



POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE

ABREVIERI SI TERMENI

Denumire grup	Definire
Manageri	Directori directii, departamente, Sefi serviciu cu exceptia functiilor de control
Functii de control	Director Directie Audit Intern, Persoana care conduce structura de Control Intern, Persoana care conduce structura de administrare a Riscului, Ofiterul de Conformitate
Expertii	Persoane cheie, pozitii ce necesita expertiza pe piata, manageri ce au in subordine un singur angajat sau niciunul
Angajati	Celelalte categorii de angajati din cadrul companiei ce detin functii de executie non management
BA	Bonus anual - sistemul anual de bonusare conform BSC (balance scorecard) si Bonus anual conform CCM la nivel de societate
RAC	Revizuire anuala compensatie
DRUO	Divizia Resurse Umane si Organizare
CM	Comitet remunerare

SCOP

Stabilirea unui sistem de remunerare la nivelul companiei aplicabil tuturor angajatilor, alinierea la politica de remunerare a Grupului Generali Assicurazioni si la Instructiunile privind politica de remunerare a Grupului Generali Regiunea Europa Centrala si de Est., motivarea, dezvoltarea, retentia angajatilor si atragerea de noi talente, pentru a indeplini obiectivele strategice ale companiei.

Politica de remunerare a Grupului, aplicabila și la nivelul Generali SAFPP SA, ia in considerare integrarea riscurilor de durabilitate in procesele decizionale de investitii, continand, de asemenea, referinte specifice catre reglementarile interne care prezinta regulile de management ale riscurilor de sustenabilitate în cadrul deciziilor de investitii.

Imbunatașirea continua a legaturii dintre sustenabilitate si remunerare este un obiectiv primordial al Grupului Generali si implicit al lui Generali SAFPP SA.

PRINCIPIILE STRATEGIEI DE REMUNERARE

Strategia de remunerare a companiei are la baza urmatoarele 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 performanțelor și meritelor, din punct de vedere al rezultatelor, comportamentelor afișate și a valorilor promovate;
- conformitate cu cadrul de reglementare;
- conceptul „recompensare totală”.

Echitate și conformitate

Remunerarea trebuie să fie în conformitate cu responsabilitățile atribuite, competențele și aptitudinile demonstrate. Acest lucru se aplică tuturor posturilor, și este în conformitate cu prevederile legale privind relațiile de muncă și Contractul colectiv de muncă în vigoare la nivel de societate.

În mod regulat vor fi efectuate evaluări cu privire la structura pachetului de remunerare între diferitele componente ale remunerării, indiferent dacă acestea sunt fixe și variabile, monetare și non-monetare, din perspectiva echității și conformității în raport cu rolul/postul vizat, aliniate în raport cu piața din România.

Alinierea la strategia companiei

Sistemul de remunerare trebuie să fie structurat astfel încât rolurile/posturile vizate să fie remunerate în funcție de realizarea obiectivelor companiei și ale grupului. Obiectivele se stabilesc **anual**, astfel încât acestea să ia în considerare rezultatele pe termen lung, pentru a menține nivelul sustenabil de performanță în raport cu rezultatele obținute și riscurile asumate, în conformitate cu solicitările acționarilor și cu cerințele de reglementare.

Competitivitatea

Strategia noastră de remunerare se bazează pe monitorizarea constantă a practicilor competitorilor noștri și a tendințelor generale de remunerare ale pieței din România, atât în termeni de mix al componentelor, niveluri și sisteme de remunerare, cât și în conformitate cu cadrul de reglementare.

Analizele comparative trebuie să fie efectuate luând în considerare grupuri similare, astfel încât remunerarea să fie aliniată la nivelul pieței din România. Remunerarea va fi definită pe baza unui benchmark de referință, fiind totodată conformă cu principiile generale din Instrucțiunile privind politica de remunerare a Grupului Generali Regiunea Europa Centrală și de Est.

Analiza comparativă este esențială atât pentru evaluarea performanței noastre în termeni absoluți și relativi, precum și pentru evaluarea competitivității pachetelor de remunerare pentru beneficiarii politicii de remunerare, în ceea ce privește compensația totală și pentru a atrage cele mai bune talente.

