

SUMAR
al
Politicii de remunerare
din cadrul BT Asset Management SAI S.A.

1. Despre Politica de remunerare

Politica de remunerare a BT Asset Management SAI S.A. este elaborată în interesul respectării cadrului legislativ și are ca obiectiv principal reglementarea principiilor ce guvernează remunerarea angajaților societății, inclusiv pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății sau al fondurilor administrate, și aplicarea unor practici de remunerare care promovează și sunt compatibile cu o administrare solidă și eficace a riscurilor, care nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, care nu sunt incompatibile cu prevederile documentelor constitutive ale fondurilor de investiții administrate și nu afectează obligația BT Asset Management SAI de a acționa în interesul investitorilor acestora.

Principiile politicii de remunerare a BT Asset Management SAI S.A. sunt revizuite cel puțin anual și aprobate de către Comitetul de Remunerare¹, iar politica de remunerare este aprobată de către Consiliul de Administrație² al societății. Totodată, Consiliul de Administrație supraveghează punerea în aplicare a acesteia.

Criteriile în baza cărora se efectuează evaluarea acordării de prime periodice sunt, de asemenea, aprobate anual de către Comitetul de Remunerare.

BT Asset Management SAI S.A. include în rapoartele sale financiare anuale privind activitatea fondurilor de investiții administrate cuantumul agregat al remunerației, defalcat (i) pentru persoanele aflate în funcții de conducere și (ii) pentru angajații societății ale căror acțiuni au un impact semnificativ asupra profilului de risc al fondurilor de investiții administrate.

Politicile și practicile de remunerare se aplică tuturor angajaților BT Asset Management SAI S.A.

2. Principii generale de remunerare

Remunerația reprezintă plata anuală totală primită de către un membru al personalului BT Asset Management SAI S.A., ca sumă a salariului, a beneficiilor și a primelor.

La nivelul societății, remunerația se acordă în funcție de contribuția fiecărei persoane la organizație. BT Asset Management SAI S.A. nu are categorii de personal pentru care o parte a remunerației să aibă ca sursă comisionul de performanță perceput unui fond de investiții administrat de societate.

Remunerația anuală a angajaților BT Asset Management SAI S.A. are două componente:

- (i) componenta fixă
- (ii) componenta variabilă

Structura acestor componente și criteriile de eligibilitate pentru acordare sunt stabilite și revizuite periodic de către Comitetul de remunerare și, după caz, negociate cu *Reprezentanții salariaților*.

¹ Membrii Comitetului de Remunerare al BT Asset Management SAI sunt d-na Luminita Runcan, d-na Gabriela Nistor și dl. Tiberiu Moisa.

² Membrii Consiliului de Administrație al BT Asset Management SAI sunt d-na Luminita Runcan, d-na Gabriela Nistor și dl. Tiberiu Moisa.

Remunerația totală a angajaților BT Asset Management SAI S.A. are la bază retribuirea și recompensarea, atât a performanței individuale, cât și a celei colective (atât la nivelul compartimentului organizațional în care angajații își desfășoară activitatea, cât și la nivelul întregii societăți).

3. Remunerația fixă

Componenta fixă a remunerației angajaților BT Asset Management SAI S.A. conține:

- (i) Salariul de bază - cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri;
- (ii) Tichete de masă acordate conform prevederilor legale și ale Contractului Colectiv de Munca încheiat la nivelul BTAM
- (iii) Prima de vacanță, o singură dată pe an.
- (iv) Pensie facultativă privată, Pilonul III, conform prevederilor **CCM** încheiat la nivelul **BTAM**
- (v) Alte tipuri de indemnizații fixe

Nivelul salariului de bază al membrilor Conducerii executive³ a BT Asset Management SAI S.A. este stabilit, cu respectarea cerințelor de apartenență a societății la Grupul Financiar Banca Transilvania, de către Consiliul de Administrație al societății, în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii.

Comitetul de Remunerare supraveghează direct remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității și stabilește pentru acestea nivelul salariului de bază, în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii.

Directorul General⁴ al BT Asset Management SAI S.A. stabilește nivelul salariului de bază al angajaților (cu excepția persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității), în funcție de nivelul de responsabilitate, calificare, experiență, precum și de rapoartele de specialitate cu privire la piața muncii.

4. Remunerația variabilă

Membrii Consiliului de Administrație al BT Asset Management SAI S.A. nu au remunerație variabilă.

BT Asset Management SAI S.A. nu încasează comision de performanță de la fondurile de investiții administrate, astfel încât sursa componentei variabile a remunerației aferente angajaților societății nu este asigurată dintr-un astfel de comision.

Componenta variabilă a remunerației angajaților BT Asset Management SAI S.A. se plătește din resursele financiare ale societății și nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale pentru fiecare angajat.

