

Politica de remunerare în cadrul OTP Asset Management România SAI S.A.

(P.S.4-01)

Versiune	Data întocmirii	Autor	Departament autor	Supervizor	Departament supervizor	Nr. pagini
01	10.01.2025			Dan Marius Popovici	Director General	41

Cuprins

SECȚIUNEA I- PREVEDERI GENERALE.....	3
1. Referințe.....	3
2. Definiții	4
SECȚIUNEA II- POLITICA PRIVIND REMUNERAREA PERSONALULUI	7
1. Obiective generale privind remunerarea	7
2. Structuri interne cu atribuții în domeniul remunerării	7
3. Evaluarea adecvării sistemului de remunerare	10
4. Principii privind remunerarea	11
5. Personalul identificat	12
5.1. Personalul identificat la nivelul GFBT	12
5.2. Personalul identificat la nivelul OTPAM	13
6. Măsurile de ajustare la riscuri ex-ante și ex-post, ale remunerației variabile	13
SECȚIUNEA III- PRACTICI PRIVIND REMUNERAREA	15
1. Prevederi generale	15
2. Componenta fixă a remunerației.....	16
3. Componenta variabilă a remunerației.....	18
3.1. Prevederi generale privind remunerația variabilă	18
3.2. Componenta variabilă standard a remunerației angajaților OTPAM	19
3.3. Prime anuale de performanță.	21
3.4. Prime periodice pentru atingerea/depășirea obiectivelor pe termen scurt	22
3.5. Prime pentru proiecte speciale	22
3.6. Componenta variabilă extraordinară.....	23
3.7. Prime bazate pe comisionul de succes	24
4. Remunerarea membrilor Structurilor de conducere a OTPAM.....	25
4.1. Remunerația fixă a membrilor Consiliului OTPAM.....	25
4.2. Remunerația fixă a membrilor Directoratului OTPAM.....	25
4.3. Remunerația variabilă a membrilor Consiliului OTPAM.	25
4.4. Remunerația variabilă a membrilor Directoratului OTPAM	25
5. Remunerarea celorlalte categorii de personal de tipul personalului identificat	28
5.1. Remunerația fixă a celorlalte categorii de personal de tipul Personal identificat.	28
5.2. Remunerația variabilă a celorlalte categorii de personal de tipul Personal identificat.....	28
6. Promovare	29
7. Servicii de sănătate	29
8. Evaluarea performanței anuale	29
9. Evaluarea performanței pe termen scurt	30
SECȚIUNEA IV- ALTE PREVEDERI.....	30
Anexa 1: OTP Asset Management România SAI SA– Criterii de evaluare a performanței pe termen scurt și a implicării în proiecte speciale în anul	32
Anexa 2: OTP Asset Management România SAI SA– Criterii de evaluare a performanței anuale colective pe linii de activitate în anul	33
Anexa 3: Criterii de evaluare a performanței anuale a angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A.....	35
Anexa 4: OTP Asset Management România SAI SA– Determinarea primei bazată pe comisionul de succes	40
Anexa 5: Personalul identificat la nivelul OTPAM.....	41

SECȚIUNEA I- PREVEDERI GENERALE

1. Referințe

Din prisma OTP Asset Management România SAI SA, reglementările legale relevante sunt:

- **Lege243** reprezintă Legea nr. 243/2019 privind reglementarea fondurilor de investiții alternative și pentru modificarea și completarea unor acte normative
- **Lege74** reprezintă Legea nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative, cu modificările și completările ulterioare.
- **OUG32** reprezintă Ordonanța de urgență nr. 32/2012 privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare și societățile de administrare a investițiilor, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr.297/2004 privind piața de capital, aprobată prin Legea nr.10/2015, cu modificările și completările ulterioare.
- **Lege29** reprezintă Legea nr/29/2017 pentru modificarea și completarea **OUG32** și a **Legii297**.
- **Ghidul ESMA 232/2013** privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva UE 2011/61)
- **Ghidul ESMA 575/2016** privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM (Directiva UE 2014/91)
- **Lege129** reprezintă Legea nr. 129/11.07.2019 pentru prevenirea și combaterea spălarii banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.
- **Lege217** reprezintă Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare, de aprobare cu modificări a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale
- **Regulament9** reprezintă Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 9/2014 privind autorizarea și funcționarea societăților de administrare a investițiilor, a organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare și a depozitarilor organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare, cu modificările și completările ulterioare.
- **Regulament10** reprezintă Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative, cu modificările și completările ulterioare.
- **Regulament1** reprezintă Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr.1/2019 privind evaluarea și aprobarea mebrilor structurii de conducere și a persoanelor care detin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară
- **Regulament7** reprezintă Regulamentul A.S.F. nr.7/2020 privind autorizarea și funcționarea fondurilor de investiții alternative
- **Regulament UE 2019/2088** reprezintă Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului, din 27 noiembrie 2019, privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare

Din prisma Grupului Financiar Banca Transilvani, reglementările legale relevante sunt:

- **Regulamentul Delegat (UE) NR. 923/2021** al Comisiei Europene din 25 martie 2021 de completare a Directivei 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare referitoare la criteriile de definire a responsabilității de conducere, a funcțiilor de control, a unităților operaționale

importante și a unui impact semnificativ asupra profilului de risc al unei unități operaționale, precum și criteriile de identificare a membrilor personalului sau a categoriilor de personal ale căror activități profesionale au asupra profilului de risc al instituției un impact la fel de semnificativ ca cel al membrilor personalului sau al categoriilor de personal menționate la articolul 92 alineatul (3) din directiva respectivă.

- **Regulamentul nr 575/2013** al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (CRR);
- **Regulamentul BNR nr. 6/2008** privind modificările în situația instituțiilor de credit, persoane juridice române, și a sucursalelor din România ale instituțiilor de credit din state terțe, cu toate modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 99/2006** privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului și Legea nr. 227/2007 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 99/2006, cu modificările și completările ulterioare (Legea Bancară);
- **Regulamentul BNR nr. 5/2013** privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit;
- **Ghidul EBA/GL/2021/04 din 2 iulie 2021** – privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.

Reglementările legale sunt completate de cadrul de reglementare intern al OTP Asset Management România S.A.I. S.A.

2. Definiții

2.1. OTPAM - OTP Asset Management România S.A.I. S.A. este o societate de administrare de investiții, membră a Grupului Financiar Banca Transilvania, autorizată în calitate de societate de administrarea a investițiilor (SAI) de Comisia Națională a Valorilor Mobiliare (actualmente Autoritatea de Supraveghere Financiară) prin decizia numărul 2620 din 18.12.2007, înscrisă în Registrul public al Autorității de Supraveghere Financiară cu numărul JRO5SAIR/400023.

2.2. Banca reprezintă societatea Banca Transilvania S.A., societatea-mamă a **OTPAM**

2.3. Grup BT reprezintă **Grupul Financiar Banca Transilvania**, grup financiar din care face parte și societatea OTP Asset Management România S.A.I. S.A., leaderul de grup fiind Banca Transilvania.

2.4. ASF reprezintă Autoritatea de Supraveghere Financiară, entitate care a preluat prerogativele Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare.

2.5. Entitate administrată reprezintă un fond de investiții administrat de către **OTPAM**, înființat conform prevederilor legale aplicabile, în vigoare.

2.6. Competență și experiență profesională reprezintă ansamblul de cunoștințe, teoretice și practice, dobândite de o persoană în cadrul activității sale.

2.7. Consiliu reprezintă Consiliul de Supraveghere al **OTPAM**.

2.8. Directoratul - reprezintă persoanele care, potrivit actelor constitutive și/sau hotărârii structurilor statutare ale **OTPAM**, sunt împuternicite să conducă și să coordoneze activitatea curentă a acesteia și sunt investite cu competența de a angaja răspunderea societății. Membrii **Directoratului** sunt numiți de **Consiliu**.

2.9. Structura de conducere reprezintă membrii Consiliului și Directoratului.

2.10. Persoane care dețin funcții-cheie în cadrul **OTPAM** reprezintă persoanele ale căror atribuții au o influență semnificativă asupra realizării obiectivelor strategice ale **OTPAM**, îndeplinind în cadrul **OTPAM**, după caz, atribuțiile de:

- (i) Evaluarea și administrare a riscurilor
- (ii) Ofițer de conformitate¹
- (iii) Audit intern
- (iv) **Persoană desemnată SB/FT²**
- (v) Persoană desemnată pentru aplicarea **Legii 217**, denumită în continuare și **Persoană desemnată cu aplicarea regimului de sancțiuni internaționale (PDSI)**

2.11. Personal identificat³ la nivel de OTPAM (stabilit conform Anexei 5) reprezintă categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al **OTPAM** sau al **Entităților administrate** de către **OTPAM**, respectiv:

- a) **Consiliul**
- b) **Directoratul**
- c) **Persoanele care dețin funcții cheie**
- d) Alte persoane care își asumă riscurile
- e) Oricare angajați care primesc o remunerație totală care se încadrează în aceeași treaptă de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile.

2.12. Celelalte categorii de personal de tipul Personal identificat reprezintă categoriile de personal menționate la punctul 2.11., literele c), d) și e).

2.13. Personalul identificat la nivel de Grupului BT, din cadrul OTPAM – înseamnă personalul din cadrul OTPAM ale cărei activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului BT, în conformitate cu criteriile stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 923/2021 al Comisiei și, unde este cazul, și pe baza criteriilor instituțiilor.

2.14. Indemnizație și beneficii – reprezintă prețul primit pentru prestațiile efectuate în baza unui contract de mandat/management, exprimat, de regulă, în lei.

2.15. Salarizare și beneficii – reprezintă prețul muncii prestate în temeiul unui contract individual de muncă, exprimat, de regulă, în bani.

2.16. Prima – reprezintă plata suplimentară, variabilă, a personalului pentru contribuția suplimentară la rezultatele societății.

2.17. Remunerație – reprezintă toate formele de remunerație fixă și variabilă, cuprinde plățile și beneficiile pecuniare sau nepecuniare, acordate direct personalului, de către sau în numele **OTPAM** în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal, plățile de comisioane de

¹ Din prisma prevederilor OUG32 respectiv ale prevederilor Legii 74/2015

² SB/FT – Spălarea Banilor/Finanțarea Terorismului

³ Determinarea calitatii de **Personal Identificat** se face în conformitate cu Ghidul ESMA 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva UE 2011/61), respectiv cu Ghidul ESMA 575/2016 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM (Directiva UE 2014/91).

performanță în sensul prevederilor legale incidente⁴ - în situația **Entităților administrate** care, conform documentelor constitutive, au prevăzută acordarea unui comision de performanță - precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar duce la o eludare de la respectarea cerințelor aplicabile privind remunerarea:

2.18. Malus - măsură care permite **OTPAM** să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele **OTPAM** în ansamblu, a **Entităților administrate** și, dacă este posibil, ale membrilor personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

2.19. Clawback - acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze **OTPAM** o parte din remunerația variabilă, plătită în trecut sau pentru care **OTPAM** a intrat deja în drepturi în anumite circumstanțe.

2.20. Perioada de amânare - perioada dintre acordarea și intrarea în drepturile remunerației variabile, pe parcursul căreia personalul nu este proprietarul legal al remunerației acordate.

2.21. Perioada de reținere - perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de instrumente nu poate fi vândută.

2.22. Plăți compensatorii - plăți legate de rezilierea înainte de termen a unui contract.

2.23. Perioada de acumulare - perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia sau acesteia.

2.24. Intrare în drepturi - efectul prin care membrul personalului devine titularul legal al remunerației variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plata sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare sau unor acorduri de tip "clawback".

2.25. Acordare - înseamnă acordarea unei remunerații variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este platită suma acordată.

2.26. Criterii cantitative - în principal, date numerice sau financiare care sunt utilizate pentru a determina remunerația unei persoane;

2.27. Criterii calitative - în principal, alte criterii decât cele cantitative. Acestea se pot referi, de asemenea, la datele numerice sau financiare utilizate pentru a evalua calitatea performanței și/sau a serviciului furnizat clientului de către persoana relevantă, de exemplu, randamentul investiției clientului, numărul foarte mic de plângeri pe o perioadă mare de timp etc.

⁴ De exemplu, în cazul FIA - Art. 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2011/61/UE „comision de performanță” înseamnă o cotă din profitul FIA obținută de AFIA drept compensație pentru administrarea FIA, dar nu include cota din profitul FIA dobândită de AFIA ca randament al investițiilor AFIA în FIA;”

SECȚIUNEA II- POLITICA PRIVIND REMUNERAREA PERSONALULUI

1. Obiective generale privind remunerarea

1.1. Prezenta politică de remunerare este elaborată în interesul respectării cadrului legislativ și are ca obiectiv principal reglementarea principiilor ce guvernează remunerarea angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A., inclusiv pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății sau al entităților administrate, și aplicarea unor practici de remunerare care promovează și sunt compatibile cu o administrare solidă și eficace a riscurilor și care nu încurajează asumarea unor riscuri excesive, inclusiv în ceea ce privește riscurile referitoare la durabilitate și sustenabilitate.