Performanța

Performanța este un factor cheie în strategia de remunerare a companiei noastre. Sistemul pe care îl implementăm pune accent pe următoarele elemente:

- Salariul de bază pentru activitatea desfășurată. Complexitatea activității, măsurată printr-o metodă recunoscută la nivelul pieței din România, este un factor cheie care definește banda salarială pentru titularul postului;
- Definirea sistemelor de bonusare care stabilesc o legătură între remunerare și rezultatele obținute;
- Evaluarea pe baza unui set echilibrat de obiective, luând în considerare nu doar obiectivele cantitative și de afaceri, cât și obiectivele calitative și comportamentele demonstrate în atingerea obiectivelor, în concordanță cu valorile Generali;
- Evaluarea anuală a performanței într-un cadru multiannual;
- Analiza rezultatelor evaluării anuale a angajaților se va face de către Directorat, astfel încât să promoveze echitate, coerență și transparență sistemelor meritocratice;
- Gestionarea feedback-ului privind trendul performanței, nu doar pe baza anuală, ci și semi-anuală pentru a promova realinierea cu obiectivele preconizate și adoptarea măsurilor corective.

Stimulentele de remunerare vor răsplăti atingerea obiectivelor de performanță atât cantitative, cât și calitative, prin plata unei componente variabile. Abordarea unui pachet salarial echilibrat este considerată un factor cheie pentru alinierea cu obiectivele companiei. Ponderea și structura componentei variabile de remunerare este echilibrată, astfel încât să stimuleze obținerea unor rezultate durabile în timp, totodată ținând cont de cadrul de risc al companiei pentru descurajarea comportamentelor care ar duce la expunere excesivă.



Toate obiectivele utilizate in sistemul de bonusare sunt definite astfel incat indicatorii anuali de performanta sa fie in concordanta cu cei utilizati in planurile pe termen lung.

Sistemul de stimulente pentru managementul grupului și pentru managementul Generali SAFPP SA se bazeaza pe o abordare multi anuala axata pe merite. Aceasta are in vedere o combinatie a remuneratiei variabile anuale in numerar cu o remuneratie variabila amanata. Aceasta abordare da astfel posibilitatea masurarii implementarii obiectivelor strategice referitoare la sustenabilitate/ ESG * acestea fiind parte a obiectivelor strategiei Generali pentru 2021, asa cum au fost deja prezentate intregii piete, si care incorporează inclusiv obiective privind imbunatatirea factorilor climatici.

Recompensare totala

Generali SAFPP S.A. urmareste sa-si recompenseze angajatii, pe baza conceptului de recompensare totala, evidentiand nu doar recompensele financiare (salariul de baza, BA, si alte beneficii) ci si recompensele non-financiare, cum ar fi recunoasterea meritelor angajatului, oportunitatile de cariera la nivel international si local, un mediu de lucru dinamic si competitiv.

FILOSOFIA DE REMUNERARE A COMPANIEI

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;
- 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;

RECOMPENSAREA 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

Remuneratia fixa

Remuneratia fixa include salariul de baza. Nivelul remuneratiei fixe este determinat de benchmark-ul si de practica pietei din Romania.

Salariul fix este bazat pe performanta si pe activitatea desfasurata, responsabilitatile atribuite, luand in considerare, de asemenea, experienta in domeniu si abilitatile necesare, precum si calitatea contributiei in ceea ce priveste obtinerea rezultatelor de business.

Ponderea remuneratiei fixe trebuie sa atraga si sa pastreze angajatii, si in acelasi timp trebuie sa remunereze suficient rolul, chiar daca componenta variabila nu poate fi platita din cauza neindeplinirii obiectivelor individuale, ale companiei sau ale grupului; aceasta practica are ca scop reducerea posibilitatii aparitiei comportamentelor care nu sunt conforme cu cadrul de risc al companiei.

In ceea ce priveste celelalte componente ale remuneratiei, partea fixa este, de asemenea, analizata anual in comparatie cu tendintele de pe piata din Romania.

