

POLITICA SI PRACTICILE DE REMUNERARE

ABREVIERI SI TERMENI

Denumire grup

Manageri

Definire

Directori directii, Servicii, Sefi serviciu cu exceptia functiilor de control

Functii de control

Director Directie Audit Intern, Persoana care conduce structura de Control Intern si Conformitate, Persoana care conduce structura de Administrare a Riscului, Ofiterul de Conformitate Contra Spalarii Banilor/Contra Finantarii Terorismului

Functii cheie

Director de Investitii, Director Directie Audit Intern, Persoana care conduce structura de Control Intern si Conformitate, Persoana care conduce structura de Administrare a Riscului, Ofiterul de Conformitate Contra Spalarii Banilor/Contra Finantarii Terorismului, Actuar

Manageri

Persoane cheie, sefi de serviciu sau directori conform organigramei, pozitii ce necesita expertiza pe piata

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 la nivel de societate

RAC

Revizuire anuala compensatie

SHR

Serviciul HR

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, motivarea, dezvoltarea, retentia angajatilor si atragerea de noi talente, pentru a indeplini obiectivele strategice ale companiei.

Stabilirea Politicii de Remunerare a Companiei privind remuneratie fixa de baza si politica de remuneratie variabila a administratorului este avizata de catre Comitetul de remunerare si

Strict Confidential

Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. – societate administrata in sistem dualist

Autorizata prin Decizia CSSPP nr. 63/2007, Cod inscriere: SAP-RO-22093262, sediul social: Bucuresti, Sector 1, Piata Charles de Gaulle, nr. 15, etaj 1, Cod Postal 011857, Telefon +40 21 3135150, Fax +40 213135170; Internet: <http://pensii.generali.ro>, E-mail: pensii.ro@generali.com, CUI: 22080825, J40/13188/2007, Capital social integral varsat 67.000.000 lei, Companie membră a Grupului Generali listat în Registrul Grupurilor de asigurare gestionat de către IVASS sub numărul 26

aprobata de catre Consiliul de Supraveghere, astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung si să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese;

Politica de remunerare, aplicabila 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.

Imbunatațirea continua a legaturii dintre sustenabilite 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 capacitatile demonstrate;
- alinierea cu strategia corporata si obiectivele definite la nivel de companie;
- competitivitatea in ceea ce priveste tendintele si practicile din piata;
- valorificarea performantelor si meritelor, din punct de vedere al rezultatelor, comportamentelor afisate si a valorilor promovate;
- conformitate cu cadrul de reglementare;
- conceptul „recompensare totala”.

Echitate si conformitate

Remunerarea trebuie sa fie in conformitate cu responsabilitatile atribuite, competentele si aptitudinile demonstrate. Acest lucru se aplica tuturor posturilor, si este in conformitate cu prevederile legale privind relatiile de munca si Contractul Colectiv de Munca in vigoare la nivel de societate.

In mod regulat vor fi efectuate evaluari cu privire la structura pachetului de remunerare intre diferitele componente ale remunerarii, indiferent daca acestea sunt fixe si variabile, monetare si non-monetare, din perspectiva echitatii si conformitatii in raport cu rolul/postul vizat , aliniate in raport cu piata din Romania.

Alinierea la strategia companiei

Sistemul de remunerare trebuie sa fie structurat astfel incat rolurile/posturile vizate sa fie remunerate in functie de realizarea obiectivelor companiei si ale grupului. Obiectivele se stabilesc **anual**, astfel incat acestea sa ia in considerare rezultatele pe termen lung, pentru a mentine nivelul sustenabil de performanta in raport cu rezultatele obtinute si riscurile asumate, in conformitate cu solicitarile actionarilor si cu cerintele de reglementare.

Competitivitatea

Strategia noastra de remunerare se bazeaza pe monitorizarea constanta a practicilor competitorilor nostri si a tendintelor generale de remunerare ale pietei din Romania, atat in termeni de mix al componentelor, niveluri si sisteme de remunerare, cat si in conformitate cu cadrul de reglementare.

Analizele comparative trebuie sa fie efectuate luand in considerare grupuri similare, astfel incat remunerarea sa fie aliniata la nivelul pietei din Romania. Remunerarea va fi definita pe baza unui benchmark de referinta, fiind totodata conforma cu principiile generale din Instructiunile privind politica de remunerare a Grupului Generali.

Analiza comparativa este esentiala atat pentru evaluarea performantei noastre in termeni absoluti si relativi, precum si pentru evaluarea competitivitatii pachetelor de remunerare pentru beneficiarii politicii de remunerare, in ceea ce priveste compensatia totala si pentru a atrage cele mai bune talente.

Strict Confidential

Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.– societate administrata in sistem dualist

Autorizata prin Decizia CSSPP nr. 63/2007, Cod înscrisiere: SAP-RO-22093262, sediul social: București, Sector 1, Piata Charles de Gaulle, nr. 15, etaj 1, Cod Poștal 011857, Telefon +40 21 3135150, Fax +40 213135170; Internet: <http://pensii.general.ro>, E-mail: pensii.ro@general.com, CUI: 22080825, J40/13188/2007, Capital social integral vărsat 67.000.000 lei, Companie membră a Grupului Generali listat în Registrul Grupurilor de asigurare gestionat de către IVASS sub numărul 26

Performanta

Performanta este un factor cheie in strategia de remunerare a companiei noastre. Sistemul pe care il implementam pune accent pe urmatoarele elemente:

- Salariul de baza pentru activitatea desfasurata. Complexitatea activitatii, masurata printr-o metoda recunoscuta la nivelul pietei din Romania, este un factor cheie care defineste banda salariala pentru titularul postului;
- Definirea sistemelor de bonusare care stabilesc o legatura intre remunerare si rezultatele obtinute;
- Evaluarea pe baza unui set echilibrat de obiective, luand in considerare nu doar obiectivele cantitative si de afaceri, cat si obiectivele calitative si comportamentele demonstrate in atingerea obiectivelor, in concordanta cu valorile Generali;
- Evaluarea anuala a performantei intr-un cadru multianual;
- Analiza rezultatelor evaluarii anuale a angajatilor se va face de catre Directorat , astfel incat sa promoveze echitate, coerenta si transparenta sistemelor meritocratice;
- Gestionarea feedback-ului privind trendul performantei, nu doar pe baza anuală, ci si semi-anuala pentru a promova realinierea cu obiectivele preconizate si adoptarea masurilor corective.

Stimulentele de remunerare vor rasplati atingerea obiectivelor de performanta atat cantitative, cat si calitative, prin plata unei componente variabile. Abordarea unui pachet salarial echilibrat este considerata un factor cheie pentru alinierea cu obiectivele companiei. Pondere si structura componentei variabile de remunerare este echilibrata, astfel incat sa stimuleze obtinerea unor rezultate durabile in timp, totodata tinand cont de cadrul de risc al companiei pentru descurajarea comportamentelor care ar duce la expunere excesiva.

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 abordare da astfel posibilitatea masurarii implementarii obiectivelor strategice referitoare la sustenabilitate/ ESG * acestea fiind parte a obiectivelor strategiei Generali pentru 2023, asa cum au fost deja prezentate intregii piete, si care pot incorpora 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

Strict Confidential

Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.– societate administrata in sistem dualist

Autorizata prin Decizia CSSPP nr. 63/2007, Cod înscrisiere: SAP-RO-22093262, sediul social: București, Sector 1, Piata Charles de Gaulle, nr. 15, etaj 1, Cod Poștal 011857, Telefon +40 21 3135150, Fax +40 213135170; Internet: <http://pensii.general.ro>, E-mail: pensii.ro@general.com, CUI: 22080825, J40/13188/2007, Capital social integral vărsat 67.000.000 lei, Companie membră a Grupului Generali listat în Registrul Grupurilor de asigurare gestionat de către IVASS sub numărul 26

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 relevant la nivelul Societatii.

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**.

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.

Obiectivele privind partea variabila a remuneratiei poate fi stabilita individual in contractul de munca prin Act Aditional la acesta, obiectivele fiind stabilite prin decizia Directoratului 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 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 (prin Act Aditional la acesta) si/ sau politici generale obligatorii, vor asigura alinierea la cerintele de reglementare si la principiile mentionate mai sus.

Recompensari extraordinare unice pot fi platite 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

Strict Confidential

rezultate cu impact foarte mare asupra afacerii. Recompensarea cu un quantum peste valoarea maxima stabilita in contractele individuale prin Act Aditional trebuie justificata in mod corespunzator si aprobata de catre Directoratul Societatii.

Remuneratia variabilă anuală a conducerii superioare poate fi 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);

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 directiei/ serviciului si obiectivele companiei.

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

- a) Bonusul anual pentru Manageri se stabileste si se acorda conform reglementarilor prevazute in Instructiunile de remunerare a Grupului/Regiunii;
- b) 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") avand suma de referinta (baseline), platibila in cazul in care obiectivele sunt indeplinite
- c) 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 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.

Criteriile de performanta pentru Manageri 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 sunt luate in considerare in stabilirea obiectivelor BSC pentru salariatii selectati conform punct b) privind Bonusul Anual.

Criteriile de performanță pentru persoanele selectate de catre societate care primesc bonus anual si pentru celelalte categorii de angajati, dar fara a fi limitate la acestea, sunt urmatoarele:

1. Rezultatele companiei:

- a. Veniturile din comisioanele de administrare ale fondurilor administrate;
- b. Rezultatul Operațional – rezultatul care reflectă evoluția operațională a companiei;
- c. Cheltuieli Generale – suma totală a cheltuielilor suportate de societate pentru desfășurarea operațiunilor zilnice

Strict Confidential

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 Manageri

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 bonusului, 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 (evaluare), 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 prevederile contractuale in cazul acordarii stimulentei membrilor de conducere sunt elemente care sprijina cearea sustenabila a valorii.

Clauza holdback se aplica in urmatoarele situatii:

Strict Confidential

Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.– societate administrata in sistem dualist

Autorizata prin Decizia CSSPP nr. 63/2007, Cod înscriere: SAP-RO-22093262, sediul social: București, Sector 1, Piata Charles de Gaulle, nr. 15, etaj 1, Cod Poștal 011857, Telefon +40 21 3135150, Fax +40 213135170; Internet: <http://pensii.general.ro>, E-mail: pensii.ro@general.com, CUI: 22080825, J40/13188/2007, Capital social integral vărsat 67.000.000 lei, Companie membră a Grupului Generali listat în Registrul Grupurilor de asigurare gestionat de către IVASS sub numărul 26

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

Comitetul de remunerare stabileste, monitorizeaza si proiecteaza remuneratia membrilor Directoratului si a functiilor cheie subordonate Consiliului (e.g Audit Intern).

Aprobarile privind revizuirea salariala a angajatilor 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 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 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 si avizate de Comitetul de Remunerare.

Strict Confidential