1.2. De asemenea, între obiectivele politicii de remunerare se numără:

- alinierea obiectivelor OTP Asset Management România S.A.I. S.A., inclusiv în ceea ce privește cultura și valorile acesteia, cu performanțele, interesele și strategia pe termen lung ale societății
- încurajarea muncii în echipă și a relațiilor de cooperare între colegi
- crearea unei mentalități a recompenselor în funcție de performanța individuală și de echipă
- asigurarea unei legături puternice între remunerare și performanță
- atragerea, reținerea și motivarea angajaților care ocupă funcții cheie, așa cum sunt aceștia definiți în prezenta Politică.
- flexibilitatea, astfel încât politica să poată fi adaptată rapid în funcție de obiectivele societății
- respectarea cadrului legislativ aplicabil, în vigoare.

1.3. Obiectivul principal al **Grupului BT**, din care face parte și **OTPAM**, în domeniul remunerării are în vedere respectarea principiului echității, ținând cont de strategia de afaceri și strategia de risc ale instituției, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale instituției și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, fără a încuraja asumarea de riscuri excesive și cu promovarea unei administrări viabile și eficiente a riscurilor, inclusiv în ceea ce privește riscurile referitoare la durabilitate și sustenabilitate.

1.4. Politica de remunerare pentru întregul personal este neutră din punctul de vedere al genului, și anume personalul, indiferent de gen, trebuie să fie remunerat în mod egal pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) punctul 65 din Directiva 2013/36/UE.

1.5. Prezenta reglementare elaborată cu respectarea principiilor Politicii privind remunerarea personalului GFBT, proprie **OTPAM**, va fi supusă avizării Comitetului de Resurse Umane al Băncii Transilvania. Orice modificări și derogări de la respectiva politică sunt de competența Comitetului de Resurse Umane al **Băncii**.

1.6. **OTPAM** își actualizează și îmbunătățește periodic normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

2. Structuri interne cu atribuții în domeniul remunerării

2.1. **OTPAM** instituie și aplică politici și practici de remunerare care promovează și sunt compatibile cu o administrare solidă și eficace a riscurilor și care (i) nu încurajează asumarea unor riscuri incompatibile cu profilurile de risc menționate în documentele de constituire ale **Entităților administrate**, (ii) nu sunt incompatibile cu regulile sau documentele constitutive ale acestora, (iii) nu afectează îndeplinirea obligației **OTPAM** de a acționa în interesul

deținătorilor de titluri de participare ale **Entităților administrate**, și care (iv) nu încurajează asumarea unui risc excesiv privind sustenabilitatea și dezvoltarea durabilă.

2.2. OTPAM instituie și aplică politici și practici de remunerare care se aplică tuturor angajaților săi.

2.3. În procesul remunere, atribuțiile **Consiliului** includ:

- ❑ analizează și se asigură că principiile generale și politica de remunerare și de beneficii a Structurii de conducere, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale **OTPAM** și ale Grupului Financiar Banca Transilvania; în acest sens, analizează și avizează, Politica de remunerare;
- ❑ monitorizează respectarea Politicii de remunerare;
- ❑ analizează periodic principiile generale ale politicii de remunerare și modul de implementare;
- ❑ se asigură de realizarea evaluării în conformitate cu Politica de remunerare (o atenție deosebită se va acorda analizei în vederea prevenirii acordării de stimulente care ar putea conduce la o asumare excesivă a riscurilor).
- ❑ supraveghează direct nivelul remunerării personalului de tipul "Personal identificat", în special a persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor, audit intern și de asigurare a conformității.
- ❑ aprobă condițiile de eligibilitate a angajaților pentru acordarea primei anuale de performanță precum și criteriile de cuantificare a acestora în funcție de evaluarea anuală a angajaților.
- ❑ aprobă criteriile în baza cărora se efectuează evaluarea acordării de prime periodice și prime pentru îndeplinirea anumitor obiective pe termen scurt.
- ❑ aprobă creșterile salariale mai mari de 20% și/sau dacă au loc mai mult decât o dată pe an/angajat - indiferent de procentul cumulat, și, respectiv, creșterile salariale pentru angajații care ocupă funcții de conducere. După aprobare, se transmit Serviciului HR pentru GFBT pentru formalizare.
- ❑ aprobă:
 - orice modificare a remunerației **Directoratului**; În cazul Directorului General este necesară obținerea avizării prealabile a Comitetului de Remunerare și Nominalizare al **Băncii**;
 - orice excepții de la prezenta reglementare;
 - remunerația **Persoanelor care dețin funcții-cheie**;
 - orice modificări ale politicii de remunerare.
- ❑ aprobă nivelul ajustării salariilor la nivelul inflației.
- ❑ aprobă quantumul componentei variabile standard a remunerației angajaților **OTPAM**.
- ❑ decide cu privire la acordarea unei părți a primei anuale de performanță sub formă de instrumente financiare, angajaților care nu fac parte din categoriile de **Personal identificat**.
- ❑ răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații asupra riscurilor și asupra administrării riscurilor **OTPAM** sau ale **Entităților administrate**.
- ❑ revizuieste numirea consultantților de remunerare externi pe care **Directoratul** poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;
- ❑ acordă o atenție deosebită evaluării mecanismelor adoptate pentru a se asigura că :
 - sistemul de remunerare ține seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități și active administrate;
 - politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale **OTPAM**, **Entităților administrate** și investitorilor acestora;
 - examinează formal un număr de scenarii posibile, pentru a testa, inclusiv retroactiv, modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne.

2.4. În procesul remunere, atribuțiile Directoratului includ:

- ❑ propune spre aprobare membrilor **Consiliului** valoarea remunerației personalului la angajare, în situațiile în care aceasta depășește nivelul maxim de salarizare aferent poziției similare din structura organizatorică în care are loc angajarea;
- ❑ propune către **Consiliu** și/sau aprobă modificări ale remunerației personalului respectând mecanismele și sistemele adoptate în vederea asigurării încadrării în sistemul de remunerare;
- ❑ propune membrilor **Consiliului** spre analiză și decizie:
 - criteriile și structura mecanismului de evaluare a performanțelor anuale;
 - revizuirea salariilor de merit;
 - nivelul tuturor tipurilor de remunerație variabilă;
- ❑ are obligația să informeze **Consiliul**, cel puțin anual, asupra nivelului raportului dintre remunerația fixă și cea variabilă pentru toți angajații a căror remunerație este formată din parte fixă și parte variabilă;
- ❑ are obligația de a revizui remunerația **Persoanelor care dețin funcții-cheie** și a face recomandări către **Consiliul** privind elaborarea pachetului de remunerare și cuantumurile remunerațiilor ce vor fi plătite acestora.

2.5. Consiliul aproba politica de remunerare și monitorizează respectarea acesteia. **Consiliul** revizuieste și evaluează cel puțin anual principiile generale ale politicii de remunerare și supraveghează punerea în aplicare a acesteia.

2.6. Consiliul exercită o analiză competentă și independentă a politicilor și practicilor de remunerare și a stimulentele create în vederea administrării riscurilor, din prisma conformității cu politica de remunerare.

2.7. În cazul în care sesizează nereguli în elaborarea sau aplicarea politicii de remunerare membrii **Consiliului** comunică imediat în scris **Directoratului** situațiile constatate și urmăresc îndreptarea acestora.

2.8. Directoratul are obligația furnizării unui răspuns în scris către **Consiliu** în termen de 3 zile lucrătoare de la momentul primirii sesizării.

2.9. În cazul în care Directoratul refuză sau amână nejustificat aplicarea modificărilor solicitate de **Consiliu**, acesta are obligația transmiterii către **ASF**, în termen de 10 zile lucrătoare, a unui raport constatator privind abaterile identificate.

2.10. Remunerarea Persoanelor aflate în funcții cheie este direct supravegheată de **Consiliu**.

2.11. OTPAM include în rapoartele sale financiare anuale privind activitatea **Entităților administrate** cuantumul total al remunerațiilor pentru exercițiul financiar, defalcat în remunerații fixe și remunerații variabile plătite personalului și numărul beneficiarilor, precum și, dacă este cazul, comisioanele de performanță plătite de către **Entitățile administrate** către **OTPAM**.

2.12. OTPAM include în rapoartele sale financiare anuale privind activitatea **Entităților administrate** cuantumul agregat al remunerației, defalcat (i) pentru persoanele aflate în funcții de conducere și (ii) pentru angajații **OTPAM** ale căror acțiuni au un impact semnificativ asupra profilului de risc al **Entităților administrate**.

2.13. OTPAM gestionează în favoarea investitorilor potențialele situații de conflict de interese generate de tranzacții între **OTPAM** și societăți cu care **OTPAM**, **Directoratul**, membrii **Consiliului** sau angajații **OTPAM** au relații de afaceri sau se află în raporturi juridice

pecuniare. Măsurile **OTPAM** și gestionarea situațiilor potențiale de conflict de interese sunt detaliate în cadrul de reglementare intern al OTP Asset Management România S.A.I. S.A. aferent prevenirii și administrării situațiilor de conflict de interes la nivelul.

3. Evaluarea adecvării sistemului de remunerare

3.1. Raportul centralizat care conține informația necesară efectuării, pentru fiecare angajat, a unei preevaluări, efectuate anterior acordării primei de performanță anuală aferentă anului anterior respectiv cea legată de succes, atât a remunerației variabile acordate deja pentru anul anterior, cât și a proporției remunerației variabilă ~ remunerație fixă, este întocmit de structura **OTPAM** cu responsabilități în aria resurselor umane/Financiar-Contabilitate și este prezentat **Directoratului și Consiliului**.

Se va urmări în special remunerarea personalului de tipul de **Personal identificat**.

3.2. Principiile prezentei politici generale de remunerare ale **OTPAM** sunt aprobate de către **Consiliu**, aceasta fiind elaborată cu respectarea principiilor prevederilor legale și a celor care derivă din apartenența **OTPAM** la **Grupul BT**.

3.3. Directoratul va prezenta anual **Consiliului** un raport de evaluare și monitorizare privind implementarea și respectarea acestor principii în cadrul **OTPAM**.

3.4. Evaluarea periodică a modului în care stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile precum și probabilitatea și calendarul profiturilor presupune următoarele:

- (i) Evaluarea și acordarea remunerației (fixe, variabile) se face conform principiilor generale de acordare stabilite în Politica de remunerare a **OTPAM**.
- (ii) Anual sunt aprobate:
 - a) criteriile de performanță pe termen scurt - de către **Consiliu**;
 - b) criteriile colective de performanță anuală a **Directoratului** – de către **Consiliu**;
 - c) criteriile colective de performanță anuală a celorlalți angajați – de către **Consiliu**;
- (iii) La momentul stabilirii bugetului privind remunerația fixă și variabilă de acordat, Directorul general, reprezentant al **Directoratului**, va întocmi, pentru anul pentru care se analizează bugetul, o situație cu remunerația fixă totală, cuantumul maxim al remunerației variabile care va fi acordată de **OTPAM** pe termen scurt precum și estimarea cuantumului maxim al remunerației variabile pe termen lung (prima de performanță anuală) care va fi acordată de **OTPAM**, situație care urmează a fi analizată și aprobată de către **Consiliu**.
- (iv) Directorul general, reprezentant al **Directoratului**, se va asigura că remunerația variabilă totală poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a **OTPAM** în ansamblu și este justificată în conformitate cu performanța **OTPAM**.
În acest sens, anterior evaluării cuantumului remunerației variabile ce urmează a fi acordată precum și anterior efectuării oricărei plăți a acesteia, **Directoratul** prezintă **Consiliului** analizele și indicatorii de la **4.8.** (capitolul 4 din Secțiunea I)
Pe baza acestei prezentări, **Consiliul** va face recomandări în vederea ajustării remunerației variabile totale, dacă este cazul.
- (v) După acordarea remunerației totale aferente unui an, structura organizatorică a **OTPAM** responsabilă cu activitatea privind resursele umane/Financiar-Contabilitate întocmește o situație centralizatoare cu remunerația fixă totală și variabilă totală acordată și defalcată pe categorii de personal, pentru verificare și avizare de către Directorul General al **OTPAM**.
Ulterior, acest raport va fi înaintat spre informare către **Consiliu**.

- (vi) Pentru toate categoriile de personal, intrarea în drepturi pentru remunerația variabilă pe termen lung (prima de performanță anuală) va fi condiționată de rezultatul analizei prin care s-a verificat în ce măsură remunerația variabilă totală poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a **OTPAM** în ansamblu și este justificată în conformitate cu performanța acesteia.

3.5. În procesul de verificare a corelării dintre (i) stabilirea portofoliilor de bonusuri, a criteriilor de performanță și acordarea de remunerații și (ii) conduita personalului – verificată prin funcția de conformitate- înainte de supunerea spre aprobare a primelor anuale de performanță de către, **Consiliu** - în cazul membrilor **Directoratului**/ Directorul General - în cazul celorlalți angajați ai **OTPAM**, Directorul general al **OTPAM**:

- (i) solicită Directorului de Conformitate o informare referitoare la angajații **OTPAM** cercetați disciplinar sau a celor pentru care s-au înregistrat incidente de conformitate, în special cele referitoare la regulile privind tranzacțiile personale și la completarea declarațiilor privind conflictele de interese
- (ii) solicită, prin intermediul Directorului de Conformitate al **OTPAM**, Direcției Conformare / Serviciul Administrarea Riscului de Conformitate și a Conflictelor de Interese din cadrul **Băncii**, o informare referitoare la angajații **OTPAM** pentru care s-au înregistrat incidente de conformitate, inclusiv de încălcare a regulilor privind tranzacțiile permise a fi efectuate în / din conturile de angajați și a declarațiilor privind conflictele de interese obligatorii la nivelul GFBT.