Remuneratia variabila

Remuneratia variabila este bazata pe abordarea meritocratica, recompensarea performantelor individuale si colective. De obicei se refera la **sisteme de bonusare pe termen scurt sau lung**.



Remuneratia variabila motiveaza angajatii pentru a atinge obiectivele de afaceri prin crearea unei legaturi intre bonus si obiectivele cantitative si calitative stabilite la nivel de companie si la nivel individual. Performanta este evaluata din mai multe perspective, care, in conformitate cu intervalul de timp stabilit, evalueaza rezultatele obtinute de angajati, cele obtinute de structurile in care acestia lucreaza si rezultatele companiei.

Evaluarea performantei in vederea acordarii unui bonus implica, de asemenea, durabilitatea rezultatelor obtinute, a competentelor si consideratiei pentru valorile Generali demonstrate de angajat si de comportamentul afisat de catre acesta intr-o perioada de timp.

Partea variabila a remuneratiei poate fi stabilita individual in contractul de munca, printr-un principiu de grup stabilit in regulamentul intern sau prin contractul colectiv de munca la nivel de societate si trebuie sa specifice **suma de referinta (baseline)**, platibila in cazul in care obiectivele sunt indeplinite.

Ponderea remuneratiei variabile difera in functie de rolurile detinute, in functie de pozitionarea in cadrul organizatiei, posibilitatea de a avea o influenta directa asupra rezultatelor companiei si impactul rolului individual asupra afacerii.

Echitatea interna si competitivitatea externa a recompenselor se masoara ca nivel al venitului total, incluzand atat parti fixe cat si parti variabile.

Perioada de timp pentru remuneratia variabila difera, de asemenea, in functie de rol, cu o mai mare pondere atribuita componentelor pe termen lung pentru pozitiile care joaca un rol cheie in determinarea performantei durabile pe termen lung.

Dispozitiile privind remunerarea variabila, fie ca este stipulata in contractele individuale si/ sau politici generale obligatorii/ Contract colectiv de munca la nivelul societatii, vor asigura alinierea la cerintele de reglementare si la principiile mentionate mai sus.

Recompensari extraordinare unice pot fi platite in cuantum de maxim 50% din salariul anual al angajatului si cu incadrarea in bugetul salarial. Propunerile in forma documentata, vor fi discutate de catre cel ce face propunerea cu Directoratul. Recompensele unice se aproba de catre Directoratul Generali SAFPP si trebuie justificate prin contributia semnificativa a angajatului recompensat la proiecte/actiuni care genereaza rezultate cu impact foarte mare asupra afacerii. Recompensarea mai mare trebuie justificata in mod corespunzator si aprobata de catre Departamentul de resurse umane Generali CEE Holding BV.

Mare parte din remuneratia variabila anuală a conducerii superioare este legată de obiectivele de sustenabilitate (ESG) și de indicatorii de performanță care au legătură cu perspective specifice: oameni, brand și durabilitatea (ex. % creșterea investițiilor ecologice și durabile; % creșterea produselor ecologice și sociale, inițiative pentru dezvoltarea comunității sociale prin intermediul);

Remunerația variabila bazată pe actiuni cu o anumita scadenta care vor fi achitate numai in anumite conditii la o data ulterioara, intarește legatura cu crearea de valoare durabila pe termen lung.

Bonus anual

Directoratul poate hotara existenta unui Sistem de bonusare pe termen scurt (numit in continuare BA) care face parte din planul compensatiilor variabile care a fost creat pentru a recompensa angajatii pentru performantele individuale si colective pe termen scurt si cu reguli de plata predefinite.

Obiectivele sistemului anual de bonusare sunt selectate dintr-un numar de indicatori cheie care, cumulate, livreaza obiectivele strategice generale ale companiei, pentru a oferi consistenta si claritate la toate nivelurile. Prin urmare, indicatorii anuali de performanta (KPIs) sau obiectivele anuale de performanta trebuie sa fie legate de obiectivele diviziei/ departamentului si obiectivele companiei.

