Raport de activitate al Comitetului de Remunerare al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. pentru anul 2025

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 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 obligaţiile de raportare şi transparenţă în sistemul pensiilor private
- Regulamentului A.S.F. nr 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanţă corporativă de către entităţile autorizate, reglementate şi 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;

In anul 2025 Comitetul a fost format din Dl. Adrian Marin (Presedinte), Dna. Beáta Petrušová (Membru), Dl. Ales Tausche (Membru)

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 corporate 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;
- guvernanta clara si 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

Report of activity of the Remuneration Committee of Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. on the year 2025

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.

Throughout 2025, the Committee was formed of Mr. Adrian Marin (Chairman), Mrs. Beáta Petrušová (member), Mr. Ales Tausche (Member).

REMUNERATION POLICY

At the level of the Company, the Remuneration Policy and Practices were adopted and applied, 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;
- clear governance and compliance with the regulatory framework;
- the concept of "total compensation".

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

- provide a competitive total remuneration package that includes both monetary and non-monetary

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;

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 Grupului Generali si aplicabila la nivelul Generali SAFPP a fost adoptata in forma actualizata in data de 29.08.2025 avand ca obiective:
- Alinierea strategiei și politicii locale de remunerare la strategiile și politicile Grupului pentru a asigura o guvernanță adecvată și consecvență
- Alinierea strategiilor și politicilor de remunerare a Generali SAFPP în regiunea ECE pentru a asigura o guvernanță adecvată și consecvență
- Atragerea, păstrarea și motivarea angajaților performanți

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;
- 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 of the Generali Group was adopted in an updated form on 29.08.2025 having as objectives:

- Align the local remuneration strategy and policy with the Group strategies and policies to ensure there is proper governance and consistency in place
- Align Generali SAFPP remuneration strategies and policies within the CEE region to ensure there is proper governance and consistency in place
- Attract, retain and motivate performing employees

- Asigurarea competitivității noastre pe piața locală/regională unde Generali concurează pentru talente.

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.
Remunerația trebuie să fie durabilă, imparțială și în concordanță cu responsabilitățile atribuite și cu competențele și abilitățile demonstrate. Acest lucru se aplică tuturor pozițiilor și respectă cerințele contractelor de muncă naționale și de companie în vigoare.
Se efectuează evaluări periodice atât în ceea ce privește echitatea, cât și structura pachetului de remunerare. Evaluarea trebuie să ia în considerare toate componentele remunerației, fie ele fixe sau variabile, monetare și nemonetare, pe termen scurt și lung, în ceea ce privește echitatea internă și coerența în raport cu rolul în cauză și aliniate extern în raport cu piața
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.

ACTIVITATEA COMITETULUI DE REMUNERARE IN ANUL 2025

Pe parcursul anului 2025 Comitetul de remunerare s-a intrunit in cadrul a 3 intalniri dupa cum urmeaza:

- In data de 04.04.2025
- In data de 06.05.2025
- In data de 29.08.2025

Comitetul de Remunerare a funcționat corespunzător pe tot parcursul anului 2025, în timp ce membrii săi nu s-au aflat în niciun moment în vreun conflict de interese.
Rezolutiile intalnirilor Comitetului de Remunerare au fost consemnate in procese verbale distincte.

Informatiile relevante cu privire la politica de remunerare aplicata si implementata in anul financiar 2025 sunt prezentate in Anexa prezentului Raport.

- Ensure our competitiveness in the local / regional market where Generali competes for talents.

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 remuneration must be sustainable, unbiased and consistent with the responsibilities assigned and the skills and abilities demonstrated. This applies to all positions and complies with the requirements of current national and company labor agreements.
Assessments shall be made on a regular basis regarding both fairness and structure of remuneration package. The assessment needs to consider all components of remuneration, whether fixed or variable, monetary and non-monetary, short and long term, in terms of internal equity and consistency in relation to the role in question and aligned externally in relation to the market.
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.

ACTIVITY OF THE REMUNERATION COMMITTEE IN 2025

During 2025 Remuneration Committee met in 3 meetings as follows:

- On 04.04.2025
- On 06.05.2025
- On 29.08.2025

The Remuneration Committee was duly functioning throughout 2025, 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 2025 is presented in the Annex to this Report.

Comitet de Remunerare/Remuneration Committee

Adrian Constantin Marin,
Presedinte/Chairman

Aleš Tausche,
Membru/Member

Signed by: TAUSCHE ALES
Issued by: Namirial CA Firma Qualificata
Signing time: 31-03-2026 13:54:57

Signed by: MARIN ADRIAN-CONSTANTIN
Issued by: Namirial CA Firma Qualificata
Signing time: 31-03-2026 23:19:54

Beáta Petrušová,
Membru/Member

Petrušová Beáta Digitálne podpísal Petrušová Beáta

ANEXA/ANNEX

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

Categorie	Remunerații Fixe				Remunerații Variabile				Echivalent Personal cu Remunerație Integrala		
	Personal Norma Întreagă		Personal Norma Parțială		Personal Norma Întreagă		Personal Norma Parțială		Nr.	Remunerație Fixa	Remunerație Variabila
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare			
Personal conducere**	6	1.368.570	0	-	3	-	0	-	6	1.368.570	-
Personal ce deține funcții cheie	4	1.041.578	1	50.459	4	61.974	1	-	6	1.092.037	61.974
Angajați care se încadrează in treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie	4	701.110	0	-	4	54.918	0	-	3	701.110	54.918
Angajați in funcții de execuție	34	2.638.865	12	177.814	34	429.121	12	3.788	46	2.816.679	432.909
Total*	**48**	**5.750.123**	**13**	**228.273**	**45**	**546.013**	**13**	**3.788**	**61**	**5.978.396**	**549.801**

*includ număr total de persoane ce au activat în cadrul Societății în cursul anului 2025 echivalent full time (intrări și ieșiri personal)
**Personalul de conducere este reprezentat de 3 (trei) membri ai Directoratului si 3 membri ai Consiliului de Supraveghere

Note:
Pentru anul 2025 Societatea a stabilit o rezerva privind bonusuri aferente activitatii tuturor categoriilor de personal, conform Politicii de Remunerare in valoare de 1.299.246 lei ca parte a remuneratiei variabile – neplătit la data întocmirii situației
Cu excepția Structurii de conducere, remunerația variabilă include pentru funcțiile cheie și alte categorii de personal atât beneficii conform Contractului Colectiv de Munca 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
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 2025 equivalent full time (personal entries and exits)
**Management structure is represented by 3 (three) Directorate members and 3 (three) members of the Supervisory Board

Note:
For 2025 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 1.299.246 lei as part of the variable remuneration – unpaid at the date of preparation of the statement .
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 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
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

Anne-Marie Mancas
Digitally signed by Anne-Marie Mancas
Date: 2026.03.27 13:33:13 +02'00'

Membru Directorat,
Valentin Daniel Moisuc

Valentin-Daniel Moisuc
Digitally signed by Valentin-Daniel Moisuc
Date: 2026.03.27 12:33:44 +02'00'

Membru Directorat,
Dragos Mihai Neamtu

Dragos-Mihai Neamtu
Digitally signed by Dragos-Mihai Neamtu
Date: 2026.03.27 13:35:52 +02'00'