³ Membrii Conducerii executive a BT Asset Management SAI sunt: Dl. Bernat Aurel, D-na Josan Dorina – Director General Adjunct, Dl. Dascal Sergiu Dan

⁴ Dl. Bernat Aurel

Componenta variabilă a remunerației angajaților BT Asset Management SAI S.A. este structurată astfel:

- a) *Componenta variabilă standard*
- b) *Prime anuale de performanță*
- c) *Prime periodice pentru atingerea/depășirea obiectivelor pe termen scurt*
- d) *Prime pentru proiecte speciale*
- e) *Componenta variabilă extraordinară*

Condițiile de eligibilitate a angajaților pentru acordarea primei anuale de performanță precum și criteriile de cuantificare a acesteia în funcție de evaluarea anuală a angajaților se propun de către Conducerea executivă a BT Asset Management SAI S.A. și se aprobă de către Comitetul de remunerare al societății.

Consiliul de administrație al BT Asset Management SAI S.A. stabilește nivelul primei anuale de performanță a membrilor Conducerii executive.

Directorul General al BT Asset Management SAI S.A. stabilește nivelul primei anuale de performanță a angajaților societății (cu excepția membrilor Conducerii executive).

În situația în care un angajat a avut sancțiuni în anul evaluat și este eligibil pentru prima anuală de performanță, Comitetul de Remunerare va decide diminuarea acestei prime cu un anumit procent.

În vederea încurajării performanței individuale, în condițiile controlului riscului asumat și cu respectarea principiilor unei administrări sănătoase a riscurilor, a capitalului și a lichidității Conducerea executivă poate aproba acordarea de prime periodice (lunare/trimestriale) de stimulare a angajaților BT Asset Management SAI S.A., conform criteriilor și cuantumurilor aprobate de Comitetul de remunerare.

Cu titlu excepțional, Conducerea executivă a BT Asset Management SAI S.A., poate acorda prime pentru proiecte speciale în cursul anului, pentru realizări deosebite, pentru finalizarea cu succes a acestora, cu respectarea principiilor Politicii de remunerare.

Angajații societății beneficiază, în condițiile reglementărilor interne ale BT Asset Management SAI S.A. și ale Contractului Colectiv de Muncă/Contractului de Mandat, și de o componentă variabilă extraordinară de remunerare, care se acordă în legătură cu evenimente speciale din viața angajatului.

BT Asset Management SAI S.A. acordă angajaților săi (asupra cărora au incidență prevederile cadrului legal în vigoare privind remunerația variabilă, respectiv amânarea remunerației variabile) cel puțin 50% din orice remunerație variabilă sub formă de unități de fond ale fondurilor de investiții administrate, prima anuală de performanță având și o componentă amânată (40% din cuantumul acesteia) pe o perioadă de 3 ani.

Comitetul de Remunerare decide care va fi procentul (cel puțin egal cu 50%) din remunerația variabilă care se va acorda în unități de fond, care sunt fondurile de investiții ale căror unități de

fond vor fi acordate ca și remunerație variabilă și care va fi structura (pondere pe fonduri) a distribuirii pe fiecare fond de investiții din listă.

5. Evaluarea performanței individuale anuale

Evaluarea performanței individuale a angajatului este un proces formal care se desfășoară, de regulă, o dată pe an. Fiecare angajat care a activat minim 1 lună din anul pentru care se efectuează evaluarea este evaluat de către superiorul său, în baza atât a criteriilor calitative individuale, cât și a celor cantitative, așa cum au fost stabilite de către Conducerea executivă.

Criteriile individuale se referă la: cunoașterea și respectarea valorilor BT Asset Management SAI S.A. și ale Grupului Financiar Banca Transilvania, abilități tehnice, specifice postului ocupat de fiecare angajat, abilități de comunicare și relaționare interpersonală, felul în care abordează munca, abilități de conducere (acolo unde este cazul).

Criteriile de echipă, colective, se stabilesc atât în funcție de linia de activitate și constau în diverși indicatori de realizare, cât și în funcție de rezultatele auditului intern, ale auditului financiar și rezultatele altor controale.

Conducerea executivă stabilește anual cerințele colective curente pentru anul în curs, inclusiv ponderea acestora în evaluarea finală, în funcție de strategia și de prioritățile BT Asset Management SAI S.A. pentru anul respectiv.

BT Asset Management SAI S.A. are dreptul să retragă integral sau partial, în baza clauzelor de *clawback* și *malus*, prima anuală de performanță acordată angajaților din Consiliul de Administrație, Conducerea executivă, Compartimentul de Control Intern, Administrarea riscului, Audit Intern, sau a angajaților care primesc o remunerație totală care se încadrează în treapta de remunerare a Conducerii executive sau a persoanelor responsabile cu administrarea riscului, în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel salariat, în cazul în care evaluarea performanței angajatului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate, în cazul în care salariatul nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate.

6. Diverse

Prevederile politicii de remunerare a BT Asset Management SAI S.A., privind acordarea remunerației variabile în unități de fond și privind acordarea părții amânate a remunerației variabile legate de performanță, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2017, adică începând cu remunerația variabilă aferentă anului 2017.