Bonusul anual se poate acorda in baza Hotararii Directoratului, dupa cum urmeaza:

- Bonusul anual pentru Manageri se stabileste si se acorda conform reglementarilor prevazute in Instructiunile de remunerare a Europei Centrale si de Est;

- Compania va acorda pentru salariatii selectati de catre conducerea Societatii, in baza unui act aditional, pe structura si criteriile stabilite de aceasta, un bonus anual de performanta (denumit "BSC")

- Compania poate acorda tuturor Salariatilor activi la momentul platii, care nu au bonus anual de performanta (denumit "BSC"), un bonus de performanta (BA), in valoarea maxima prevazuta fie de Contractul Colectiv de munca fie de Directorat, care va fi stabilit in functie de performantele economice ale Societatii si va avea drept baza de



calcul salariul din luna decembrie a anului pentru care se acorda, conform celor agreate in Contractul colectiv in vigoare la nivel de societate.

Criteriile de performanta pentru Managerii fara a fi limitate la acestea, sunt urmatoarele:

- 1) Performanta economica si financiara ajustata in functie risc
 - a) Progres strategic
 - b) Rezultate si performanta financiara
- 2) Eficacitate
 - a) Eficacitatea proceselor
 - b) Cost, risc si control
- 3) Implicarea partilor interesante
 - a) Angajamentul fata de client
 - b) Managementul angajatilor
 - c) Implicarea in comunitate

Criteriile de performanță pentru persoanele selectate de catre societate care primesc bonus anual si pentru celelalte categorii de angajati, in conformitate cu articolele specifice din Contractul colectiv in vigoare la nivel de companie, dar fara a fi limitate la acestea, sunt urmatoarele:

1. Rezultatele companiei:

- a. Veniturile din comisioanele de administrare ale fondurilor admnistrate;
- b. Rezultatul Operațional – rezultatul care reflectă evoluția operațională a companiei;
- c. Cheltuieli Generale – suma totală a cheltuielilor suportate de societate pentru desfășurarea operațiunilor zilnice
- d. Profitul După Impozitare – profitul obținut de companie după impozitare și care constă în suma dintre rezultatul tehnic net, rezultatul financiar, alte tranzacții financiare și contabile și după deducerea taxelor;

Toate criteriile de performanță sunt calculate în conformitate cu manualul de raportare financiară a Grupului Generali valabil în perioada analizată.

Bonusul nu va fi acordat Salariatului în cazul în care nici unul dintre criteriile de performanță nu va atinge primul nivel valoric stabilit.

Se va acorda valoarea maximă a Bonusului în cazul în care toate criteriile de performanță sunt îndeplinite la targetul maxim stabilit.

Procentul final de acordare a Bonusului, ce se va aplica la Valoarea Maximă a acestuia, va fi calculat în funcție de gradul de realizare efectivă a fiecăruia dintre criteriile de performanță menționate mai sus.

Evaluarea performantei individuale si plata bonusului anual pentru Managerii

Evaluarea generala este pe o scara de la 1 la 5, unde 5 este cel mai bun rezultat. Evaluarea generala este calculata ca o pondere medie de rezultate pentru fiecare obiectiv in conformitate cu ponderile atribuite obiectivelor din balanced scorecard-ul individual.

Pentru calcularea platii bonusuli, evaluarea generala este combinata cu evaluarea "soft" a performantelor managerului ca rezultat al evaluarii efectuate de catre Seful direct, o sesiune de calibrare la nivelul Presedinte Directorat/ Directoratului sau al regiunii. Componenta "soft" a evaluarii performantelor ia in considerare comportamentul managerului in perioada de evaluare si competentele demonstrate in comparare/ calibrare reciproca si este evaluata pe o scara de la 1 la 5, unde 5 este cel mai bun rezultat.

Plata potentiala este calculata pe baza evaluarii generale a performantei si pe baza matricei de plata de mai jos, cu o recalculare liniara a partii zecimale a calificativului de evaluare.

Conditii Generale de Plata a bonusului anual

Toate platile Bonus Anual sunt conditionate de rezultatele de afaceri satisfacatoare ale companiei.