4. Principii privind remunerarea

4.1. Principiile fundamentale care stau la baza politicii de remunerare în cadrul OTP Asset Management România S.A.I. S.A., sunt:

- generarea de performanță pe termen lung
- atragerea și menținerea celor mai buni profesioniști
- recompensarea nivelului de responsabilitate și a istoricului profesional
- asigurarea profitului societății și a competitivității acesteia
- asigurarea transparenței în ceea ce privește remunerarea
- respectarea intereselor investitorilor entităților administrate de către societate

4.2. Principiile generale de remunerare aplicate la nivelul **OTPAM** sunt:

- Remunerarea este legată de contribuția fiecărei persoane la organizație;
- Pentru administrarea fiecărei **Entități administrate**, **OTPAM** încasează lunar un comision de administrare;
- În conformitate cu documentele **Entităților administrate**, acestea pot plăti către **OTPAM** comision de performanță evaluat în funcție de performanța **Entităților administrate**;
- Pot exista categorii de personal pentru care o parte a remunerației să aibă ca sursă comisionul de performanță perceput unei **Entități administrate**.

4.3. Politica de remunerare pentru întregul personal este neutră din punctul de vedere al genului, și anume personalul, indiferent de gen, trebuie să fie remunerat în mod egal pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) punctul 65 din Directiva 2013/36/UE .

4.4. Pentru nicio reducere sau restructurare a remunerației variabile, de exemplu efectuată în contextul măsurilor de redresare și de rezoluție sau al unei alte intervenții excepționale guvernamentale, **OTPAM** nu va oferi compensație prin alte plăți, mecanisme și metode.

4.5. Funcția de audit intern a **Băncii**, realizează o revizuire independentă a conceperii, implementării și efectelor politicilor de remunerare ale **OTPAM** asupra profilului său de risc și asupra modului de gestionare a acestor efecte.

4.6. Sistemul de remunerare al **Grupului BT** are în vedere o administrare viabilă a riscurilor, inclusiv a riscului de conduită așa cum este definit în reglementările interne aplicabile, astfel încât **Banca** și Subsidiarele ei asigură o legătură puternică între remunerație și performanță, în condițiile respectării intereselor clienților.

4.7. Principii aplicabile remunerării membrilor Structurii de conducere

4.7.1. Prin aplicarea politicii de remunerare, **OTPAM** are în vedere reținerea și dezvoltarea unei **Structuri de conducere** cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral, astfel încât să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecărui angajat și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, administrarea riscului, valorile și obiectivele pe termen lung ale **OTPAM** și ale **Grupului BT**.

4.7.2. Politica de remunerare a **Structurii de conducere a OTPAM** este corespunzătoare dimensiunii și organizării, naturii și complexității activităților **OTPAM** și vizează atât componenta fixă, cât și componenta variabilă a remunerației.

5. Personalul identificat

5.1. Personalul identificat la nivelul GFBT

5.1.1. Din punct de vedere al remunerării, persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului au fost denumite „Personal Identificat la nivelul GFBT”, iar identificarea acestora se efectuează în conformitate cu prevederile Regulamentului Delegat UE nr. 923/2021 al Comisiei Europene cu modificările ulterioare din 2016 și a prevederilor din Ghidul privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE, Titlul I, capitolul 5 cu privire la Procesul de identificare.

5.1.2. Lista „Personalului Identificat la nivelul GFBT” din cadrul **OTPAM** care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului BT este revizuită anual, la nivelul **Băncii**, în conformitate cu prevederile din Ghidul privind politicile solide de remunerare și încadrarea în criteriile calitative și cantitative prevăzute în Regulamentul Delegat (UE) 923/2021, cu modificările ulterioare din 2016 și periodic, pe parcursul exercitiului financiar cu privire la încadrarea conform criteriilor calitative ori de câte ori este creată o nouă funcție care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului și are caracter strict confidențial.

5.1.3. Sunt incluși în categoria „Personal Identificat la nivelul GFBT” care expun **Grupul BT** la riscuri următoarele categorii de personal din cadrul **OTPAM**:

- membrii **Consiliului**;
- membrii **Directoratului**.

5.2 Personalul identificat la nivelul OTPAM

5.2.1. Din punct de vedere al remunerării, persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al OTPAM au fost denumite “Personal Identificat la nivelul”, iar determinarea calitatii de **Personal Identificat** se face în conformitate cu Ghidul ESMA 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA (Directiva UE 2011/61), respectiv cu Ghidul ESMA 575/2016 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu Directiva OPCVM (Directiva UE 2014/91).

5.2.2. Personal identificat, stabilit conform Anexei 5, reprezintă categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al **OTPAM** sau al **Entităților administrate** de către **OTPAM**.

5.2.3. Lista Personalului Identificat care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al **OTPAM** este revizuită anual pe parcursul exercițiului financiar precum și ori de câte ori este creată o nouă funcție care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al **OTPAM** și are caracter strict confidențial.

6. Măsurile de ajustare la riscuri ex-ante și ex-post, ale remunerației variabile

6.1. Ajustarea la riscuri înainte de acordare, ajustare ex-ante, se bazează pe indicatori de risc și asigură faptul că remunerația variabilă este aliniată integral cu riscurile asumate.

6.2. Ajustarea la riscuri ulterior acordării remunerației variabile, ajustare ex-post, reprezintă mecanismul de aliniere la riscuri prin care **OTPAM** ajustează remunerația variabilă a angajatului prin metode de tipul *Malus* sau *Clawback*, este întotdeauna legată de performanță sau riscuri. Aceasta apare în cazul în care ajustarea la riscuri ex-ante nu a fost suficientă sau dacă au apărut noi riscuri sau pierderi neașteptate.

6.3. Criteriile pentru intrarea în drepturi pentru partea variabilă amânată a primei anuale de performanță sunt stabilite de către **Consiliu**, pentru fiecare an în parte.

6.4. Când criteriile de intrare în drepturi pentru partea amânată nu sunt îndeplinite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții face obiectul acordurilor de tip „malus”.

6.5. Până la 100% din remunerația variabilă totală poate face obiectul ajustării ex-post de tip malus sau clawback, în baza unor criterii care trebuie să acopere în special situațiile în care :

- au fost identificate dovezi de comportament necorespunzător sau erori serioase din partea angajatului (de exemplu nerespectarea reglementărilor interne ale **OTPAM**, în special în ceea ce privește riscurile, conflictele de interese și regulile de etică);
- angajatul a avut o conduită care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru **OTPAM** sau a fost răspunzător de o astfel de conduită;
- angajatul nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate;
- **OTPAM** suferă de reducerea semnificativă a performanței sale financiare;
- au loc schimbări importante în situația financiară de ansamblu a **OTPAM**.

6.6. Aceste măsuri se pot aplica atât remunerației inițiale, cât și remunerației variabile amânate. Atunci când sunt asociate rezultatelor în ceea ce privește riscurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

6.7. OTPAM are dreptul să retragă integral sau parțial prima anuală de performanță acordată unui angajat care se înscrie în categoria de “**Personal identificat**”:

- în cazul în care **OTPAM** suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor;
- în cazul unei majorări importante a bazei de capital economic sau reglementat al **OTPAM**;
- în cazul unei sancțiuni reglementate în care conduita membrului **Personalului Identificat** a contribuit la sancțiune;
- 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.

6.8. Structurile organizaționale din cadrul **OTPAM** responsabile cu Administrarea Riscului dețin responsabilitatea principală în evaluarea riscurilor presupuse de sistemul de remunerare și propun, dacă este cazul și în scopul asigurării că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor, ajustarea remunerației variabile pentru toate riscurile curente și viitoare asumate, în urma finalizării procesului de aliniere la riscuri, care cuprinde: procesul de măsurare a performanței și riscurilor, procesul de acordare și procesul de plată.

Pentru a lua în calcul în mod conservator toate riscurile semnificative, **OTPAM** utilizează aceleași metode de măsurare a riscurilor ca cele folosite în vederea măsurării riscurilor interne. La nivelul **OTPAM** sunt stabiliți următorii indicatori care sunt avuți în vedere în cadrul analizei efectuate de către persoanele din cadrul **OTPAM** responsabile cu Administrarea Riscului:

1. *Indicator de capital -> Rata totală de capital;*
2. *Indicatori de lichiditate -> Lichiditatea imediată;*
3. *Indicator de rentabilitate -> Rentabilitatea activelor.*

Astfel, anterior evaluării cuantulumului remunerației variabile ce urmează a fi acordată precum și anterior efectuării oricărei plăți a acesteia:

- (i) Persoanele din cadrul **OTPAM** responsabile cu Administrarea Riscului întocmesc analize bazate și pe o evaluare de trend a indicatorilor **OTPAM** de capital, lichiditatea și rentabilitatea activelor;
- (ii) Analizele și indicatorii de la (i) sunt prezentate în **Consiliu**;
- (iii) **Consiliul**, în scopul asigurării asupra sustenabilității plății remunerației variabile, discută și analizează și indicatorii și analizele furnizate de către persoanele din cadrul **OTPAM** responsabile cu Administrarea Riscului.

6.9. Clauzele de malus/clawback vor fi actualizate în conformitate cu orice modificări ale cadrului legal aplicabil. Perioada în care acordurile de tip malus sau clawback sunt aplicate va acoperi cel puțin **Perioada de amânare** și **Perioada de reținere**.

SECȚIUNEA III- PRACTICI PRIVIND REMUNERAREA

1. Prevederi generale

1.1. Dispozițiile privind salarizarea și beneficiile acordate angajaților **OTPAM** sunt aplicabile tuturor angajaților **OTPAM** și sunt prevăzute în Contractul Individual de Muncă (**CIM**) / Contractul de Mandat/Management (**CM**), respectiv Contractul Colectiv de Muncă (**CCM**), Regulamentul de Ordine Interioară.

1.2. Remunerația anuală a angajaților **OTPAM** se compune din două componente:

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

1.3. Componenta fixă a remunerației anuale este cea remunerație a angajaților **OTPAM** care îndeplinește condițiile:

- 1. este bazată pe criterii predeterminate;
- 2. este non-discreționară, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
- 3. este transparentă cu privire la valoarea individuală acordată individual, personalului;
- 4. este permanentă, adică este menținută pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- 5. este non-revocabilă, adică valoarea ei nu se schimbă decât prin negociere individuală sau în urma unei negocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
- 6. cu excepția situațiilor de luare a unor măsuri disciplinare, nu poate fi redusă, suspendată sau anulată de societate;
- 7. nu prevede stimulente pentru asumarea riscurilor;
- 8. nu depinde de performanță.

1.4. Componenta variabilă a remunerației anuale totale este cea remunerație a angajaților **OTPAM** care nu îndeplinește condițiile de mai sus privind încadrarea în categoria remunerației fixe, și reprezintă remunerația ce poate fi acordată angajaților săi de către **OTPAM** suplimentar remunerației fixe, condiționat de:

- performanța individuală și a compartimentului în care angajatul își desfășoară activitatea și în concordanță cu performanța **OTPAM** în asamblu, luând în considerare riscurile asumate;
- performanța **Entităților administrate**, după caz;
- implementarea de criterii clar diferențiate între evaluarea performanței compartimentelor societății, a structurii de conducere respectiv a funcțiilor de control;
- angajamentul demonstrat de angajat în desfășurarea activității în cadrul **OTPAM**, în vederea realizării scopului **OTPAM**, a atingerii Țintelor de performanță proiectate, în condiții de stabilitate și de continuitate și cu respectarea intereselor investitorilor **Entităților administrate**;
- lipsa unor recomandări sau acte normative care, conform analizei desfășurate de către **OTPAM/Bancă**, restricționează acordarea de remunerații către personal, acestea putând fi suspendate sau anulate, după caz.

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

1.6. Remunerația totală a angajaților **OTPAM** 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 **OTPAM**). Plata unor

sporuri/indemnizații care nu reușesc să aducă valoare adăugată angajatului sau instituției vor fi eliminate din programul de recompensare.

1.7. Plățile referitoare la încetarea anticipată a unui contract reflectă performanța obținută în timp și sunt proiectate într-o modalitate care să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională.

1.8. Pachetele de remunerare care sunt legate de compensarea sau preluarea drepturilor cuvenite în temeiul contractelor încheiate pentru perioade de angajare precedente trebuie să fie aliniate la interesele pe termen lung ale **OTPAM**, inclusiv mecanismele privind reținerea, amânarea și acordurile de tip clawback.

1.9. Măsurarea performanței pentru calcularea componentelor remunerației variabile include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare (i) costul capitalului, (ii) lichiditatea necesară (iii) menținerea cerințelor de fonduri proprii minime respectiv, dacă este cazul, (iv) alți indicatori stabiliți de către **Consiliu**.

1.10. Alocarea componentelor remunerației, fixe și variabile, în cadrul **OTPAM** ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare, inclusiv cele privind sustenabilitatea și durabilitatea și în special pe cele cu impact social.

