



## Raport de activitate al Comitetului de Remunerare al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. pentru anul 2023

### CONTEXT

Incepand cu anul 2023, **Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.** („Generali S.A.F.P.P. S.A.”) a constituit Comitetul de Remunerare in acord cu cerintele:

- LEGII nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- LEGII nr. 204/2006 privind pensiile facultative, cu modificările și completările ulterioare
- Normei nr. 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparență în sistemul pensiilor private
- Regulamentului A.S.F. nr 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară

Comitetul de Remunerare este un comitet permanent si consultativ ce este infiintat in cadrul Consiliului de Supraveghere, din membrii Consiliului de Supraveghere (neexecutivi) si/sau orice alte persoane nominalizate de Consiliul de Supraveghere, realizand investigatii si elaborand recomandari in ceea ce priveste:

- Politica de Remunerare a Societatii;
- Stabilirea, monitorizarea si proiectarea remuneratiei membrilor Directoratului si a functiilor cheie subordonate Consiliului;

### POLITICA DE REMUNERARE

La nivelul Societatii a fost adoptata Politica si Practicile de Remunerare avand ca principii:

- echitatea si conformitatea remunerarii in raport cu responsabilitatile atribuite si capabilitatile demonstrate;
- alinierea cu strategia corporata si obiectivele definite la nivel de companie;
- competitivitatea in ceea ce priveste tendintele si practicile din piata;
- valorificarea peformantelor si meritelor, din punct de vedere al rezultatelor, comportamentelor afisate si a valorilor promovate;
- conformitate cu cadrul de reglementare;
- conceptul „recompensare totala”.

Atunci cand este vorba de remunerarea angajatilor, scopul nostru vizeaza :

- furnizarea unui pachet competitiv de remunerare totala care sa includa atat componentele monetare cat si cele non-monetare pentru atragerea si retentia unor angajati talentati;

## Report of activity of the Remuneration Committee of Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. on the year 2023

### CONTEXT

Starting with the year 2023, **Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.** ("Generali S.A.F.P.P. S.A.") constituted the Remuneration Committee in accordance with the requirements of:

- LAW no. 411/2004 on privately managed pension funds, republished, with subsequent amendments and additions
- LAW no. 204/2006 on facultative pensions, with subsequent amendments and additions
- Norm no. 19/2021 regarding reporting and transparency obligations in the private pension system
- A.S.F. Regulation no. 2/2016 regarding the application of corporate governance principles by entities authorized, regulated and supervised by the Financial Supervision Authority

The Remuneration Committee is a permanent and advisory committee that is established within the Supervisory Board, from the members of the Supervisory Board (non-executive) and/or any other persons nominated by the Supervisory Board, carrying out investigations and making recommendations regarding:

- Remuneration Policy of the Company;
- Establishing, monitoring and designing the remuneration of the members of the Directorate and of the key functions subordinate to the Council;

### REMUNERATION POLICY

At the level of the Company, the Remuneration Policy and Practices were adopted, having as principles:

- equity and compliance of remuneration in relation to assigned responsibilities and demonstrated capabilities;
- alignment with the corporate strategy and the objectives defined at company level;
- competitiveness in terms of market trends and practices;
- valorization of performances and merits, from the point of view of results, displayed behaviors and promoted values;
- compliance with the regulatory framework;
- the concept of "total compensation".

When it comes to employee compensation, our goal is to:

- provide a competitive total remuneration package that includes both monetary and non-monetary components for the attraction and retention of talented employees;



- recompensarea angajatilor nostri intr-un mod echitabil si coerent, in conformitate cu filosofia de recompensare a Grupului si practicile pietei locale;
- asigurarea echitatii interne si externe a sistemului nostru de recompensare;
- promovarea unei culturi care sa recompenseze performanta si diferentierea remunerarii in functie de performanta realizata;

#### Conceptul de Recompensare Totala

Remuneratia se bazeaza pe conceptul de recompensa totala si urmareste sa asigure ca angajatii sunt recompensati pe urmatoarele niveluri, cu recompense financiare si non-financiare:

- Remuneratia fixa
- Remuneratie variabila
- Beneficii
- Recompense non-financiare

**Comitetul de remunerare** stabileste, monitorizeaza si proiecteaza remuneratia membrilor Directoratului si a functiilor cheie subordonate Consiliului.

Aprobarile privind revizuirea salariala a angajatilor sunt date de catre Directoratul Generali S.A.F.P.P. S.A.

