

Informații privind componentele fixe și

variabile ale remunerațiilor categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact

important asupra activității administratorului, din exercițiului financiar -2021

Categoriile de personal	Valoare totală brută remunerație (lei) (a+b)	Remuneratie fixa brută (lei) (a)	Remuneratie variabila brută (b)	Numar persoane cu remuneratie fixa	Numar persoane cu remuneratie variabila
*Personal din structura de conducere	677158	591384	85774	2	2
**Personal cu funcții cheie	575084	525511	49573	5	3
Personal cu remunerație care se încadrează în treapta de remunerare a personalului din structura de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie	598712	548353	50359	3	3

La sumele de mai sus se adauga tichetele de masa in valoare totala de 88.427 lei. Acestea au fost acordate personalului angajat cu norma intreaga.

Personalul din structura de conducere nu a primit tichete de masa.

*Structura de conducere – Directorul General, Directorul General Adjunct și membrii Consiliului de Administrație

**Personal cu funcții cheie – Director Investiții, Șef Serviciu Administrarea Riscului, Șef Serviciu Control Intern, Director Audit Intern și Actuar

1. Descrierea modalității de calcul al remunerației și al beneficiilor

Remunerarea angajaților Metropolitan Life S.A.F.P.A.P. S.A. se face în funcție de practica generală a pieței, regulile interne fiind de a remunera angajații în linie cu piața și cu industria pensiilor private.

Politica de remunerare se stabilește în baza unei analize fundamentate a practicii pietei, în funcție de criticalitatea rolului în companie și în funcție de performanța individuală a fiecărui angajat corelată cu performanța companiei în anul respectiv.

Activitatea membrilor Consiliului de Administrație al Metropolitan Life S.A.F.P.A.P. S.A. este neremunerata.

Remuneratia fixa este reprezentata atat de salariul de bază brut, cat si de orice beneficii prevazute in Contractul Colectiv de Munca (cum ar fi tichete de masa, asigurare de sanatate, asigurare de viata etc).

Remuneratia variabila este reprezentata de bonusul de sfasit de an / performanta.

2. Modificări substanțiale ale politicii de remunerare adoptate

Având în vedere faptul că Directorul General deține și calitatea de Președintele al Consiliului de Administrație, a fost modificat paragraful referitor la aprobarea remunerării Directorului General astfel din “Președintele Consiliului de Administrație, în calitate de persoană delegată și împuternicită de către companie să aprobe și să comunice remunerarea Directorului General și va avea discuția de compensare cu acesta oferindu-i Scrisoarea de Compensare și alte detalii legate de noua compensare aprobată.” în “Consiliul de Administrație aprobă remunerarea Directorului General și a Directorului General Adjunct.”

Bonusul de sfârșit de an – bonusul pe care compania decide, la discreția sa îl acorde angajaților cu funcția de bază în cadrul companiei (contract de muncă, contract de mandat și/sau contract de management).