2. Componenta fixă a remunerației

2.1. Componenta fixă monetară a remunerației angajaților **OTPAM** se acorda în lei.

2.2. Componenta fixă a remunerației angajaților **OTPAM** conține:

- (i) Salariul de bază;
- (ii) Tichete de masă acordate conform prevederilor legale și ale **CCM** încheiat la nivelul **OTPAM**, pentru fiecare zi lucrătoare în care angajatul a fost prezent la serviciu (în cazul angajaților cu funcția de bază în cadrul **OTPAM**). Implementarea valorii tichetelor de masă se face prin decizia Directorului General în baza hotărârii Comitetul de Resurse Umane al Băncii Transilvania. Eventualele excepții se vor aproba de către **Consiliu**;
- (iii) Prima de vacanță, echivalentul unui salariu de bază brut impozabil din luna solicitării, o singură dată pe an. În cazul angajaților care au încasat integral prima de vacanță aferentă anului în curs și care solicită încetarea Contractului Individual de Muncă fie prin demisie, fie prin acordul părților și celor cărora le încetează Contractul Individual de Muncă de drept, precum și celor care vor fi concediați din motive imputabile lor, li se va reține la lichidarea lunii în care încetează Contractul Individual de Muncă, diferența de bani încasată necuvenită. Modalitățile de acordare a primei de vacanță și situațiile de excepție privind diminuarea acesteia, sunt menționate în **CCM**.
- (iv) Pensie facultativă privată, Pilonul III sau Asigurare medicală, conform prevederilor **CCM** încheiat la nivelul **OTPAM** (în cazul angajaților cu contract de muncă cu funcția de bază în cadrul **OTPAM**);
- (v) Alte tipuri de indemnizații fixe – se acordă cu aprobarea **Consiliului** cu condiția respectării prevederilor legale.

2.3. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în **CIM/CM** și în Fișa postului, fiecare salariat are dreptul la o remunerație fixă sub formă de salariu de bază în lei, convenit la încheierea **CIM/CM** și modificat corespunzător, cu acordului părților, conform prevederilor legale.

2.4. Salariul se exprimă în venit brut în lei și cuprinde salariul de bază, sporurile, precum și alte adaosuri.

2.5. Salariul brut de încadrare oferit la angajarea în **OTPA** va fi stabilit în funcție de postul oferit, pregătirea, certificări profesionale, experiența anterioară în muncă, salariul de la ultimul loc de muncă, gradul de dificultate la selecția și recrutarea pentru respectivul post, alți factori circumstanțiali (locul de muncă și costul vieții, nivelul ierarhic și dacă are responsabilități de conducere, complexitatea postului, impactul și anvergura activităților postului, cerințele specifice unor domenii de activitate).

2.6. Cu excepția membrilor **Directoratului** și a **Persoanelor care dețin funcții-cheie**, nivelul salariului de bază al angajaților **OTPA** este stabilit de către Directorul General al **OTPA**, în funcție de nivelul de responsabilitate, calificare, experiență, precum și a rapoartelor de specialitate cu privire la piața muncii.

2.7. Nivelul salariului de bază al membrilor **Directoratului** a **OTPA** este stabilit, cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPA** la **Grupul BT**, de către **Consiliu**, în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență, precum și a rapoartelor de specialitate cu privire la piața muncii:-

2. 8. Nivelul salariului de bază al persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor, audit intern, de asigurare a conformității și al celorlalte **Persoane care dețin funcții-cheie**, este stabilit de **Consiliu** în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență, precum și a rapoartelor de specialitate cu privire la piața muncii.

2.9. Salariile individuale pot fi revizuite anual (sau ori de câte ori este necesar), fără discriminare pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trasaturi genetice, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, sau orice alte criterii de discriminare prevăzute de reglementările legale în vigoare, luând în considerare performanțele **OTPA**, evoluția salariilor din domeniul financiar-bancar și al pieței de capital, performanța individuală și prevederile **CCM**, fie în asociere cu promovarea în funcție, fie pentru merite deosebite, fie cu scop de retenție, la propunerea șefului ierarhic, și cu avizul Directorului General, excepție făcând membrii **Directoratului** și **Personalul Identificat**.

2.10. Revizuirea salariilor membrilor **Directoratului** se face cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPA** la **Grupul BT**, cu aprobarea **Consiliului**.

2.11. În principiu, revizuirea “de merit” a salariilor angajaților **OTPA** poate avea loc în fiecare an, în perioada martie – iunie, după finalizarea procesului de evaluare anuală a performanței fiecărui angajat, după aprobarea bugetului de cheltuieli cu salariile de către **Consiliul OTPA** și după ratificarea acestuia în cadrul sesiunii anuale a Adunării Generale a Acționarilor.

2.12. În cadrul revizuirii “de merit” se vor avea în vedere următoarele criterii:

- Performanța și contribuția individuală la rezultatele **OTPA** în anul precedent
- Disponibilitatea pentru implicarea în alte activități din cadrul **OTPA** și rezultatele obținute în urma acestor eforturi
- Potențialul de dezvoltare profesională și de asumare a unor responsabilități mai mari, pe termen scurt și mediu
- Dinamica și practica pe piața muncii, pentru posturi similare
- Dificultatea și riscurile la înlocuire în cazul anumitor posturi specifice

2.13. Propunerile conducătorilor de departament vor fi trimise în scris (prin e-mail), pentru aprobare, Directorului General. Creșterile salariale mai mari de 20% și /sau dacă au loc mai mult

decât o dată pe an/angajat - indiferent de procentul cumulat, respectiv creșterile salariale pentru angajații care ocupă funcții de conducere (altele decât **Directoratul**) se vor supune, ulterior, aprobării **Consiliului**, indiferent de procentul de majorare.

2.14 Creșterile salariale ale membrilor **Directoratului** sunt stabilite și aprobate, cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPAM** la **Grupul BT**, de către **Consiliul OTPAM**.

2.15. Creșterile salariale ale persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor, audit intern, de asigurare a conformității și a celorlalte **Persoane care dețin funcții-cheie**, sunt stabilite și aprobate de **Consiliu**.

2.16. Salariile brute de încadrare se negociază fără discriminare pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trasaturi genetice, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, sau orice alte criterii de discriminare prevăzute de reglementările legale în vigoare.

2.17. Salariile nete sunt plătite lunar. Avansul se plătește la data de 16 a fiecărei luni, iar lichidarea se plătește la data de 1 a lunii următoare. Dacă aceste date corespund unor zile nelucrătoare, plata se va face în ultima zi lucrătoare anterioară acestora. Toate modificările referitoare la salariile angajaților vor fi decise de către structurile cu competențe în acest sens (conform prevederilor de mai sus) și operate în aplicația de salarizare. Salariile vor fi plătite prin virament direct în conturile curente ale angajaților, deschise la **Bancă**.

2.18. OTPAM va calcula și va reține toate taxele și obligațiile de plată din salariile personalului și va vira sumele deduse conform destinației lor.

2.19. Ajustarea salariilor la nivelul inflației se poate face, de obicei, de două ori pe an, în ianuarie și iulie, în funcție de condițiile financiare ale **OTPAM** și cu respectarea cerințelor de apartenență la **Grupul BT. Consiliul** va aproba nivelul acestor ajustări, la propunerea **Directoratului**.

2.20. Toate modificările salariale generate de schimbarea duratei muncii (normă întreagă sau fracțiune de normă), proportional cu aceasta, indiferent de procent, concediile fără plată și alte zile libere plătite, se aprobă de către Directorul General al **OTPAM**.

2.21. Angajații care vor înlocui temporar un alt angajat și vor prelua responsabilități suplimentare pentru o perioadă mai lungă de timp (concediu de maternitate, concediu fără plată, detașare, etc) și care nu au funcția de bază de conducere, pot beneficia de o **indemnizație fixă**, respectiv o indemnizație temporară pentru sarcini suplimentare pe perioada înlocuirii acestuia, cu aprobarea **Directoratului** sau **Consiliului**, în funcție de nivelul de competențe de aprobare la care se încadrează postul angajatului înlocuit.

3. Componenta variabilă a remunerației

3.1. Prevederi generale privind remunerația variabilă

3.1.1. Componenta variabilă totală a remunerației angajaților **OTPAM** se plătește din resursele financiare ale **OTPAM** și nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale pentru fiecare angajat⁵ în decursul unui an.

⁵ Raportul RemunerațieVariabilă/RemunerațieFixă se calculează ca fiind raportul dintre suma tuturor componentelor remunerației variabile acordată pentru anul pentru care se acordă remunerația variabilă și suma elementelor remunerației fixe acordate pentru același an

3.1.2. Componenta variabilă a remunerației angajaților **OTPAM** 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*
- f. *Prime bazate pe comisionul de succes*

3.1.3. Data plății remunerației variabile în numerar este data la care sumele sunt virate în contul angajatului, iar data plății remunerației variabile în unități de fond se definește ca fiind data la care **OTPAM** achiziționează unitățile de fond în numele angajatului.

3.1.4. În **OTPAM**, beneficiază de remunerație variabilă angajații care au funcția de bază în cadrul societății.

3.1.5. Angajații care, la data plății acestor prime, inclusiv a primei pentru performanța anuală, au înregistrat cererea de încetare a contractului de, după caz, muncă sau mandat/management cu **OTPAM**, indiferent de data încetării, fie prin demisie, fie cu acordul părților, sau cei care nu mai dețin calitatea de angajat **OTPAM** la data plății primelor, pierd eligibilitatea pentru acestea, în condițiile prevăzute de **CCM**, cu excepția persoanelor care își schimbă angajatorul între entitățile **Grupului BT**.

3.1.6. În cazul în care, până la momentul acordării remunerației variabile se emit/sunt în vigoare recomandări sau acte normative care, conform analizei desfășurate de către **OTPAM / Bancă**, restricționează acordarea de remunerații variabile către personal, dreptul de acordare a remunerației variabile poate fi suspendat sau anulat, după caz.

3.2. Componenta variabilă standard a remunerației angajaților OTPAM

3.2.1. Angajații **OTPAM** pot primi, pe lângă partea fixă a remunerației reprezentată de categoriile de venit enumerate la punctul **2.2.** din Secțiunea III, o componentă variabilă standard a remunerației constând în premii cu ocazia unor evenimente speciale, a sărbătorilor legale de Crăciun și Paști, sau alte prime stabilite a se acorda cu ocazia unor evenimente speciale conform prevederilor **CCM**.

3.2.2. Angajații eligibili care au mai multe contracte în cadrul **Grupului BT** vor primi aceste tipuri de premii variabile o singură dată, la angajatorul din cadrul **Grupului BT** la care dețin funcția de bază.

3.2.3. Cuantumul total al premiilor Crăciun și Paști și modalitatea de plată vor fi stabilite de Comitetul de Resurse Umane al **Băncii**, și implementate în cadrul **OTPAM** prin decizia Directorului general al **OTPAM** cu aprobarea bugetului de primiere de către **Consiliu** și conform prevederilor din **CCM**.

3.2.4. Ajutorul social de deces

- Salariații sau familia salariaților **OTPAM** sunt sprijiniți cu un ajutor social de deces în baza transmiterii unei copii după certificatul de deces sau alt document justificativ eliberat în acest sens. Acest ajutor este în sumă de 5.000 RON în caz de deces soț/soție, părinți/copii ai salariatului.
- Dacă doi sau mai mulți frați sunt angajați în Grupul BT, ajutorul de deces al unui părinte se acordă doar unuia dintre frați, în funcție de opțiunea acestora, comunicată în scris Diviziei Resurse Umane / Serviciul HR pentru GFBT.

- Dacă ambii părinți sunt angajați în Grupul Financiar BT, ajutorul de deces al unui copil se acordă doar unuia dintre părinți, în funcție de opțiunea acestora, comunicată în scris Diviziei Resurse Umane/Serviciului Managementul Resurselor Umane pentru Subsidiarele Grupului BT.
- În cazul decesului salariatului, ajutorul de deces va fi în cuantum de 10.000 RON.
- În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.
- Angajații care au mai multe contracte în cadrul Grupului BT vor primi acest tip de ajutor social o singură dată, de la angajatorul din cadrul Grupului BT la care dețin funcția de bază.

3.2.5. Ajutorul social de naștere copil

- un ajutor de naștere în valoare de 10.000 lei net/angajat/eveniment va fi plătit de instituție angajatului **OTPAM**, pentru nașterea fiecărui copil sau la adopția unui copil. Pentru aceasta, salariatul respectiv are obligația de a transmite **OTPAM** o copie după certificatul de naștere al copilului.
- dacă ambii părinți sunt angajați în cadrul **Grupului BT**, ajutorul se platește doar unuia dintre părinți la cererea acestuia.
- angajații care au mai multe contracte individuale de muncă în cadrul **Grupului BT** vor primi acest tip de ajutor social o singură dată, de la angajatorul din cadrul **Grupului BT** la care dețin funcția de bază.

3.2.6. O primă egală cu echivalentul net a 3 salarii lunare brute va fi plătită de instituție angajatului la data încetării efective a contractului individual de muncă **pentru pensionare limită de vârstă / pensionare de invaliditate sau pensionare anticipată.**

Cu respectarea reglementărilor interne și a reglementărilor europene privind remunerarea personalului, angajatului care îndeplinește toate criteriile de eligibilitate și care se pensionează la limită de vârstă/pensionare de invaliditate sau pensionare anticipată, îi va fi plătită de către instituție, prima de performanță aferentă anului anterior.

Angajații care au mai multe contracte de muncă în cadrul **Grupului BT** vor primi acest tip de primă o singură dată, de la angajatorul din cadrul **Grupului BT** la care dețin funcția de bază. La încetarea contractului individual de muncă pentru pensionare limită de vârstă/ pensionare de invaliditate sau pensionare anticipată/ anticipată parțial, se poate analiza și aproba acordarea unei prime suplimentare de pensionare de către **Consiliu**.