#### Guvernanta remuneratiei pentru Functiile de Control

Pachetul de remunerare pentru sefii functiilor de control poate cuprinde componente fixe si variabile si beneficii suplimentare. Partea fixa este stabilita in conformitate cu nivelul de responsabilitati si sarcini atribuite, si este potrivita pentru independenta si autonomia dorita pentru astfel de pozitii.

Obiectivele pe care se bazeaza componentele pe termen scurt ale remuneratiei variabile sunt definite in conformitate cu activitati specifice ale fiecărei functii, cu referire la obiectivele legate de eficienta si calitatea controalelor, excluzand indicatorii financiari de performanta, care ar putea da nastere unor conflicte de interese, asa cum este stipulat in legislatia locala primara si secundara a pensiilor private din Romania. Stabilirea si revizuirea remuneratiei pentru directorul directiei de Audit Intern este recomandata de Comitetul de Audit al Generali S.A.F.P.P. SA.

#### Modificari Substantiale ale Politicii de remunerare

Politica si Practicile de Remunerare a fost adoptata in forma actualizata in data de 30.01.2023 in vederea alinierii la Politica Grupului Generali si a cadrului de guvenanta local.

#### INFORMAȚII PRIVIND APLICAREA PRINCIPIILOR DURABILITĂȚII ÎN CADRUL DE REMUNERARE

In ceea ce privește compatibilitatea cu integrarea riscurilor legate de durabilitate Politica de Remunerare a Generali SAFPP ia în considerare integrarea riscurilor de durabilitate în procesele decizionale de investiții, conținând, de asemenea, referințe specifice către reglementările interne care prezinta regulile de management ale riscurilor de sustenabilitate în cadrul deciziilor de investiții.

- rewarding our employees in a fair and coherent way, in accordance with the Group's reward philosophy and local market practices;
- ensuring the internal and external equity of our reward system;
- promoting a culture that rewards performance and differentiating remuneration according to the performance achieved;

#### The concept of Total Reward

Remuneration is based on the concept of total reward and aims to ensure that employees are rewarded on the following levels, with financial and non-financial rewards:

- Fixed remuneration
- Variable remuneration
- Benefits
- Non-financial rewards

The **Remuneration Committee** establishes, monitors and projects the remuneration of the members of the Directorate and of the key functions subordinated to the Council. The approvals regarding the salary review of the employees are given by the Directorate Generali S.A.F.P.P. S.A.

#### Remuneration governance for Control Functions

The remuneration package for heads of control functions may include fixed and variable components and additional benefits. The fixed part is established in accordance with the level of responsibilities and tasks assigned, and is suitable for the independence and autonomy desired for such positions.

The objectives on which the short-term components of the variable remuneration are based are defined in accordance with the specific activities of each function, with reference to the objectives related to the efficiency and quality of controls, excluding financial performance indicators, which could give rise to conflicts of interest, as stipulated in the primary and secondary local legislation of private pensions in Romania.

The establishment and revision of the remuneration for the director of the Internal Audit department is recommended by the Audit Committee of Generali S.A.F.P.P. S.A.

#### Substantial changes to the Remuneration Policy

The Remuneration Policy and Practices was adopted in an updated form on 30.01.2023 in order to align with the Generali Group Policy and the local governance framework.

#### INFORMATION ON THE APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF SUSTAINABILITY IN THE FRAMEWORK OF REMUNERATION

Regarding the compatibility with the integration of risks related to sustainability, the Remuneration Policy of Generali S.A.F.P.P. takes into account the integration of sustainability risks in the investment decision-making processes, also containing specific references to the internal regulations that present the management rules of sustainability risks in the framework of investment decisions.



Îmbunătățirea continuă a legăturii dintre sustenabilitate și remunerare este un obiectiv primordial al Grupului Generali și implicit al lui Generali S.A.F.P.P. S.A.

The continuous improvement of the link between sustainability and remuneration is a primary objective of the Generali Group and implicitly of Generali S.A.F.P.P. S.A.

## ACTIVITATEA COMITETULUI DE REMUNERARE ÎN ANUL 2023

## ACTIVITY OF THE REMUNERATION COMMITTEE IN 2023

Pe parcursul anului 2023 Comitetul de remunerare s-a întrunit în cadrul a 4 întâlniri după cum urmează:

During 2023, the Remuneration Committee met in 4 meetings as follows:

- În data de 18.04.2023
- În data de 28.07.2023
- În data de 01.08.2023
- În data de 23.11.2023.

