AEGON
Pensii Private

CONSILIUL DE ADMINISTARTIE AL AEGON PENSII S.A.F.P.P. S.A.

RAPORT ANUAL
CU PRIVIRE LA ACTIVITATEA DE REMUNERARE
EFECTUATĂ ÎN ANUL 2022

Prezentul Raport este întocmit în conformitate cu prevederile Regulamentului ASF nr. 2/2016 privind aplicarea criteriilor de guvernanta corporativă (în continuare „ *Regulamentul 2/2016*").

Responsabilitățile stabilite de Regulamentul nr. 2/2016 au fost preluate de Consiliul de Administrație, fără numirea expresă a unui comitet distinct. Ulterior intrării în vigoare a OUG 174/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul pensiilor private, Consiliul de Administrație a aprobat Regulamentul de Organizare și Funcționare și a creat cu această ocazie, în structura organizatorică a societății un Comitet de Remunerare, care începând cu situațiile financiare ale anului 2023, va emite raportul anual privind activitatea de remunerare.

Politica de remunerare se aplică întregului personal și conține dispoziții specifice care țin seama de sarcinile și responsabilitățile persoanelor care conduc efectiv societatea sau dețin funcții cheie, respectiv altor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății.

I. Principiile Politicii de remunerare în cadrul Aegon Pensii – S.A.F.P.P. S.A

a) asigurarea unei guvernante clare și transparente în ceea ce privește remunerarea, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
b) alinierea practicilor de remunerare la strategia de afaceri, obiectivele, interesele și performanța societății pe termen lung, precum și la amploarea, natura și complexitatea riscurilor;
c) gestionarea sănătoasă și eficientă a riscurilor și descurajarea asumării de riscuri care depășesc limitele de toleranță de risc și capacitatea societății de a menține o bază de capital adecvată;
d) utilizarea unor criterii financiare și non-financiare în evaluarea performanței personalului;
e) evitarea potențialelor conflicte de interese, în special în cazul persoanelor care stabilesc, aprobă și revizuiesc politica de remunerare, precum și în cazul domeniului activităților desfășurate de funcțiile cheie;

f) în sensul unei gestionari clare, transparente și eficiente a procesului de remunerare, Societatea este auditată periodic atât intern cât și extern.

g) anual, pentru o mai buna perspectivă, se analizează, după caz, nivelul de salarizare intern, ținând cont, după caz, și de studii salarial întocmite de firme de specialitate cu date din industria serviciilor financiare;

h) societatea poate acordă măriri salariale, în urma evaluărilor anuale ale performanțelor angajaților sau ajustări legate de inflație, de modificările cu privire la funcție, sarcini sau norma de lucru. Majorările salariale sunt aprobate de Directorul general, în limita mandatului acordat;

i) procesul anual de evaluare a performanțelor are implicație directă în acordarea și valoarea bonusurilor de performanță, aprobate de Directorul General.

Stabilirea remunerației membrilor conducerii executive sau orice alte avantaje, se face în baza hotărârii Consiliului de Administrație și a prevederilor legale în vigoare.

Stabilirea remunerației membrilor Consiliului de Administrație sau orice alte avantaje, se face în baza hotărârii adunării generale a acționarilor și a prevederilor legale în vigoare. Membrii Consiliului de Administrație nu sunt neremunerați, având independență în exercitarea funcției.

I.1. Responsabilitățile Consiliului de Administrație în ceea ce privește remunerarea

a) supraveghează direct remunerația persoanelor care dețin funcții de conducere sau funcții cheie;

b) analizează în vederea adoptării, deciziile referitoare la sumele aferente plații variabile și aprobarea criteriilor de plată;

c) evaluează politica de remunerare anual și supraveghează punerea în aplicare a acesteia;

d) aprobă numirea de consultanți de remunerare externă, după caz;

e) evaluează mecanismele de remunerare adoptate pentru a se asigură că politica generală de remunerare este în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Societății.

II. Valoarea remunerației totale a anului 2022 pe categorii

Având în vedere obligația ce rezulta din prevederile *Normei ASF nr. 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparenta în sistemul pensiilor private, cu modificările și completările ulterioare*, Consiliul de Administrație a analizat aspectele menționate la art. 11 lit. c), respectiv au prezentat valori pentru următoarele elemente:

(i) valoarea totală a remunerației, defalcată pe remunerații fixe și remunerații variabile plătite de administrator personalului său, numărul persoanelor care au beneficiat de respectivele remunerații, inclusiv orice comisioane de performanță;

(ii) valoarea totală a remunerației defalcate pe categorii de angajați sau alți membri ai personalului;

Toate acestea sunt prezentate detaliat în tabelele următoare, cu respectarea valorilor totale auditate și prezentate în situațiile financiare.