3.2.7. Ajutor pentru boli grave sau incurabile sau alte tipuri de ajutoare sociale- **OTPAM** poate acorda ajutoare materiale angajaților săi în cazul unor boli grave sau incurabile sau alte tipuri de ajutoare sociale pentru diferite cazuri sociale, în baza unei solicitări sustinute cu detalii /documente justificate după caz. Aceste ajutoare vor fi suportate din fondul de cheltuieli sociale, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului sau din alte fonduri, în funcție de prevederile legislative.

3.2.8. Criterii de eligibilitate pentru premii cu ocazia sărbătorilor legale: Angajații care la data plății acestor premii au înregistrat cererea de încetare a contractului individual de muncă cu **OTPAM**, indiferent de data încetării, fie prin demisie, fie cu acordul părților și cei care nu mai dețin calitatea de angajat **OTPAM** la data plății lor, cei care vor fi concediați conform art. 61 din Codul Muncii, precum și cei care au contractul de muncă suspendat pentru următoarele motive: concediu medical risc maternal, concediu medical sarcină și lehoz, concediu creștere și îngrijire copil, alte tipuri de concedii medicale succesive mai lungi de 30 zile calendaristice la data plății și concedii fără plată pentru diverse motive mai lungi de 30 zile calendaristice succesive solicitate și aprobate la data plății primelor, cu excepția concediilor medicale cu cod indemnizație 14, pierd eligibilitatea pentru aceste premii.

3.3. Prime anuale de performanță.

3.3.1. Evaluarea fondului total de premiere avut la dispoziție de **OTPAM** pentru acordarea de premii anuale de performanță se face prin evaluarea indicatorilor de performanță corespunzători anului pentru care se face evaluarea.

3.3.2. Valoarea fondului total pentru prime anuale de performanță este aprobată, cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPAM** la **Grupul BT**, de către **Consiliu**. Aceste prime se vor plăti cu condiția îndeplinirii a minim 90% din obiectivul de profit brut anual (înainte de taxe), stabilit după standardele de raportare financiară internațională implementate de **OTPAM** conform Politicii contabile a societății.

3.3.3. Angajații **OTPAM** pot beneficia de prime anuale de performanță, în funcție de performanța individuală și de performanța generală a **OTPAM**.

3.3.4. Condițiile de eligibilitate a angajaților pentru acordarea primei anuale de performanță precum și criteriile de cuantificare a acestora în funcție de evaluarea anuală a angajaților se propun de către **Directorat** și se aprobă de către **Consiliu**. Sunt eligibili pentru această parte variabilă a remunerației toți angajații care au avut contractul de muncă activ minim 6 luni (adică 180 zile calendaristice) în anul pentru care se acordă premiul respectiv.

3.3.5. Cu excepția membrilor **Directoratului OTPTAM**, nivelul primei anuale de performanță a angajaților **OTPTAM** este stabilit de către Directorul General al **OTPTAM**, în funcție de nivelul de responsabilitate, calificare, experiență.

3.3.6. Nivelul primei anuale de performanță a membrilor **Directoratului OTPAM** este stabilit, cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPAM** la **Grupul BT**, de către **Consiliul OTPAM**, în funcție de nivelul de rezultate, responsabilitate, calificare, experiență.

3.3.7. Prima anuală de performanță se va plăti, de regulă, în lunile aprilie-mai, cu condiția ca această plată să nu limiteze capacitatea **OTPAM** de a-și întări baza de capital și cu condiția îndeplinirii obiectivelor aprobate, după caz, de către **Consiliul**, acționarii **OTPAM**, respectiv structurile **Băncii**, urmare a apartenenței **OTPAM** la **Grupul BT**.

3.3.8. Acordarea primei anuale de performanță angajaților **OTPAM** (cu excepția acelor categorii de personal de tipul **Personal identificat**) se face de regulă prin plată directă. Anual, în funcție de politica și obiectivele **OTPAM**, **Consiliul** poate decide dacă plata acestora se face (i) prin plată amânată sau (ii) parțial prin plată directă și parțial printr-o componentă amânată.

3.3.9. Anual, în funcție de politica și obiectivele **OTPAM**, **Consiliul** poate decide ca o parte a primei anuale de performanță acordată angajaților **OTPAM** să fie acordată în unități de fond ale **Entităților administrate** (cu excepția acelor categorii de personal de tipul **Personal identificat**, pentru care această cerință este obligatorie).

3.3.10. În situația în care un angajat a avut sancțiuni în anul evaluat și este eligibil pentru prima anuală de performanță, aceasta se va diminua cu un anumit procent, conform hotărârii **Consiliului**.

3.3.11. Acordarea primei anuale de performanță se face proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul pentru care este acordată, timp care nu poate fi mai mic de 180 de zile calendaristice. Cu titlu de excepție și cu aprobarea **Consiliului** se pot (i) propune prime anuale de performanță diferite față de nivelul standard stabilit, respectiv (ii) propune acordare de prima anuală de performanță și în situația în care perioada de timp efectiv lucrată este mai mică de 180 zile calendaristice.

3.3.12. Angajații **OTPAM** care își schimbă angajatorul între entitățile **Grupului BT** sunt eligibili din acest punct de vedere pentru acordarea primei anuale de performanță, de către **OTPAM** sau entitatea din grup unde își desfășoară / și-a desfășurat activitatea, cu respectarea și a celorlalte condiții de eligibilitate și de încadrare în criteriile de acordare a acesteia. Plata primei anuale de performanță se va face de către angajatorul din cadrul Grupului BT la care sunt îndeplinite toate condițiile de eligibilitate (a lucrat minim 6 luni, 180 zile calendaristice), proportional cu perioada lucrata în Grupul Financiar BT. Dacă angajatul deține contracte multiple în cadrul **Grupului BT**, prima de evaluare pentru performanța anuală va fi acordată de către angajatorul unde angajatul deține funcția de bază.

3.3.13. Suplimentar condițiilor enunțate la punctele anterioare, prima de performanță anuală se acordă angajaților **OTPAM** care, corespunzător anului pentru care se acordă respectiva primă, îndeplinesc cumulativ condițiile:

(i) au ca rezultat al evaluării criteriilor individuale (comportamentale), calificativul „bine” sau unul superior, și

(ii) au ca rezultat final al evaluării, calificativul „bine” sau unul superior .

Cu titlu de excepție și cu aprobarea **Consiliului** se pot propune prime anuale de performanță și pentru angajații care nu îndeplinesc această condiție, dar care au fost implicați în implementarea de proiecte importante pentru **OTPAM**.

3.4. Prime periodice pentru atingerea/depășirea obiectivelor pe termen scurt

3.4.1. Anual, **Directoratul** supune aprobării **Consiliului** criteriile în baza cărora se efectuează evaluarea acordării de prime periodice pentru anul curent. Aceste criterii se stabilesc pentru fiecare activitate din **OTPAM** eligibilă stabilirii de obiective pe termen scurt, structura acestora conținând cel puțin elementele “denumire obiectiv”, “valoare obiectiv”, “grilă evaluare obiectiv” (Anexa 1).

3.4.2. Anual, **Directoratul** supune aprobării **Consiliului**, quantumul fondului total avut la dispoziție în anul în curs pentru acordarea de *prime periodice pentru depășirea obiectivelor pe termen scurt*. Suma aprobată poate fi asignată individual acestei categorii de remunerație variabilă sau poate fi cumulată cu alte categorii de remunerații variabile.

3.4.3. Angajații **OTPAM** pot beneficia de prime aferente atingerii/depășirii obiectivelor pe termen scurt (lunare/trimestriale) stabilite, conform hotărârii **Directoratului OTPAM**.

3.4.4. Un raport privind acordarea de prime aferente atingerii/depășirii obiectivelor pe termen scurt va fi prezentat semestrial **Consiliului**.

3.5 Prime pentru proiecte speciale

3.5.1. Cu titlu excepțional, **Directoratul** poate acorda prime pentru proiecte speciale în cursul anului, pentru realizări deosebite, pentru finalizarea cu succes a anumitor proiecte (ex: finalizare proiecte de implementare reglementări ASF, susținerea activității **OTPAM** în perioade de control/audit, operațiuni aferente întocmirii rapoartelor anuale, susținerea activității **OTPAM** ca și implicație directă a lipsei de sincronism număr angajați-nivel activitate, anumite campanii, lansări de produse, etc), cu respectarea principiilor prezentei Politici.

3.5.2. Anual, **Directoratul OTPAM** supune aprobării **Consiliului** quantumul fondului total avut la dispoziție în anul în curs pentru acordarea de *prime periodice pentru proiecte speciale*. Suma aprobată poate fi alocată individual acestei categorii de remunerație variabilă sau poate fi cumulată cu alte categorii de remunerații variabile.

3.5.3. Un raport privind acordarea de prime pentru proiecte speciale va fi prezentat semestrial **Consiliului**, dacă este cazul.

3.6. Componenta variabilă extraordinară

3.6.1. Angajații **OTPAM** beneficiază, în condițiile reglementărilor interne ale **OTPAM** și, după caz, ale **CCM/CIM/CM**, și de o componentă variabilă extraordinară de remunerare, care cuprinde plăți compensatorii.

3.6.2. Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare doar atunci când se angajează personal nou, fiind limitată la primul an de activitate al acestuia. Această remunerație variabilă garantată acordată angajatului nu va depăși două salarii nete lunare de la angajare. În situația excepțională în care se impune plata unei remunerații garantate peste acest nivel, este necesară aprobarea Comitetului de Remunerare și Nominalizare.

3.6.3 Plățile compensatorii

a) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa **OTPAM** din motive care nu țin de persoana salariatului sau în cazul în care salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului pe care-l ocupă, necorespondere constatată în conformitate cu prevederile Codului Muncii, Codului de Etică și Conduită și Regulamentului de Ordine Interioară în vigoare, **OTPAM** acordă salariaților o compensație de 2 până la 12 salarii de bază în afara drepturilor cuvenite la zi, în funcție de vechimea neîntreruptă (continuă) în cadrul **OTPAM** a salariatului în cauză, vechime calculată pentru ultima perioadă în care acesta a avut raporturi de muncă cu **OTPAM**, în conformitate cu Contractul Colectiv de Muncă astfel:

- 1 până la 3 ani vechime - 2 salarii de bază
- 3 până la 5 ani vechime - 4 salarii de bază
- 5 până la 8 ani vechime - 6 salarii de bază
- 8 până la 10 ani vechime - 9 salarii de bază
- peste 10 ani vechime - 12 salarii de bază.

OTPAM nu datorează această compensație salariaților disponibilizați ca urmare a externalizării unor servicii sau activități, dacă personalul afectat de această măsură va fi preluat de societățile prestatoare, cu acordul salariatului. Contractele încheiate cu societățile prestatoare vor avea inserată clauza obligativității menținerii raporturilor de muncă pe o perioadă de minim 2 ani de la data cesionării Contractului individual de muncă. În situații excepționale, în care se impune plata unei compensații peste aceste niveluri, este necesară aprobarea Comitetului de Remunerare și Nominalizare **OTPAM**.

Acordarea de plăți compensatorii de mai sus, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă valabil la nivelul **OTPAM**, unui membru al Personalului Identificat, nu ia în considerare aplicarea amânării și plata în instrumente și nici nu va fi luată în considerare la calculul raportului dintre remunerația fixă și cea variabilă.

b) În cazul încetării anticipate a unui contract individual de muncă cu acordul partilor, **OTPAM** poate acorda o remunerație suplimentară de disponibilizare, cu avizul Directorului general și aprobarea **Consiliului**.

Părțile (**OTPAM** și Angajatul) pot conveni asupra unei înțelegeri pentru încetarea anticipată a contractului individual de muncă în cazul unui conflict de muncă potențial sau efectiv, pentru a evita soluționarea de către instanțe, cu respectarea următoarelor criterii:

- valoarea maximă a remunerației suplimentare acordate nu va depăși remunerația fixă totală aferentă unui an;
- calificativul comportamental (individual) obținut la evaluarea performanțelor anuale din ultimii 2 ani a fost 3 “bine”.

c) Plățile compensatorii acordate Personalului Identificat în cazul încetării anticipate a unui contract individual de muncă / contract de mandat prin acordul părților

OTPAM și un membru al personalului identificat pot conveni asupra unei înțelegeri pentru încetarea anticipată a contractului individual de muncă în cazul unui conflict de munca potențial sau efectiv, pentru a evita soluționarea de către instanțe.

OTPAM va acorda o compensație prin acordarea unei remunerații suplimentare, cu avizul Directorului general și aprobarea **Consiliului**, cu respectarea următoarelor criterii:

- valoarea maximă a remunerației suplimentare nu va depăși remunerația fixă totală aferentă unui an;
- calificativul comportamental (individual) obținut la evaluarea performanțelor anuale din ultimii 3 ani a fost 3 “bine”/adecvat;
- nu a avut o conduită ce a determinat pierderi semnificative pentru **OTPAM**;
- nu a acționat contrar regulilor, valorilor sau reglementărilor interne intenționat sau prin neglijență;
- nu a avut o conduită neprofesională, nu a adus prejudicii de imagine sau reputaționale **OTPAM**.

Aceste plăți compensatorii nu trebuie luate în considerare în vederea calculării raportului dintre componenta variabilă și cea fixă ale remunerației totale și nici pentru aplicarea amânării și plata în instrumente.