Bonusul Anual nu va fi platit daca Generali SAFPP S.A., nu intruneste cerintele de reglementare.



Clauzele holdback si clawback privind remuneratia variabila

Compania isi rezerva dreptul de a cere angajatilor sa returneze Bonusul Anual deja platit (clawback) sau sa nu mai plateasca sumele care sunt neplatite inca (holdback).

Clauza clawback se aplica in urmatoarele situatii:

1. In cazul in care angajatul se angajeaza sa conduca sau sa efectueze acte care sunt considerate abuzuri sau fraude in perioada de dinainte, in timpul sau dupa perioada in care remuneratia variabila a fost acordata; sau
2. In cazul unui comportament specific care a dus la o schimbare materiala a conturilor anuale ale Companiei si/ sau la un prejudiciu semnificativ (reputational) al Companiei sau a companiilor grupului in perioada de dinainte, in timpul sau dupa perioada in care remuneratia variabila a fost acordata; sau
3. In cazul in care apar noi informatii materiale care ar fi putut schimba calculul original al remuneratiei variabile platita angajatilor in cazul in care ar fi fost cunoscuta la momentul platii; o astfel de reevaluare va fi, de asemenea, bazata pe criteriile utilizate in determinarea platii originale

Clauzele clawback , ca si prevederi contractuale in cazul acordarii stimulentei membrilor de conducere sunt elemente care sprijina cearea sustenabila a valorii.

Clauza holdback se aplica in urmatoarele situatii:

1. In cazul unei dovezi de comportament neadecvat sau a unei erori serioase comise de un angajat, inclusiv o incalcare a codului de conduita sau alte reglementari interne, in special cele privind riscul in perioada desfasurarii activitatii/ amanarii; sau
2. In cazul in care Compania sufera o eroare semnificativa de gestionare a riscului pe perioada desfasurarii activitatii/ amanarii; sau
3. In cazul in unor schimbari semnificative privind capitalul de baza economic si de reglementare pe perioada desfasurarii activitatii/ amanarii; sau
4. In cazul in care angajatul se angajeaza sa conduca sau sa efectueze acte care sunt considerate abuzuri sau fraude in perioada de dinainte, in timpul sau dupa perioada in care remuneratia variabila a fost acordata; sau
5. In cazul unui comportament specific care a dus la o schimbare materiala a conturilor anuale ale Companiei si/ sau la un prejudiciu semnificativ (reputational) al Companiei sau a companiilor grupului in perioada de dinainte, in timpul sau dupa perioada in care remuneratia variabila a fost acordata; sau
6. In cazul in care apar noi informatii materiale care ar fi putut schimba determinarea originala a remuneratiei variabile platita angajatilor in cazul in care ar fi fost cunoscuta la momentul platii; o astfel de reevaluare va fi, de asemenea, bazata pe criteriile utilizate in determinarea platii originale

Beneficii

Beneficiile in natura (avantajele in natura cf. Codului Fiscal) reprezinta componentele non-monetare din remuneratia totala .

Beneficiile in natura (avantajele in natura cf. Codului Fiscal) sunt componente ale pachetului de remunerare totala a angajatului.

Pe langa cerintele legale minime, beneficiile in natura vor fi supuse unui benchmark pe piata din Romania, pentru a asigura competitivitatea noastra pe piata locala.

Recompense non financiare

Recompensele non-financiare, chiar daca creeaza o valoare personala pentru angajat, intra in responsabilitatile managerului direct si nu sunt direct reglementate de prezentul document.

NIVELURI DE APROBARE SI CERINTELE PRIVIND REVIZUIREA SALARIALA SI PLATA BONUS ANUAL

Aprobarile privind rezuirea salariala sunt date de catre Directoratul Generali SAFPP SA.



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 SAFPP SA.

AUTORIZAREA SCHIMBARILOR PRIVIND COMPENSATIILE SI BENEFICIILE

Toate schimbarile semnificative din politica privind compensatiile si beneficiile trebuie aprobate de Consiliul de Supraveghere al Generali SAFPP SA .