

Nr. 19838/18.01.2023

RAPORT ANUAL AL COMITETULUI DE REMUNERARE

I. Introducere

Conform Regulamentul ASF nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF, cu modificări și completări ulterioare, Comitetul de remunerare înaintea Consiliului de administrație raportul anual asupra activității sale.

Comitetul de remunerare activează ca un organism permanent constituit la nivelul Allianz-Țiriac Pensii Private. Printre atribuțiile Comitetului de remunerare se număra:

- analizează și stabilește politica de remunerație fixă de bază și politica de remunerație variabilă a Societății astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese, în baza unei analize fundamentate și a unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat, corelate cu performanța colectivă și în baza unei repartizări judicioase a cheltuielilor entității reglementate, acolo unde este posibil, precum și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri;
- propune către Consiliul de Administrație spre aprobare politica de remunerație;
- pune la dispoziția Consiliului de Administrație cel puțin o dată pe an și/sau ori de câte ori este necesar, rapoarte privind activitatea desfășurată.

II. Organizare

Comitetul de Remunerare este alcatuit astfel încât sa asigure competenta si independenta deciziilor si opiniilor.

Comitetul de Remunerare se subordonează Consiliului de Administratie si are următoarea componenta:

- ✓ Presedintele Consiliului de Administratie - Presedinte
- ✓ Membru Consiliu de Administratie – membru

Persoana responsabila cu functia de resurse umane asigura secretariatul Comitetului de remunerare.

Directorul General, Directorul Diviziei Financiar-Contabile si Seful Departamentului Control si conformitate vor fi invitati permanenti in cadrul Comitetului de remunerare.

Comitetul poate invita la sedinte si reprezentanti ai altor structuri, in functie de necesitate.

III. Consiliul de administratie

Societatea este administrată de către un Consiliu de Administrație compus din 5 (cinci) membri, persoane fizice române sau străine. Membrii Consiliului de Administrație sunt desemnați prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Membrii Consiliului de Administrație sunt aleși pentru perioade de 4 ani. Mandatul fiecărui membru al Consiliului de Administrație intră în vigoare la data avizării individuale de către Autoritatea de Supraveghere Financiară.

Membrii Consiliului de Administratie participa la sedintele Consiliului de Administratie fara a primi vreo remuneratie.

IV. Descrierea modalității de calcul al remunerației și al beneficiilor

Politica si practicile sistemului de remunerare la nivelul Allianz-Tiriac Pensii Private sunt stabilite, implementate si mentinute în acord cu strategia de afaceri a companiei.

Sunt aplicate principii consecvente de remunerare, in mod diferentiat, in functie de specificul activitatii,

garantându-se totodată alinierea cu cerințele legale și condițiile de piață existente.

Astfel, compania aplică un sistem de remunerare, ce are în componență o parte fixă (salariul de bază) și o parte variabilă, bazată pe realizarea obiectivelor de performanță.

Pentru membrii conducerii executive, sistemul de remunerare este stabilit și revizuit de către Consiliul de Administrație.

Sistemul de remunerare pentru personalul cu funcții cheie este stabilit și revizuit de către conducerea executivă și/sau Comitetul de Remunerare constituit la nivelul Allianz -Țiriac Pensii Private.

În elaborarea sistemului de remunerare se ține cont de încadrarea în bugetul alocat astfel încât să permită o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al companiei.

Compensatia fixă este reprezentată de salariul de bază. Aceasta recompensează rolul și responsabilitățile angajatului având în vedere condițiile pieței și asigurarea unei surse stabile de venit. Compensatia fixă are o proporție semnificativă în remuneratia totală, pentru a evita ca angajații să depindă excesiv de componentele variabile.

De asemenea, angajații pot primi și o serie de alte Beneficii cu titlu de compensație fixă, în conformitate cu legislația și cu normele interne în vigoare.

