



Raport de activitate al Comitetului de Remunerare al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. pentru anul 2024

CONTEXT

Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. („Generali S.A.F.P.P. S.A.”) a constituit Comitetul de Remunerare în acord cu cerințele:

- 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 și consultativ ce este înființat în cadrul Consiliului de Supraveghere, din membrii Consiliului de Supraveghere (neexecutivi) și/sau orice alte persoane nominalizate de Consiliul de Supraveghere, realizând investigații și elaborând recomandări în ceea ce privește:

- Politica de Remunerare a Societății;
- Stabilirea, monitorizarea și proiectarea remunerației membrilor Directoratului și a funcțiilor cheie subordonate Consiliului;

POLITICA DE REMUNERARE

La nivelul Societății a fost adoptată Politica și Practicile de Remunerare având ca principii:

- echitatea și conformitatea remunerației 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”.

Atunci când este vorba de remunerarea angajaților, scopul nostru vizează :

- furnizarea unui pachet competitiv de remunerare totală care să includă atât componentele monetare cât și cele non-monetare pentru atragerea și reținerea unor angajați talentați;
- recompensarea angajaților noștri într-un mod echitabil și coerent, în conformitate cu filosofia de recompensare a Grupului și practicile pieței locale;

Report of activity of the Remuneration Committee of Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. on the year 2024

CONTEXT

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 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 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;
- rewarding our employees in a fair and coherent way, in accordance with the Group's reward philosophy and local market practices;



- 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 fiecarei 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 29.01.2024 avand in vedere procesul anual de revizuire, fara a suferi modificari fata de versiunea anterioara.

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 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.

- 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 29.01.2024 considering the annual review process, without undergoing changes compared to the previous version.

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. considers 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.

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.



ACTIVITATEA COMITETULUI DE REMUNERARE IN ANUL 2024

Pe parcursul anului 2024 Comitetul de remunerare s-a intrunit in cadrul a 4 intalnirii dupa cum urmeaza:

- In data de 26.01.2024
- In data de 19.04.2024
- In data de 17.05.2024
- In data de 24.07.2024.

Comitetul de Remunerare a funcționat corespunzător pe tot parcursul anului 2024, în timp ce membrii săi nu s-au aflat în niciun moment în vreun conflict de interese.

Rezoluțiile intalnirilor Comitetului de Remunerare au fost consemnate in procese v`erbale distincte.

Informatiile relevante cu privire la politica de remunerare aplicata si implementata in anul financiar 2024 sunt prezentate in Anexa prezentului Raport.

S.A.

ACTIVITY OF THE REMUNERATION COMMITTEE IN 2024

During 2024, the Remuneration Committee met in 4 meetings as follows:

- On 26.01.2024
- On 19.04.2024
- On 17.05.2024
- On 24.07.2024.

The Remuneration Committee was duly functioning throughout 2024, whilst its members were in no moment in time in any conflict of interest.

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

The relevant information regarding the remuneration policy applied and implemented in the financial year 2024 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	Remuneratii Fixe				Remuneratii Variabile				Echivalent Personal cu Remuneratie Integrala		
	Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Nr.	Remunerati e Fixa	Remuneratie Variabila
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare			
Personal conducere	6	1.334.566	0	-	3	-	0	-	6	1.334.566	-
Personal ce detine functii cheie	4	863.390	1	45.537	4	104.271	1	-	5	908.927	104.271
Angajati care se incadreaza in treapta de remunerare a persoanelor care detin functii cheie	3	495.567	0	-	3	78.614	0	-	3	495.567	78.614
Angajati in functii de executie	38	2.015.040	13	298.387	38	362.294	13	32.457	51	2.313.427	394.751
Total	51	4.708.563	14	343.924	48	545.179	14	32.457	65	5.052.487	577.636

*includ număr total de persoane ce au activat în cadrul Societății în cursul anului 2024 echivalent full time (intrări și ieșiri personal)

*Personalul de conducere este reprezentat de 3 (trei) membri ai Directoratului și 3 (trei) membri ai Consiliului de Supraveghere

*pentru anul 2024 Societatea a stabilit o rezerva privind bonusuri aferente activității tuturor categoriilor de personal, conform Politicii de Remunerare în valoare de 1.160.493 lei ca parte a remunerației variabile – neplătit la data întocmirii situației

Valorile includ alte cheltuieli sociale (19.574 lei) și zile concediu medical platit CASMB (27.814 lei)

**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 masă, tichete cadou sărbători Pascale și Craciun, etc) cât 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 functii cheie este reprezentat de functiile 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 2024 equivalent full time (personal entries and exits)

*Management structure is represented by 3 (three) Directorate members and 3 (three) members of the Supervisory Board

*for 2024 the Company has established a reserve regarding bonuses related to the activity of all personnel categories, according to the Remuneration Policy in the amount of 1,160,493 lei as part of the variable remuneration – unpaid at the date of preparation of the statement. The amounts include other social expenses (19,574 lei) and CASMB paid sick leave days (27,814 lei)

**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