Aceste prevederi sunt aplicabile și în cazul încetării anticipate a contractului de management / mandat.

Consiliul poate analiza și aproba derogari de la criteriile stabilite, în situații speciale, bine justificate, într-o modalitate care să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională.

3.7. Prime bazate pe comisionul de succes

3.7.1. Prima bazată pe comisionul de succes reprezintă suma corespunzătoare cotei din comisionul de succes plătită **OTPAM** de către fiecare **Entitate administrată**, care – în cazul îndeplinirii condițiilor corespunzătoare – va fi utilizată ca remunerație variabilă în conformitate cu prevederile prezentei politici.

3.7.2. Prima bazată pe comisionul de succes se calculează în funcție de performanța **Entității administrate** care, în conformitate cu prospectul de emisiune/contract, plătește către OTP Asset Management România SAI SA comision de succes anual.

3.7.3. Un procent de 50 % din prima bazată pe comisionul de succes va fi plătită sub forma de unități de fond emise de **Entitățile administrate** care au generat comision de succes.

3.7.4. În situația primei bazate pe comision de succes se identifică doua subsisteme:

- (i) Subsistem 1 - remunerație variabilă se acordă următorilor angajați: managerii de portofoliu, inclusiv directorul Direcției de Investiții și Directorul General Adjunct, a căror activitate afectează în mod direct valoarea comisionului de succes plătite OTP Asset Management România SAI SA de către **Entitățile administrate** de aceștia, cu condiția ca, în măsura în care entitatea este administrată de o echipă, alocarea între membrii echipei a indemnizației datorate echipei să fie stabilită la luarea deciziei de remunerare și a deciziei privind propunerea consensuală vor fi luate în considerare și se va ține seama în mod corespunzător de o propunere diferită de aceasta.
- (ii) Subsistem 2 - remunerația variabilă se acordă ca urmare a comisionului de succes acordat de OTP Asset Management România SA angajaților a căror activitate contribuie, de asemenea, la eficacitatea activității OTP Asset Management România SAI SA, cu excepția:
 - persoanele care primesc o remunerație variabilă în cadrul subsistemului 1;

- membrii personalului care dețin funcții de control;
- Directorului general.

3.7.5. Stabilirea primei bazată pe comision de succes se face în conformitate cu regulile specificate în Anexa 4.

4. Remunerarea membrilor Structurilor de conducere a OTPAM

4.1. Remunerația fixă a membrilor Consiliului OTPAM

4.1.1. Nivelul remunerației fixe a membrilor **Consiliului**, organul de supraveghere al **OTPAM**, este stabilit prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, care are loc o dată pe an.

4.1.2. Remunerația fixă a membrilor **Consiliului** este garantată acestora fără condiționări sau diminuări/majorări ale nivelului de remunerație ca urmare direct a performanței atinse de către administrator la nivel individual sau de către **OTPAM**, într-o anumită perioadă.

4.2. Remunerația fixă a membrilor Directoratului OTPAM

4.2.1. Nivelul remunerației fixe a membrilor **Directoratului** este stabilit de către **Consiliu**, cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPAM** la **Grupul BT**.

4.2.2. Remunerația fixă a membrilor **Directoratului OTPAM** este stabilită luând în considerare nivelul de responsabilitate și capacitatea profesională a acestora.

4.2.3. Remunerația fixă este stabilită pentru fiecare funcție, reflectând valoarea acesteia în organizație.

4.2.4. Remunerația fixă constituie un procent ridicat, corespunzător, din totalul remunerației, care permite o flexibilitate maximă în ceea ce privește componentele sale.

4.2.5. Regulile prezentate la punctele **1. Prevederi generale** și **2. Componenta fixă a remunerației din prezenta Secțiune (III)** se aplică corespunzător.

4.3. Remunerația variabilă a membrilor Consiliului OTPAM.

4.3.1. Membrii **Consiliului OTPAM** nu au remunerație variabilă.

4.4. Remunerația variabilă a membrilor Directoratului OTPAM

4.4.1. Remunerația variabilă a membrilor **Directoratului** este concepută în vederea alinierii cu interesele acționarilor, în vederea gestionării prudentiale a riscurilor și generării de valoare profesională pe termen lung pentru **OTPAM**. Nivelul remunerației variabile al **Directoratului** va fi stabilit de **Consiliul OTPAM** și cu respectarea cerințelor de apartenență a **OTPAM** la **Grupul BT**.

4.4.2. Pentru remunerarea variabilă a membrilor **Directoratului** se aplică corespunzător prevederile punctului **3. Componenta variabilă a remunerației** din prezenta **Secțiune (III)**.

4.4.3. Suplimentar, pentru remunerația variabilă a **Directoratului** vor fi luate în considerare și următoarele aspecte:

- (i) la măsurarea performanței indicatorilor financiari și non-financiari în vederea stabilirii remunerației, se iau în considerare atât aspecte manageriale individuale, cât și obiectivele **OTPAM**;
- (ii) suma remunerației totale se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale și a rezultatelor generale ale **OTPAM**
- (iii) la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii non-financiare, cum ar fi: cunoștințele acumulate/calificările obținute, dezvoltarea personală, conformarea cu sistemele și controalele **OTPAM**, implicarea în strategiile de afaceri și în politicile semnificative ale **OTPAM** și contribuția la performanța echipei;
- (iv) evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și că plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de ciclul de afaceri **OTPAM** și de riscurile specifice activității acesteia;
- (v) remunerația variabilă totală nu limitează capacitatea **OTPAM** de a-și menține o bază de capital solidă;
- (vi) componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător; componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nici o componentă a acesteia;
- (vii) măsurarea performanței utilizate pentru a calcula componentele remunerației variabile sau al asamblului de componente variabile ale remunerației include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare costul capitalului și lichiditatea necesară;
- (viii) alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul **OTPAM** ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare;
- (ix) membrilor **Directoratului** le este platită, sau aceștia intră în drepturile aferente remunerației variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a **OTPAM** în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța **OTPAM**, a structurii în care se desfășoară activitatea și a membrului **Directoratului** în cauză;
- (x) membrii **Directoratului** se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polițe de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în acordurile sale de remunerare;
- (xi) până la 100 % din remunerația variabilă totală poate face obiectul acordurilor de tip malus sau de tip clawback, în baza unor criterii care trebuie să acopere în special situațiile în care persoana în cauză:
 - a. a participat la o conduită care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru **OTPAM** sau a fost răspunzătoare de o astfel de conduită;
 - b. nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate.
- (xii) perioada în care acordurile de tip "malus" sunt aplicate va acoperi cel puțin **Perioada de amânare și Perioada de reținere**;
- (xiii) membrii **Directoratului** intră în drepturile aferente remunerației datorate potrivit acordurilor de amânare nu mai rapid decât ar intra pe o bază proporțională; în cazul încetării **CIM**, respectiv **CM** al unui membru din **Directoratului**, căruia i-a fost acordată o primă de performanță cu o componentă amânată, plata acesteia urmând să se facă după încetarea **CIM**, respectiv **CM**, dreptul de a primi această plată se păstrează, cu excepția situației în care ar interveni un caz care ar impune activarea sistemului de malus sau clawback. Perioada în care acordurile de tip "malus" sau "clawback" sunt aplicate **Directoratului** va acoperi cel puțin **Perioada de amânare și Perioada de reținere**.

4.4.4. Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare doar atunci când se angajează personal nou, fiind limitată la primul an de activitate al acestuia. Această remunerație variabilă garantată acordată angajatului nu va depăși două salarii nete lunare de la angajare. În situația excepțională în care se impune plata unei remunerații garantate peste acest nivel, este necesară aprobarea prealabilă a **Consiliului**.

4.4.5. **OTPAM** acordă membrilor **Directoratului OTPAM** cel puțin 50% din orice remunerație variabilă sub formă de unități de fond ale **Entităților administrate** și/sau alte instrumente financiare.

4.4.6. Anual **Consiliul** decide:

- (i) procentul, care va fi cel puțin egal cu 50%, din remunerația variabilă, care se va acorda în unități de fond și/sau alte instrumente financiare;
- (ii) lista **Entităților administrate** ale căror unități de fond vor fi acordate ca și remunerație variabilă și/sau detaliile legate de instrumentele financiare utilizate;
- (iii) structura (pondere pe fonduri/alte instrumente financiare) a distribuirii.

De regulă, partea de remunerație variabilă în unități de fond/alte instrumente financiare va fi acordată cu ocazia atribuirii componentei '*prima anuală de performanță*' (punct 3.1.2, lit.b) a remunerației variabile, procentul de acordare a remunerației variabile în unități de fond/alte instrumente financiare fiind aplicat pe întreaga remunerație variabilă aferentă anului evaluat, **Consiliul** putând decide o altă metodă de aplicare.

4.4.7. La întocmirea listei **Entităților administrate** ale căror unități de fond vor fi acordate ca și remunerație variabilă, **Consiliul** va lua în considerare următoarele criterii, fără a se limita la:

- (i) ponderea **Entității administrate** în totalul activelor administrate de **OTPAM**,
- (ii) investiția minimă în **Entitatea administrată** (de exemplu, o **Entitate administrată** care impune, prin prospectul de emisiune, o investiție minimă mai mare decât partea de remunerație variabilă acordată, nu poate fi inclusă în aceasta listă).

În cazul primei bazate pe comisionul de succes, aceasta va fi acordată sub formă de unități de fond ale **Entităților administrate** care au generat comisioane de succes.

4.4.8. Membrii **Directoratului** primesc drepturi aferente remunerației variabile, inclusiv a părții amânate a acesteia, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută din punctul de vedere al situației financiare a **OTPAM** în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța **OTPAM** și cu performanța individuală a membrului respectiv.

4.4.9. Cel puțin 40% din remunerația anuală variabilă legată de performanță, respectiv cea legată de succes, este amânată pe o perioadă de 4 ani, după cum urmează:

- (i) 1/4 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+1
- (ii) 1/4 din partea variabilă amânată va fi platită în T+2
- (iii) 1/4 din partea variabilă amânată va fi platită în T+3
- (iv) 1/4 din partea variabilă amânată va fi platită în T+4,

unde T este anul pentru care se acorda respectivul premiu.

4.4.10. Plata părții amânate a primei anuale de performanță pentru membrii **Directoratului** se va face, de regulă, în lunile mai – iunie a fiecărui an, cu condiția îndeplinirii obiectivelor aprobate, a îndeplinirii, în proporție de 90% a obiectivului de profit brut anual (înainte de taxe), stabilit după standardele de raportare financiară internațională, după caz, de către **Consiliul**,

acționarii **OTPAM**, respectiv structurile **Băncii** – urmare a apartenenței **OTPAM** la **Grupul BT**.

4.4.11. Plata părții amânate a primei bazate pe comisionul de succes pentru membrii **Directoratului** se va face, de regulă împreună cu plata părții amânate a primei anuale de performanță, cu condiția ca randamentul în exces al **Entității administrate** care plătește comision de succes să fie pozitiv pentru o perioadă de 2, 3 și 4 ani, și anume:

- (i) plata tranșei 2 poate fi efectuată în cazul în care **Entitatea administrată** a înregistrat un excedent pozitiv de rentabilitate pe o perioadă compusă din exercițiul financiar 2+1;
- (ii) plata tranșei 3 poate fi efectuată în cazul în care **Entitatea administrată** a înregistrat un excedent pozitiv pe o perioadă compusă din exercițiul financiar din exercițiul financiar 2 din exercițiul financiar de referință+2;
- (iii) plata tranșei 4 poate fi efectuată dacă **Entitatea administrată** a înregistrat un excedent pozitiv pe o perioadă compusă din anul de referință + 3 exerciții financiare.

4.4.12 Având în vedere cifra de afaceri a **OTPAM** și poziția în piață, tipologia și nivelul riscurilor la care este expusă, prevederile punctelor **4.4.9**, **4.4.10** și **4.4.11** de mai sus se aplică doar în cazul unei remunerații variabile anuale totale mai mari de 50.000 eur brut, fiind incident în acest context principiul proportionalității, așa cum este definit în reglementările aplicabile, respectiv criteriile cantitative cu privire la **Personalul identificat**.

4.4.13 La stabilirea procentului (%) din prima de performanță anuală și a comisionului de succes care se va amâna, **Consiliul** ia în considerare:

- (i) responsabilitățile și autoritatea angajaților și sarcinile pe care aceștia le-au îndeplinit
- (ii) ciclul economic și tipul activităților **OTPAM**
- (iii) fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile **OTPAM**, precum și impactul angajaților asupra acestor fluctuații
- (iv) raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolute a remunerației variabile, ținând seama de principiul proporționalității

4.4.14. În cazul unei remunerații variabile anuale în sumă deosebit de mare – peste 1.500.000 lei net - acordată **Personalului Identificat** cel puțin 60% din sumă este amânată pe o perioadă de minim 5 ani.

5. Remunerarea celorlalte categorii de personal de tipul personalului identificat

5.1. Remunerația fixă a celorlalte categorii de personal de tipul Personal identificat.

5.1.1. Remunerația fixă a celorlalte categorii de personal de tipul **Personal identificat** în cadrul **OTPAM** are la bază principiile prezentate la punctul **2. Componenta fixă a remunerației** din prezenta **Secțiune (III)**.

