cunoască organizația și rolul său, dar și principalele aspecte care țin de zona lui de activitate. Ulterior, societatea derulează programe de instruire tematice și oferă angajaților posibilitatea participării la diverse cursuri de interes domeniului de activitate, alese de aceștia.

5.9.4. Respectând principiul egalității de șanse, Administratorul se implică și în programe de tip internship adresate studenților și masteranzilor, programe plătite în totalitate. Studenții au posibilitatea de a cunoaște mediul de administrare a fondurilor de pensii private din interior, de a observa și asimila și aspectele practice ale activității unei societăți din acest domeniu.

5.10. Preocuparea pentru bunăstare

5.10.1. La nivelul întregului grup BT, inclusiv în cadrul Administratorului sunt implementate mecanisme de motivare a angajaților, fiind creat un mediu în care toți angajații au ocazia să învețe, să crească și să performeze mai bine. Angajații pot beneficia pe lângă salariu de bază, și de alte beneficii, cum ar fi, cu titlu de exemplu: primă de vacanță, tichete de masă, contribuție la un fond de pensii facultative, timp liber suplimentar, beneficii în sfera îngrijirii sănătății și prevenției îmbolnăvirii.

5.10.2. Administratorul asigură o remunerație corectă și competitivă, cu respectarea strictă a competențelor și performanțelor, cu două componente, corect proporționate: componenta fixă și componenta variabilă, reflectând experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională, dar și performanța sustenabilă și ajustată la risc. Remunerația variabilă nu este garantată sau reportată în mod automat de la un an la altul și este supusă unui proces anual, echitabil, de revizuire.

Cap. 6. Principii Anti-Corupție

6.1. Administratorul nu tolerează sub nici o formă mita și corupția. Nici un angajat nu va accepta și nu va acorda nici un avantaj necorespunzător de orice fel (stimulente), indiferent dacă persoana care oferă sau solicită un astfel de avantaj lucrează în sectorul public sau cel privat. De asemenea, este interzisă oferirea sau primirea oricărei forme de mită, sau practicarea traficului de influență, direct sau prin interpuși.

6.2. În cadrul societății, oricare din următoarele activități este strict interzisă:

- primirea de bani sau alte foloase de la clienți sau terți pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau pentru a interveni pe lângă un angajat să facă sau să nu facă ceva ce-i intră în atribuțiile de serviciu;
- plata sau oferirea unui beneficiu care încalcă legile sau reglementările interne;
- plata sau oferirea unui beneficiu pentru „obținerea” unei afaceri;
- niciun fel de plăți facilitate. Plățile facilitate sunt „plăți de accelerare” sau „comisioane suplimentare”, de obicei sume mici de bani, neoficiale, înmânate funcționarilor publici sau guvernamentali în scopul de a obține, urgenta sau amâna o acțiune de rutină, la care cineva are acces în temeiul unui drept legal (ex: eliberarea unui permis, a unei licențe, a unui acord sau a unei vize, programarea unei inspecții asociate cu executarea contractului, furnizarea de servicii sau eliberarea de produse reținute în vămi).

Cap. 7. Etica și conduita

7.1. Administratorul a implementat Reguli de etică și conduită în care expune valorile și principiile la care adera angajații săi.

7.2. Principiile fundamentale pe care angajații trebuie să le respecte în relațiile profesionale / interumane pe care aceștia le au cu clienții, autoritățile sau cu alți angajați sunt următoarele:

- integritatea morală;
- imparțialitatea, nediscriminarea și evitarea denigrării;
- profesionalismul și transparența;
- respectarea prevederilor legislației în vigoare;
- respectarea confidențialității și a secretului profesional;
- prevenirea și combaterea faptelor de corupție, a spălării de bani și a finanțării actelor de terorism;
- exercitarea unei activități prudente;

- responsabilitate socială;
- protecția reputației Administratorului și a Fondului;
- evitarea conflictului de interese.

Cap. 8. Impactul activității Administratorului asupra mediului

8.1. Prima responsabilitate a Administratorului față de mediul înconjurător este diminuarea efectului activității societății asupra acestuia.

8.2. Angajamentul Administratorului pentru diminuarea amprentei de carbon și implementarea de măsuri pentru reducerea emisiilor cu efect de seră, cuprinde :

- folosirea de aparatură electronică cu consum redus de energie, monitoare și calculatoare cu standarde ecologice înalte în ceea ce privește protecția mediului;
- menținerea unei comunicări proactive despre angajamentele noastre pentru protejarea mediului și progresele înregistrate;
- pe termen mediu, stabilirea direcțiilor și procedurilor pentru optimizarea consumului de carburanți aferent vehiculelor din flota proprie;
- încurajarea mersului cu bicicleta în condiții de siguranță și asigurarea unor parcări pentru biciclete.

8.3. Pentru gestionarea eficientă a deșeurilor, Administratorul își propune:

- Limitarea tipăririi pe hârtie de către angajați și utilizarea hârtiei reciclate;
- Promovarea soluțiilor digitale în gestionarea documentelor, atât cele interne, cât și cele din relațiile comerciale cu clienții, furnizorii și alți colaboratori;
- Colectarea selectivă a deșeurilor, în funcție de tip și de metodă de eliminare, prin asigurarea infrastructurii necesare;

Cap.9. Integrarea riscurilor legate de durabilitate în procesele Administratorului de luare a deciziilor de investiții

9.1 Se urmăresc în mod continuu eminenții în care se investește în numele Fondului , inclusiv în ceea ce privește riscurile legate de durabilitate prin analiza comunicatelor furnizate de aceștia prin platformele Bloomberg și/sau site-urile lor oficiale.

9.2. În cazul în care materializarea unui risc legat de durabilitate conduce la o pierdere de 20% în cadrul unui trimestru din valoarea unei investiții a Fondului, se vor lua măsurile necesare pentru limitarea riscului, prin analizarea în cadrul Comitetului de Management al Riscului a potențialelor efecte negative ulterioare sau a posibilităților de remediere a acestora și se decide dacă se impune dezinvestirea sau păstrarea instrumentelor financiare care au cauzat scăderea, dar cu menținerea limitelor în categorii de active, conform legislației în vigoare.

9.3. În cazul în care se înregistrează o pierdere efectivă datorată materializării riscului legat de durabilitate, aceasta este menționată în raportul anual al Fondului și al Administratorului.

Cap. 10. Dispoziții finale

10.1. Această politică se aplică tuturor angajaților Administratorului și este revizuită anual. Orice modificări ale datelor de identificare ale Societății (ex. Denumire, sediu, etc) vor fi înlocuite în prezenta procedură în mod tacit, fără a mai fi necesară o decizie de modificare a acesteia.