

**Informații relevante referitoare la
 Politica de Remunerare a Generali S.A.F.P.P. S.A.
 - 2021 -**

Politica de remunerare a Generali S.A.F.P.P. S.A. are la bază următoarele principii:

- echitatea și conformitatea remunerării în raport cu responsabilitățile atribuite și capacitățile demonstrate;
- alinierea cu strategia corporată și obiectivele definite la nivel de companie;
- competitivitatea în ceea ce privește tendințele și practicile din piață;
- valorificarea performanțelor și meritelor, din punct de vedere al rezultatelor, comportamentelor afișate și a valorilor promovate;
- conformitate cu cadrul de reglementare;
- conceptul „recompensare totală”

Situație privind remunerația fixă și variabilă (valori brute) în anul de raportare 2021

Categorie personal	Număr persoane beneficiare*	Valoare brută remunerații fixe (RON)	Valoare brută remunerații variabile (RON)	Valoarea brută totală a remunerației (RON)
Structura de conducere	7	1.364.927	252.999	1.617.926
Personal funcții cheie**	5	623.904	109.639	733.543
Alte categorii de personal**	31	1.773.794	637.987	2.411.781
TOTAL	43	3.762.625	1.000.625	4.763.250

*includ număr total de persoane ce au activat în cadrul Societății în cursul anului 2021 echivalent full time sau fracție (intrări și ieșiri personal)

**Cu excepția Structurii de conducere, remunerația 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 bonus anual conform Politicii de Remunerare

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.

Descrierea calculului remunerației și a beneficiilor

Remunerația se bazează pe conceptul de recompensă totală și urmărește să asigure că angajații sunt recompensați pe următoarele niveluri, cu recompense financiare și non-financiare:

- Remunerația fixă
- Remunerație variabilă
- Beneficii
- Recompense non-financiare

Remunerația fixa

Remunerația fixă include salariul de bază brut. Nivelul remunerației fixe este determinat de benchmark-ul și de practica pieței din România. Salariul fix este bazat pe performanța și pe activitatea desfășurată, responsabilitățile atribuite, luând în considerare, de asemenea, experiența în domeniu și abilitățile necesare, precum și calitatea contribuției în ceea ce privește obținerea rezultatelor de business

Remunerația variabilă

Remunerația variabilă este bazată pe abordarea meritocratică, recompensarea performanțelor individuale și colective. Performanța este evaluată din mai multe perspective, care, în conformitate cu intervalul de timp stabilit, evaluează rezultatele obținute de angajați, cele obținute de structurile în care aceștia lucrează și rezultatele companiei.

Evaluarea performanței în vederea acordării unui bonus implică, de asemenea, durabilitatea rezultatelor obținute, a competențelor și considerației pentru valorile Generali demonstrate de angajat și de comportamentul afișat de către acesta într-o perioadă de timp.

Ponderea remunerației variabile diferă în funcție de rolurile deținute, în funcție de poziționarea în cadrul organizației, posibilitatea de a avea o influență directă asupra rezultatelor companiei și impactul rolului individual asupra afacerii.

Obiectivele sistemului anual de bonusare sunt selectate dintr-un număr de indicatori cheie care, cumulate, livrează obiectivele strategice generale ale companiei, pentru a oferi consistență și claritate la toate nivelurile.

Beneficii

Beneficiile în natură (avantajele în natură cf. Codului Fiscal) reprezintă componentele non-monetare din remunerația totală. Beneficiile în natură (avantajele în natură conform Codului Fiscal) sunt componente ale pachetului de remunerare totală a angajatului.

Recompense non financiare

Recompensele non-financiare, chiar dacă creează o valoare personală pentru angajat, intra în responsabilitățile managerului direct și nu sunt direct reglementate de politica de remunerare. Acestea pot fi, dar fără a se limita:

- cursuri de dezvoltare profesională
- programe well-being
- flexibilitate a programului de lucru
- etc.

Modificări ale Politicii de Remunerare

Pe parcursul anului 2021 Societatea a adoptat Politica de Remunerare în forma actualizată, principala modificare fiind reprezentată de adoptarea principiilor de durabilitate și factorii ESG.

Informații privind aplicarea principiilor durabilității în cadrul de remunerare

În 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 prezintă regulile de management ale riscurilor de sustenabilitate în cadrul deciziilor de investiții.

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.

Președinte Directorat,
Anne-Marie Mancaș

Membru Directorat,
Valentin Daniel Moisuc