5.2. Remunerația variabilă a celorlalte categorii de personal de tipul Personal identificat.

5.2.1. În cazul celorlalte categorii de personal de tipul **Personal identificat**, la stabilirea părții variabile a remunerației anuale se are în vedere limitarea asumării excesive a riscurilor.

5.2.2. Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele departamentelor/ sectoarelor pe care le controlează și fac excepție de la aplicarea prevederilor punctului **4.4.10 (Secțiunea III)**.

5.2.3. Pentru remunerarea variabilă a celorlalte categorii de personal de tipul **Personal identificat** se aplică prevederile punctelor **3. Componenta variabilă a remunerației** și **4.4. Remunerația variabilă a membrilor Directoratului OTPAM** din prezenta **Secțiune (III)**.

6. Promovare

6.1. Un angajat poate fi promovat, pentru performanța foarte bună, la un nivel superior, în cadrul aceluiași post. Această promovare poate fi urmată de o creștere salarială de merit (în funcție de calificativul final de evaluare a activității); acest fel de promovare va avea loc, de regulă, o dată pe an.

6.2. Dacă un angajat este promovat la un nivel ierarhic superior sau pe un post mai complex, acesta poate beneficia de o mărire de salariu pentru noul post; dacă salariul este deja la un nivel corespunzător noului post, o creștere de salariu va fi acordată, de regula, după perioada de probă.

6.3. Din motive administrative, schimbările vor fi aplicate de la data de întâi a lunii (fie în luna curentă, fie în luna care urmează celei în care s-a luat decizia).

7. Servicii de sănătate

7.1. Toți angajații **OTPAM** beneficiază prin abonament de servicii medicale și medicina muncii, conform contractelor agreeate cu furnizorii medicali și plătite de **OTPAM**, în conformitate cu precizările legale.

8. Evaluarea performanței anuale

8.1. Evaluarea performanței individuale a angajatului este un proces formal care se desfășoară, de regulă, o dată pe an, de obicei în perioada februarie-aprilie a anului curent, pentru anul anterior. Fiecare angajat care a activat minim 90 de zile calendaristice în anul pentru care se efectuează evaluarea va fi evaluat de superiorul acestuia. De asemenea, sunt eligibili pentru participarea la procesul de evaluare în cadrul **OTPAM** și angajații BT sau din alte entități ale GFBT care au fost angajați **OTPAM** și care au lucrat în cadrul **Grupului BT** efectiv minim 6 luni (adică 180 de zile calendaristice) în anul pentru care se face evaluarea.

8.2 Acest proces oferă atât angajatului cât și superiorului acestuia, oportunitatea de a avea o discuție obiectivă, onestă și deschisă în ceea ce privește performanța din perioada evaluată, precum și de a stabili și agreea împreună obiectivele de echipă și cele individuale pentru perioada următoare.

8.3. Pentru fiecare angajat se întocmește formularul⁶ de evaluare anuală prin utilizarea formularului *Criterii de evaluare a performanței anuale a angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A.*, Anexa 3 a prezentei Politici, formular care cuprinde atât criteriile calitative, individuale, cât și obiectivele de echipă, reprezentate de indicatori bugetari de la nivelul structurii organizaționale (direcție/departament, etc), așa cum au fost stabiliți de către **Directorat**.

8.4. Criteriile individuale se referă la: cunoașterea și respectarea valorilor **OTPAM** și ale **Grupului BT**, abilități tehnice, specifice postului ocupat de fiecare angajat, abilități de comunicare și relaționare interpersonală, felul în care abordează munca, comportamentul în activitatea de zi cu zi, interesul pentru dezvoltarea profesională și personală continuă, obiectivitate, orientare spre obținerea de rezultate, spirit de echipă, consecvență, proactivitate și inițiativă, abilități de conducere (*se aplică numai pentru manageri*).

8.5. În calificativul final al evaluării performanțelor anuale ale fiecărui angajat, criteriile individuale comportamentale au o pondere de 50%, iar cele de colective au o pondere de 50%.

8.6. Criteriile/obiectivele de echipă, colective, se stabilesc în funcție de linia de activitate (conducere executivă, funcții cheie, investiții, vânzări, operațiuni și suport) și constau în indicatori cantitativi precum și/sau, după caz, calitativi, cum ar fi:

⁶ Pentru efectuarea evaluării se pot utiliza instrumentele informatice avute la dispoziție

- realizarea bugetului de profit brut,
- realizarea bugetului de active sub administrare
- realizarea bugetului de total vanzari nete
- performanța **Entităților administrate** în raport cu benchmark-ul stabilit
- rezultatele auditului intern, inclusiv calificativul acordat de auditul intern al **Băncii**
- rezultatele altor controale⁷
- scorul de calitate – reprezentat de numărul de reclamații⁸ fondate din anul evaluat
- BT Employee Experience Index – pentru funcțiile de conducere cu minim 2 colegi din subordine care au participat la sondaj

În cazul angajaților care ocupă funcții-cheie, criteriile colective sunt exclusiv de natură calitativă.

8.7. Benchmark-urile în raport cu care se evaluează performanța **Entității administrate** respectiv coșul de **Entități administrate** în raport cu care se evaluează performanța (după caz, anuală respectiv trimestrială) se aprobă anual de către **Consiliul OTPAM**.

8.8. Pentru fiecare linie de activitate, cerințele colective curente pentru anul în curs, având o structură care conține cel puțin elementele “*denumire obiectiv*”, “*valoare obiectiv*”, “*grilă evaluare obiectiv*” respectiv “*pondera*” acestora în evaluarea sunt stabilite anual, de către **Directorat** și aprobată de **Consiliu** și depinde de strategia și de prioritățile **OTPAM** pentru anul respectiv (Anexa 2).

9. Evaluarea performanței pe termen scurt

9.1. În vederea încurajării performanței individuale, în condițiile controlului riscului asumat și cu respectarea principiilor unei administrări sănătoase a riscurilor, a capitalului și a lichidității **Directoratul** poate aproba acordarea de prime periodice (lunare/trimestriale) de stimulare a angajaților **OTPAM**.

9.2. Pentru anumite categorii de salariați, care au ca responsabilități îndeplinirea anumitor obiective pe termen scurt (lunar/trimestrial) se pot acorda premii lunare/trimestriale, conform criteriilor și cuantumurilor aprobate de **Consiliu**, cu respectarea bugetului anual aprobat.

9.3. Evaluarea periodică a performanței pe termen scurt pe anul în curs se face pe baza criteriilor aprobate de către **Consiliu**.

9.4. În situații de excepție, **Directoratul** poate supune aprobării **Consiliului** suplimentarea fondului total asignat premierii performanței pe termen scurt.

SECȚIUNEA IV- ALTE PREVEDERI

1. La începutul fiecărui an, se pun la dispoziția tuturor angajaților centralizatoare referitoare la plățile aferente remunerației totale, fixe și variabile (acordate atât în bani cât și în unități de fond), efectuate în cursul anului anterior către angajații **OTPAM**.

Rapoartele individuale sunt disponibile în format electronic, accesibil fiecărui salariat în parte.

2. În cazul încetării **CIM/CM** a unui angajat **OTPAM** căruia i-a fost acordat un premiu de performanță cu o componentă amânată, dreptul de a primi această plată se păstrează, plata acesteia urmând a se face după încetarea **CIM/CM**, cu excepția situației în care ar interveni un

⁷ Indicatori avuți în vedere pentru limitarea asumării excesive a riscurilor

⁸ Reclamațiile înregistrate la **OTPAM**, conform *cadrelor de reglementare intern al societății*

caz care ar impune activarea sistemului de malus sau clawback. Această plată se va face cu respectarea principiilor cuprinse în prezenta Politică. Perioada în care acordurile de tip "malus" sau "clawback" sunt aplicate va acoperi cel puțin **Perioada de amânare și Perioada de reținere**.

3. În cazul decesului angajatului **OTPAM** îndreptățit la plata unei componente amânate a remunerației, plata acesteia se va face către moștenitorii de drept, cu respectarea principiilor cuprinse în prezenta Politică.

4. Tratatul fiscal aplicabil remunerației va fi conform reglementărilor legale în vigoare la data plății acestora.

5. Anual, după aprobarea de către **Consiliu** a criteriilor de evaluare a performanței pe termen scurt pentru anul curent respectiv a criteriilor colective de evaluare a performanței anuale pentru anul curent acestea sunt notificate atât Autorității de Supraveghere Financiară, cât și, Diviziei Resurse Umane a Băncii Transilvania.

6. Orice încălcare a prevederilor prezentei Politici constatată de către Direcția Conformitate / Audit intern va fi raportată **Directoratului / Consiliului**, imediat.

7. Dispozițiile prezentului document se aplică corespunzător angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A. și vor fi aduse la cunoștința acestora.

8. Consiliul va decide dacă un anumit eveniment nefavorabil se încadrează în următoarele categorii: au generat pierderi semnificative pentru societate sau reprezintă nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor.

9. OTPAM adoptă și revizuieste principiile acestei Politici cel puțin o dată pe an sau ori de câte ori e nevoie și o supune aprobării **Consiliului OTPAM**.

Prezenta reglementare are atașate următoarele anexe:

Anexa 1: *OTP Asset Management România S.A.I. S.A. - Criterii de evaluare a performanței pe termen scurt și a implicării în proiecte speciale în anul*

Anexa 2: *OTP Asset Management România S.A.I. S.A. – Criterii de evaluare colectivă a performanței anuale în anul*

Anexa 3: *Criterii de evaluare a performanței anuale a angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A.*

Anexa 4: *OTP Asset Management România S.A.I. S.A. -Determinarea primei bazată pe comisionul de succes*

Anexa 5: Personalul identificat la nivelul **OTPAM**

Prezenta procedură/normă/politică/metodologie a fost:

- aprobat de **Consiliului de Supraveghere** în ședința din data de: 15.01.2025
- aprobat de Directorul General în data de: 15.01.2025
- declarație transmisă la ASF în data de: 21.01.2025
- se aplică începând cu data de: 15.01.2025

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate

Cătălin Ioan Caragea

Dan Marius Popovici

Mirela Liliana Chirițescu

Anexa 1: OTP Asset Management România SAI SA– Criterii de evaluare a performanței pe termen scurt și a implicării în proiecte speciale în anul

Categorie premiu	Linie de activitate	Obiectiv			Realizare		
		Denumire	Valoare	Grila/Punctaj	Valoare	Grad realizare(%)	Punctaj
Evaluare performanță pe termen scurt	Direcția Investiții	Obiectiv 1*)	Valoare 1	$\geq n_1, < n_2 \rightarrow$ punctaj p_1			
				$\geq n_2, < n_3 \rightarrow$ punctaj p_2			
							
				$\geq n_k \rightarrow$ punctaj p_k			
	Serviciul Operațiuni & Back Office	Obiectiv 1**)	Valoare 1	$\geq n_1, < n_2 \rightarrow$ punctaj p_1			
				$\geq n_2, < n_3 \rightarrow$ punctaj p_2			
							
				$\geq n_k \rightarrow$ punctaj p_k			
Proiecte speciale	Toate departamentele	Implicare în proiecte speciale/realizări deosebite/finalizarea cu succes proiecte (ex: finalizare proiecte de implementare reglementări ASF, susținerea activității OTPAM în perioade de control/audit, operațiuni aferente întocmirii rapoartelor anuale, susținerea activității OTPAM ca și implicație directă a desicronismului număr angajați-nivel activitate, anumite campanii, lansări de produse, etc.); Astfel de premii, se pot acorda cumulat (pe mai multe trimestre, la sfârșit de proiect)		$p_1, p_2, \dots, p_n$			

Grila punctaj	%din salariul brut
p_1	$s_1\%$
p_2	$s_2\%$
.....	...