- On 18.04.2023
- On 28.07.2023
- On 01.08.2023
- On 23.11.2023.

Rezoluțiile întâlnirilor Comitetului de Remunerare au fost consemnate în procese verbale distincte.

The resolutions of the Remuneration Committee meetings were recorded in separate minutes.

Informațiile relevante cu privire la politica de remunerare aplicată și implementată în anul financiar 2023 sunt prezentate în Anexa prezentului Raport.

The relevant information regarding the remuneration policy applied and implemented in the financial year 2023 is presented in the Annex to this Report.

### Comitet de Remunerare/Remuneration Committee

Adrian Constantin Marin,  
Presedinte/Chairman

Aleš Tausche,  
Membru/Member

Beáta Petrušová,  
Membru/Member



## ANEXA/ANNEX

Informatii remunerare aferente exercitiului financiar precedent/ Remuneration information related to the previous financial year.

Categorie/Catagory	Remuneratii Fixe/ Fixed remunerations				Remuneratii Variabile/ Variable Remunerations				Echivalent Personal cu Remuneratie Integrala/ Personal Equivalent with Full Remuneration		
	Personal Norma Intreaga/ Full Norm Staff		Personal Norma Parțială/Partial Norm Staff		Personal Norma Intreaga/ Full Norm Staff		Personal Norma Parțială/Partial Norm Staff		Nr./ No	Remuneratii Fixe/ Fixed remunera tions	Remuneratii Variabile/ Variable Remunerat ions
	Nr./ No.	Valoare/ Value	Nr./ No	Valoare/ Value	Nr./ No	Valoare/ Value	Nr./ No	Valoare/ Value			
Personal conducere/ Management staff	6	1.320.069	0	-	3	421.743	0	-	6	1.320.069	421.743
Personal ce deține funcții cheie / Key position staff	4	1.037.447	0,5	30.191	4	473.397	0	0	4,5	1.067.638	299.327
Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie/ Staff that has their remuneration equivalent to the key functions	4	531.062	0	-	4	166.666	0	-	4	531.062	166.666
Angajați în funcții de execuție/ Executive staff	33	1.799.759	3,75	181.143	33	292.236	2	10.035	36,75	1.980.902	302.271
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>4.688.337</b>	<b>4,25</b>	<b>211.334</b>	<b>44</b>	<b>1.179.972</b>	<b>2</b>	<b>10.035</b>	<b>51,25</b>	<b>4.899.671</b>	<b>1.190.007</b>

\*includ număr total de persoane ce au activat în cadrul Societății în cursul anului 2023 echivalent full time sau fracție (intrări și ieșiri personal)

\*\*Cu excepția Structurii de conducere, remuneratia variabilă include pentru funcțiile cheie și alte categorii de personal atât beneficii conform Contractului Colectiv de Munca (bonuri de masa, tichete cadou sărbători Pascale și Craciun, etc) cat și bonusuri conform Politicii de Remunerare

\*\*\*Remuneratia Variabila a Personalului de Conducere respectiv Personal ce detin functii cheie si/sau echivalent va fi supus evaluarii indicatorilor individuali iar alocarea poate fi ajustata

Nota: Personalul cu funcții cheie este reprezentat de funcțiile autorizate/notificate conform reglementarilor Autorității de Supraveghere Financiară. Generali S.A.F.P.P. este societate administrată în sistem dualist, astfel Structura de conducere este reprezentată de Consiliul de Supraveghere și Directorat

\*include total number of people who worked within the Company during the year 2023 equivalent full time or part time (personal entries and exits)

\*\*With the exception of the Management Structure, the variable remuneration includes for key functions and other staff categories both benefits according to the Collective Labor Agreement (meal vouchers, gift vouchers for the Easter and Christmas holidays, etc.) as well as bonuses according to the Remuneration Policy

\*\*\*The Variable Remuneration of Management Personnel, respectively Personnel holding key and/or equivalent positions will be subject to the evaluation of individual indicators and the allocation may be adjusted

Note: Personnel with key functions are represented by authorized/notified functions according to the regulations of the Financial Supervision Authority. Generali S.A.F.P.P. is a company managed in a dual system, thus the management structure is represented by the Supervisory Board and the Directorate.

**Presedinte Directorat,**  
Anne-Marie Mancas

**Membru Directorat,**  
Valentin Daniel Moisuc

**Membru Directorat,**  
Dragos Mihai Neamtu