Politica de remunerare fixă de bază și politica de remunerare variabilă a companiei se stabilesc în baza unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat, corelate cu performanța colectivă, în baza unei repartizări judicioase a cheltuielilor societății, acolo unde este posibil, precum și având în vedere evitarea stabilirii unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri.

Obiectivele anuale reflectă prioritățile financiare și non-financiare ale companiei. Evaluarea performanței individuale ia în considerare întreaga activitate a angajatului conform procedurii privind managementul performanței în vigoare.

Componenta variabilă asigură un sistem de remunerație sustenabil și adecvat.

Performanța managementului și a funcțiilor de execuție este evaluată anual prin obiective cantitative și

calitative si este recompensata in functie de rezultatele obtinute la evaluare.

Sub rezerva respectarii legislatiei locale in ceea ce priveste dreptul muncii, plata componentelor variabile ale remuneratiei poate fi restrictionata în cazul incalcarii limitelor de risc sau a normelor interne, cum ar fi Codul de Conduita sau alte cerinte de conformitate.

Valoarea si ponderarea remuneratiei variabile vor depinde si de nivelul de senioritate si de pozitia ocupata in ierarhia companiei. O pondere ridicata a componentei de remuneratie variabila raportata la remuneratia fixa, se va regasi la nivelul pozitiiilor mai înalte de management.

V. Detalii remuneratie

Valoarea totala a remuneratiei platite de catre Societate in 2023, defalcata pe remuneratii fixe si remuneratii variabile pe categorii de personal si numarul persoanelor care au beneficiat de aceste remuneratii se prezinta astfel:

Categoriile de angajati	Nr angajati la 31.12.2023	Remuneratii fixe ¹ in lei				Remuneratii variabile ² in lei			
		Norma intreaga		Timp partial		Norma intreaga		Timp partial	
Personal din structura de conducere	2*	2	487,096			2	198,734		
Persoane care detin functii cheie	5	4	989,829	1	22,535	4	142,820	1	-
Angajati care primesc o remuneratie totala care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care detin functii-cheie	8	8	2,290,298			8	346,883		
Angajati in functii de executie	71	61	6,244,767	10	388,166	61	204,896	10	902
Total	86	75	10,011,990	11	410,703	75	893,333	11	902

*Directorul General, Directorul General Adjunct. Membrii Consiliului de Administratie nu sunt remunerati de catre Allianz-Tiriac Pensii Private si nu sunt inclusi in raportare

¹ cuprinde salariul brut, tichete de masa si alte prime additionale ca de exemplu fara a se limita la : prima de craciun, prima de paste, prima de fidelitate, prima de vacanta etc

² Cuprinde bonusul anual si alte bonusuri ocazionale, daca este cazul

Componenta categoriilor de angajati din tabelul prezentat mai sus este urmatoarea:

- Personalul din structura de conducere este format din Directorul general si Directorul general adjunct
- Persoane care detin functii cheie sunt : Director Investitii, Sef Departament audit intern, Sef Departament control intern si conformitate, Sef Departament managementul riscului si Actuar
- Angajați care primesc o remunerație totală care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții-cheie sunt Directori/Sefi de Departamente/ angajati din cadrul Diviziei Investitii cu o anumita senioritate si nivel de cunostinte avansate
- Angajati cu functie de executie este reprezentat de catre Sefi de departamente, precum si personalul aflat in subordinea acestora din punct de vedere ierarhic, altii decat personalul prezentat anterior

Politica de remunerare a fost modificata in martie 2021 pentru alinierea la Politica Grupului Allianz Group si la Regulamentul UE referitor la informarea privind finanțarea durabilă („SFRD”).

In anul 2023 au avut loc doua sedinte ale Comitetului de remunerare.

Discutiile din cadrul Comitetului de remunerare sunt consemnate in minute pentru evidenta dezbatelor.

Presedinte Comitet de Remunerare,

Soncutean Virgil Vasile



Secretar Comitet de Remunerare,

Adina David