*) Exemplu de criteriu: realizarea bugetului trimestriala de intrări nete, splitat sau nu pe zone geografice

**) Exemplu de criteriu: evaluare performanță trimestrială fonduri în raport cu bechmarkul stabilit

Criteriile se aplică pentru evaluarea pe termen scurt și proiecte speciale în anul, acordarea acestora efectuându-se în limita bugetului de premii performanță pe termen scurt și proiecte special aprobat de către Consiliul de administrație al OTP Asset Management România SAI SA din data de

Criteriile au fost aprobate de Comitetul de Remunerare și Nominalizare al OTP Asset Management România SAI SA în sedința din data de

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate

Anexa 2: OTP Asset Management România SAI SA– Criterii de evaluare a performanței anuale colective pe linii de activitate în anul

Linie activitate	Obiectiv				Rezultat la sfarsitul anului	Calificativ la sfarsitul perioadei de evaluare	Calificativul ponderat
	Nr.ctr.	Denumire	Pondere	Valoare			
Linie de activitate ₁	1.	Obiectiv 1,1	Pondere 1,1	Valoare 1,1			
							
	N	Obiectiv 1,n	Pondere 1,n	Valoare 1,n			
.....							
Linie de activitate _j	1.	Obiectiv j,1	Pondere j,1	Valoare j,1			
							
	K	Obiectiv j,k	Pondere j,k	Valoare j,k			

Principii:

1. Pentru fiecare linie de activitate, sunt identificate și se stabilește lista de obiective (dupa caz cantitative și/sau calitative), suma ponderilor acestora în stabilirea calificativului final este de 100%
2. Un «Obiectiv» se poate afla în lista de obiective a unei sau mai multor «Linii de activitate»
3. Pentru fiecare «Obiectiv» se stabilește o grila de evaluare, în baza căreia se face evaluarea «Rezultatului la sfârșitul anului », obținându-se «Calificativul perioadei de evaluare»
4. Pentru o «Linie de activitate», calificativul final al evaluării este suma ponderată a «Calificativelor la sfârșitul perioadei de evaluare»
5. Activitate în cadrul OTP Asset Management România SAI SA este structurată în următoarele Linii de activitate: A. Directorat B. Direcția Marketing și Vânzări, C. Direcția Analiză și Management Active, D. Conformitate, Administrare Risc, E. Audit Intern, F. Funcții support (contabilitate, operațiuni, IT, administrative)

Criteriile se aplică pentru evaluarea performanței anuale a anului, acordarea acestor efectuându-se în limita bugetului de premii performanță anuală aprobat de către Consiliul de administrație al OTP Asset Management România SAI SA din data de

Criteriile au fost aprobate de Comitetul de Remunerare și Nominalizare al OTP Asset Management România SAI SA în ședința din data de

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate

Anexa 2: OTP Asset Management România SAI SA – Criterii de evaluare a performanței anuale colective pe linii de activitate în anul

Grila de evaluare «Obiectiv_{s,t}»

Nr.Ctr.	Obiectiv			Rezultat la sfarsitul anului	Calificativ la sfarsitul perioadei de evaluare
	Denumire	Valoare	Grila/Punctaj		
1.	Obiectiv _{s,t}	Valoare _{s,t}	$\geq n_1, < n_2 \rightarrow$ punctaj p_1	realizare «Obiectiv _{s,t} »	
2.			$\geq n_2, < n_3 \rightarrow$ punctaj p_2		
....					
t.			$\geq n_q \rightarrow$ punctaj p_q		

Principii:

1. Pentru fiecare linie de activitate, sunt identificate și se stabilește lista de obiective (după caz cantitative și/sau calitative), suma ponderilor acestora în stabilirea calificativului final este de 100%
2. Un «Obiectiv» se poate afla în lista de obiective a unei sau mai multor «Linii de activitate»
3. Pentru fiecare «Obiectiv» se stabilește o grilă de evaluare, în baza căreia se face evaluarea «Rezultatului la sfârșitul anului», obținându-se «Calificativul perioadei de evaluare»
4. Pentru o «Linie de activitate», calificativul final al evaluării este suma ponderată a «Calificativelor la sfârșitul perioadei de evaluare»
5. Activitate în cadrul OTP Asset Management România SAI SA este structurată în următoarele Linii de activitate: A. Directorat, B. Direcția Marketing și Vânzări, C. Direcția Analiză și Management Active, D. Conformitate, Administrare Risc, E. Audit Intern, F. Funcții support (contabilitate, operațiuni, IT, administrative)

Criteriile se aplică pentru evaluarea performanței anuale a anului, acordarea acestor efectuându-se în limita bugetului de premii performanță anuală aprobat de către Consiliul de administrație al OTP Asset Management România SAI SA din data de

Criteriile au fost aprobate de Comitetul de Remunerare și Nominalizare al OTP Asset Management România SAI SA în ședința din data de

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate

Anexa 3: Criterii de evaluare a performanței anuale a angajaților OTP Asset Management România S.A.I. S.A.

DATE ANGAJAT

Numele angajatului _____

Funcția: _____

Data angajării: _____

Data numirii pe postul actual: _____

Perioada care se evaluează: _____

DATE EVALUATOR

Numele managerului direct: _____

Funcția managerului direct: _____

Departament/Serviciu/Direcția: _____

De cât timp sunteți managerul angajatului evaluat : Ani: _____ Luni: _____

Formularul este folosit pentru evaluarea anuală a performanței tuturor angajaților societății OTP Asset Management România S.A.I. S.A., și este structurat în:

I. Secțiunea 1: Criterii de evaluare individuală.

Setul de criterii comportamentale sunt individualizate în funcție de categoria activității prestate de angajat, respectiv: 1. Manageri; 2. Vânzări/Investiții; 3. Suport

II. Secțiunea 2: Criterii colective de evaluare .

Criterii colective:

- conțin, după caz, criterii cantitative și calitative
- sunt aprobate anual de către Comitetul de remunerare și nominalizare, inclusiv grila de evaluare și ponderea fiecărui obiectiv
- sunt diferențiate pe linii de activitate

III. Secțiunea 3: Evaluare calificativ final

Obținerea calificativului final: 50% criterii individuale; 50% criterii colective

I. Secțiunea 1: Criterii de evaluare individuală

I.a. Raspunsuri întrebări individuale:

Tip raspuns	Nota
Inacceptabil	1
Necesită îmbunătățiri	2
Bine	3
Foarte bine	4

Nota finală: medie aritmetică a notelor individuale

I.b. Grilă calificativ final evaluare individuală

Nota	Calificativ	Punctaj/Nota finală
1	Inacceptabil	1.00 - 1.43
2	Necesită îmbunătățiri	1.44 - 2.43
3	Bine	2.44 - 3.43
4	Foarte bine	3.44 - 4.00

I.c.1. Set criterii comportamentale: Manageri

Nr. ctr.	Criteriu evaluare individuală	Raspuns			
		Inacceptabil	Necesită îmbunătățiri	Bine	Foarte bine
1	În ce măsură crezi că urmărești calitatea serviciilor oferite clienților de către echipa coordonată?				
2	În ce măsură crezi că ești un bun coach pentru subordonați, îi "antrenezi" și îi ajuți să se dezvolte profesional?				
3	În ce măsură ești pasionat de ceea ce faci, îți energizezi echipa, lucrezi cot la cot cu ei?				
4	În ce măsură ești preocupat de dezvoltarea profesională și personală a fiecărui angajat din echipă?				
5	În ce măsură crezi că demonstrezi imparțialitate și iei în considerare parerea/sugestiile fiecărui membru al echipei?				
6	În ce măsură crezi că acorzi feed-back într-un mod constructiv?				
7	În ce măsură crezi că urmărești cu consecvență realizarea task-urilor/activităților din echipa coordonată?				
Nota finală Criterii individuale					
Calificativ final Criterii individuale					

I.c.2. Set criterii comportamentale: Vânzări | Investiții

Nr. crt.	Criteriu evaluare individuală	Raspuns			
		Inacceptabil	Necesită îmbunătățiri	Bine	Foarte bine
1	În ce măsură crezi că ești proactiv și ai inițiativă în privința îmbunătățirii serviciilor prestate de companie clienților, atât interni, cât și externi?				
2	În ce măsură crezi că acționezi pentru a soluționa rapid și eficient solicitările clienților (OTPAM) cu care interacționezi direct?				
3	În ce măsură crezi că gestionezi în mod eficient situațiile conflictuale din echipă/între departamente/cu clienții (OTPAM)?				
4	În ce măsură crezi că ești interesat și acționează astfel încât să te dezvolti profesional continuu?				
5	În ce măsură crezi că împărtășești cu colegii cunoștințele profesionale acumulate?				
6	În ce măsură crezi că relația cu colegii este de calitate (este angajantă și ajută la dezvoltarea reciprocă), ești un om de echipă?				
7	În ce măsură crezi că te porți și ești orientat către obținerea rezultatelor, implicat și perseverent?				
Nota finală Criterii individuale					
Calificativ final Criterii individuale					

I.c.3. Set criterii comportamentale: Suport

Nr. crt.	Criteriu evaluare individuală	Raspuns			
		Inacceptabil	Necesită îmbunătățiri	Bine	Foarte bine
1	În ce măsură găsești soluții în situații și spețe dificile în vederea rezolvării rapide și eficiente a solicitărilor?				
2	În ce măsură ești punctual și te încadrezi în termenele-limită fixate pentru lucrările care sunt în sarcina ta?				
3	Cum apreciezi calitatea interacțiunii cu colegii?				
4	În ce măsură ești interesat și acționează astfel încât să te dezvolti profesional continuu?				
5	În ce măsură crezi că împărtășești cu colegii cunoștințele profesionale acumulate?				
6	În ce măsură faci propuneri de îmbunătățire a activității, fluxurilor și procedurilor?				
7	În ce măsură crezi că relația cu colegii este de calitate (este angajantă și ajută la dezvoltarea reciprocă)?				
Nota finală Criterii individuale					
Calificativ final Criterii individuale					

II. Secțiunea 2: Criterii colective de evaluare

II.a. Criteriile colective:

- conțin, după caz, criterii cantitative și calitative
- sunt diferențiate pe linie de activitate
- sunt aprobate anual de către Comitetul de remunerare și nominalizare, inclusiv grila de evaluare și ponderea fiecărui obiectiv
- sunt diferențiate pe linii de activitate

II.b. Grila calificativ final evaluare criterii colective

Nota	Calificativ	Punctaj
1	Inacceptabil	1.00 - 1.43
2	Necesită îmbunătățiri	1.44 - 2.43
3	Bine	2.44 - 3.43
4	Foarte bine	3.44 - 4.00

II.c. Structură criterii colective de evaluare

Obiectiv	Pondere	Obiectiv bugetat	Rezultate la sfârșitul anului	Notă la sfârșitul perioadei de evaluare	Nota ponderată
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]=[1]*[4]
Obiectivul nr. 1	%pondere 1				
Obiectivul nr. 2	%pondere 2				
.....					
Obiectivul nr. N	%pondere N				
Nota finală pentru criterii colective (sumă note ponderate- col.[5])					
Calificativ final criterii colective					

III. Secțiunea 3: Evaluare calificativ final

III.a. Grila calificativ final

Nota	Calificativ	Punctaj
1	Inacceptabil	1.00 - 1.43
2	Necesită îmbunătățiri	1.44 - 2.43
3	Bine	2.44 - 3.43
4	Foarte bine	3.44 - 4.00

III.b. Evaluare calificativ final

Categorie criterii de evaluare	Nota obținută	Ponderea în calculul calificativului final	Nota pondera
Individuale		50%	
Colective		50%	
Nota finală			
Calificativ final criterii colective			

Semnatura angajatului _____ Data _____

Am citit și am discutat conținutul acestei evaluări cu superiorul meu respectiv cu Conducătorul Societății. Semnatura mea confirmă că am fost informat(ă) asupra performanței mele și nu înseamnă că, în mod automat, sunt de acord cu conținutul acestei evaluări.

Managerul direct Numele: _____ Funcția: _____ Semnătura: _____ Data: _____	Conducator societate Numele: _____ Funcția: _____ Semnătura: _____ Data: _____
---	---

Aprobat,
Director General, _____

Avizat,
Director Conformitate, _____

Anexa 4: OTP Asset Management România SAI SA– Determinarea primei bazată pe comisionul de succes

A. Prima bazată pe comisionul de succes Subsistemul 1

Valoarea primei bazată pe comisionul de succes în cazul Subsistemului 1 se determină după urmează:

Valoare indicator Sharpe	Cota din comisioanele de succes colectată de OTP Asset Management Romania SAI SA de la Entitățile administrate
0 - 0.5	15%
0.5 - 1	20%
> 1	25%

Având în vedere că în anul de observare (perioada de acumulare), valoarea Sharp a indicelui de comparație (Benchmark) înregistrează o valoare negativă, iar valoarea Sharpe a fondului respectiv înregistrează o valoare pozitivă, ponderea comisionului de succes datorată managerului de portofoliu/echipei care gestionează fondul este de 25%.

Calculul indicatorului Sharpe se efectuează în conformitate cu următoarele principii:

$$\text{Sharpe} = (\text{Randamentul anual al fondului} - \text{Rata fără riscuri}) / \text{Abaterea standard a fondului}$$

Unde:

Rata fără risc luată în considerare pentru activele exprimate în RON este ROBID1Y (indicele mediatizat conform formulei $\text{Indicele } t = \text{Indicele } t-1 + \text{Indicele } t-1 * (\text{ROBID1Y} / \text{no. zile ale anului în curs})$).

Rata fără risc luată în considerare pentru activele exprimate în EURO este EURIBOR 1Y, iar pentru cele exprimate în USD este LIBOR1Y, calculată similar cu calculele pentru RON.

B. Prima bazată pe comisionul de succes Subsistemul -2

Valoarea primei bazată pe comisionul de succes în cazul Subsistemului 2 este de 15% din comisionul de succes încasat de OTP Asset Management România SAI SA de la Entitățile administrate.

Alocarea sumelor se realizează prin decizie a Directoratului general, luând în considerare de fiecare dată competențele, complexitatea activității fiecărei funcții, competențele și performanța individuală.

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate

Anexa 5: Personalul identificat la nivelul OTPAM

Termenul de personal identificată (persoane relevante) înseamnă acele categorii de personal, inclusiv conducerea superioară, persoanele care preiau riscuri, persoanele cu funcții de supraveghere și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare ca și persoanele din funcțiile de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al OTPAM sau asupra profilurilor de risc ale Entităților administrate.

În sensul prezentei politici de remunerare și în coroborare cu Regulamentul de organizare și funcționare al OTP Asset Management România SAI SA, persoanele care ocupă următoarele funcții sau posturi sunt considerate ca aparținând personalului identificat:

- Membrii Consiliului de Supraveghere
- Membrii Directoratului
- Directorul de investiții
- Managerii de portofoliu
- Persoana responsabilă aflată în funcția de administrare a riscului
- Director Direcției Conformitate
- Serviciul Operațiuni (calcul NAV) și Back-Office
- Seful serviciului CSB/CFT

Consiliul de Supraveghere

Director General

Director Conformitate