Tip remunerații	Remunerație brută (lei)	Nr. persoane beneficiare*
Remunerație fixa	5.543.769	55
Remunerație variabila**	1.037.924	48
TOTAL REMUNERATII	**6.581.693**	

**Nr. de persoane care au primit cel puțin o remunerație în cursul anului 2022*

***Remunerația variabila nu conține comisioane de performata în cursul anului 2022*

Categorii de personal	Remunerație brută totala (lei)
Personal cu funcții de conducere*	1.245.170
Personal care deține funcții cheie	1.354.263
Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie	910.584
Alte categorii (inclusiv *part time*)	3.071.676
TOTAL	**6.581.693**

**Membrii Consiliului de Administrație nu sunt remunerați*

III. Modalitatea de calcul al remunerației și al beneficiilor

In cadrul Aegon Pensii-S.A.F.P.P. S.A., remunerația tine cont de orele de lucru și de calificările, responsabilitățile și obligațiile necesare pentru postul ocupat.

Societatea poate acorda majorări salariale, în general ca urmare a finalizării procesului de evaluare anuală a performanțelor angajaților sau dacă intervin modificări cu privire la funcția, sarcinile sau norma de lucru.

Procesul anual de evaluare a performanțelor are implicare directa în acordarea și valoarea bonusurilor de performanta, detaliile procesului de bonusare se detailează într-o procedura interna.

Indicatorii de performanță se definesc anual în principal ținând cont de:

a) Obiectivele strategice ale companiei;
b) Obiectivele stabilite prin Bugetul de venituri și cheltuieli;
c) Asigurarea conformității la cadrul legislativ aplicabil și reglementările interne;
d) Asigurarea desfășurării și continuării activității de zi cu zi;
e) Proiectele de dezvoltare ale societății.

Obiectivele de performanta care determina valoarea remunerației variabile sunt transparente, se comunică în mod clar persoanei în cauza și sunt actualizate în fiecare an. Acestea se bazează pe o combinație intre rezultatele individului și rezultatelor generale ale companiei pe perioada analizată.
Dacă remunerația pentru persoanele care dețin funcții cheie conține o componentă variabilă, o parte a remunerației variabile poate fi amânată, după caz, pe o perioada de cel puțin trei ani.

III.1. Remunerația fix

Personalului societății ii este adresat un pachet de remunerare fix format din salariul de baza, în cazul angajaților cu contract individual de munca, respectiv indemnizație în cazul conducerii executive, la care se adaugă un pachet de beneficii, la care are dreptul fiecare, detaliate în Procedura de remunerare.
Salariul de baza este elementul garantat al remunerației, plătit lunar fiecărui membru al personalului, care se stabilește pentru fiecare corespunzător cu funcția, raportat la complexitatea lucrărilor, gradul de răspundere, nivelul de pregătire profesională, necesare realizării sarcinilor descrise în fișa de post. Salariul minim brut de bază negociat la nivelul societății este egal cu salariul minim brut pe economie, stabilit de legislația în vigoare. La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Salariul de bază individual se stabilește la angajare, prin negociere între angajator și salariat și se cuprinde într-un document de tip ofert la angajare și reflectat în contractul individual de muncă.
Majorările salariale individuale se fac după criterii de merit și performanță, stabilite în funcție de productivitatea muncii, plecând de la salariul de bază existent.
Beneficiile salariale sunt descrise în Procedura de remunerare și sunt diferențiate între funcțiile de management și funcțiile de execuție. Anual, pachetul de beneficii poate fi revizuit și se comunică întregului personal.

III.2. Remunerația variabilă

Bonusul de performanță este componenta variabilă a remunerației personalului societății, nu este garantat și se acorda doar în condițiile desfășurării activității minimum 4 luni în anul calendaristic analizat, iar persoana a trecut prin procesul de evaluare anuală de performață, obținând un rezultat peste 80%.
Consiliul de Administrație se asigură că în vederea aprobării bonusurile salariaților performanți, etapele procedurii interne privind evaluarea performanței angajaților au fost parcurse:

- finalizarea procesului de evaluare a angajaților și stabilirea valorii performanței individuale;
- analizarea criteriilor de excludere de la plată a bonusului, conform procedurii;
- aplicarea formulei de calcul bonus, conform procedurii.

Centralizările Responsabilului de Resurse Umane sunt verificate de Contabilul șef și aprobate de Directorul general, pentru angajați, respectiv aprobate de către Consiliu de Administrație pentru conducerea executivă.

IV. Modificarea Politicii de remunerare în 2022

Politica de remunerare este revizuită și actualizată, după caz, dacă modificările din mediul de reglementare sau la nivel intern conduc la efectuarea de ajustări.

In ședința Consiliului de Administrație din 27.07.2022 s-au revizuit politicile structurii de conducere ca urmare a modificării publicate în 18.01.2022 a *Regulamentului nr. 20/2021 pentru modificarea și completarea Regulamentului Autorității de Supraveghere Financiară nr. 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară*. Astfel, Politica de remunerare, versiune 3 a fost aprobată în 27.07.2022 și completată cu o detaliere mai clara a tipurilor de remunerație: fixă, respectiv variabilă, dar și cu privire la scopul politicii în acord cu regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară.

Prezentul Raport se anexează Situațiilor Financiare aferente anului 2022, se transmite Autorității de Supraveghere Financiară și se publică pe pagina de web a Societății.

PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE