

**ANNUAL REPORT OF THE
BOARD OF DIRECTORS
with regards to the
OF REMUNERATION ACTIVITY
AT
NN Pensii SAFRAP SA
24th of February 2023**

**RAPORT ANUAL AL
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
cu privire la
ACTIVITATEA DE REMUNERARE
la nivelul societății
NN Pensii SAFRAP SA
24 februarie 2023**

NN Pensii SAFRAP SA ("NN Pensii"), a joint stock company organised, existing and in good standing under the laws of Romania, with its registered headquarters at 1-5 Costache Negri Street, 2nd-3rd floor, District 5, Bucharest, Romania, registered with the Bucharest Register of Commerce under No. J40/9766/2007, holding Unique Registration Code 21772089, considering

- 1) the requirements of article 9, of the Regulation no. 2/2016 regarding the application of the principles of corporate governance by the entities authorized, regulated and supervised by the Financial Supervisory Authority ("the Regulation"), regarding the requirement of setting up a Remuneration Committee and the fact that:
- 2) at company level, according to article 9, para. (4) of the Regulation, the Remuneration Committee was not set up, following that its duties and responsibilities will be exercised by the Board of Directors,

In respect to the provisions of article 9, para. (2) of the Regulation, the Board of Directors issues the present Annual Report on the remuneration activity performed within the company.

1. The remuneration system in general

The remuneration system of the company is established taking into account the rules set by Compensation and Benefits Policy and the human resources procedures, documents that are reviewed and approved annually and which establish the principles regarding remuneration.

Being the main instrument to regulate the remuneration system internally, the Compensation and Benefits Policy represents a source of concise information with regards to remuneration policies and procedures at company level.

The company expects superior performance and productivity from employees and, thus, needs appropriate ways to compensate initially and then to reward and recognize high performance to assure its ability to compete for and retain the most able professionals.

NN Pensii SAFRAP SA ("NN Pensii"), o societate pe acțiuni organizată, care există și își desfășoară activitatea în bune condiții, conform legii române, având sediul social în Strada Costache Negri nr. 1-5, etaj 2-3, Sector 5, București, România, înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului sub numărul J40/9766/2007, având cod unic de înregistrare 21772089, având în vedere :

- (1) cerințele art. 9 din impuse de Autoritatea de Supraveghere Financiară ("ASF") prin Regulamentul nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară ("Regulamentul"), referitoare la înființarea unui Comitet de Remunerare și faptul că:
- (2) la nivelul societății în conformitate art. 9, alin. (4) din Regulament, nu a fost înființat un Comitet de Remunerare, urmand ca responsabilitățile și atribuțiile aferente acestui comitet să fie exercitate de către Consiliul de Administrație,

în conformitate cu prevederile art. 9, alin. (2) din Regulament, Consiliul de Administrație întocmește prezentul Raport Anual privind activitatea desfășurată în ceea ce privește activitatea de remunerare de la nivelul entității.

1. Sistemul de remunerare în general

Sistemul de remunerare al societății este stabilit având în vedere regulile setate prin Politica privind Compensațiile și Beneficiile și prin procedurile interne ale Departamentului Resurse Umane, documente care sunt revizuite și aprobate anual și care stabilesc principiile privind remunerarea.

Fiind principala modalitate de a reglementa intern sistemul de remunerare, Politica de Compensații și Beneficii reprezintă o sursă de informații concise cu privire la politicile și procedurile privind remunerația la nivelul societății.

Societatea se așteaptă la o performanță și o productivitate superioară de la angajați și, prin urmare, are nevoie de metode adecvate de a îi compensa inițial și de a recunoaște și a recompensa ulterior performanțele înalte, astfel încât să poată să concureze pentru și să rețină cei mai buni profesioniști.

The main objectives of the Compensation and Benefits Policy are the following:

- to support the attraction, motivation and retention of Employees at NN, while being compliant with applicable legislation and with the aim of applying best practices within the financial industry.
- to ensure that all employees are evaluated in the same way as to avoid discrimination and favoritism in any way and thereby support internal consistency, fairness and equity as well as external competitiveness;
- to support equal pay for equal work or work of equal value for all Employees, irrespective of their gender;
- to prevent the conflicts of interests;
- to avoid the establishment of any stimulants that would encourage the excessive risk taking;
- to motivate our staff in order to maximize Company and individual performance and reach the employees' self-development potential;
- to take into account NN Group's business strategy, objectives, its role in society, values and risk appetite, as well as long-term value creation for all stakeholders;
- Clarify the roles and responsibilities of all necessary participants involved in the compensation activities;
- To promote robust and effective risk management, including risk management of sustainability risks (such as environment, society, governance and Employee related matters) in the integration thereof in the risk management system and procedures. This policy supports balanced risk taking, long term value creation and the protection of a sound Capital Base. This will amongst others be supported by performance objective setting processes.
- Comply with local laws and regulations and NN Group and apply best practices in the industry, and act in the spirit of (inter)national regulations and guidance on Remuneration.

The Compensation and Benefits Policy is the instrument through which both base fixed remuneration policy and the variable remuneration policy of the entity are established, based on a well-founded analysis and well-defined indicators of the individual's paid performance.

2. Analysing and establishing the remuneration policy

The Board of Directors analyses and establishes the basic fixed remuneration policy and the variable remuneration policy of the entity so that it corresponds to the business strategy, objectives and long-term interests and includes measures to prevent conflicts of interest from occurring.

In order to exercise this duty, the Board of Directors will make sure that all commitments regarding remuneration and properly

Principalele obiective ale Politici de Compensații și Beneficii sunt următoarele:

- de a susține atragerea, motivarea și retenția angajaților Societății, fiind în același timp în conformitate cu legislația aplicabilă și cu scopul de a aplica cele mai bune practici în industria financiară.
- de a asigura că toți angajații sunt evaluați în același mod, pentru a evita discriminarea și favoritismul de orice fel și, prin urmare, susține consecvența, corectitudinea și egalitatea internă și competitivitatea externă;
- de a susține salarii egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală pentru toți angajații, indiferent de sexul lor;
- de a preveni apariția conflictelor de interese;
- de a evita stabilirea unor stimulente care să încurajeze asumarea excesivă de riscuri;
- de a motiva personalul pentru a maximiza performanța individuală și performanța Societății și a atinge potențialul de autodezvoltare al angajaților;
- de a lua în considerare strategia de afaceri a Grupului NN, obiectivele, rolul său în societate, valorile și apetitul pentru risc, precum și crearea de valoare pe termen lung pentru toate părțile interesate;
- de a clarifica rolul și responsabilitățile tuturor participanților necesari implicați în activitățile asociate cu compensațiile;
- de a promova o gestionare robustă și eficientă a riscurilor, inclusiv a gestionării riscurilor legate de durabilitate (cum ar fi mediul, societatea, guvernarea și aspectele legate de angajați) în integrarea acestora în sistemul și procedurile de gestionare a riscurilor. Politica sprijină asumarea echilibrată a riscurilor, crearea de valoare pe termen lung și protejarea unei baze de capital solide. Acest lucru va fi susținut, printre altele, de procesele de stabilire a obiectivelor de performanță;
- de a se conforma cu prevederile legale locale și politicile Grupului NN și să aplice cele mai bune practici din industrie și să acționeze în spiritul reglementărilor (inter)naționale și al orientărilor privind remunerarea.

Politica de Compensații și Beneficii este instrumentul prin care se stabilește atât politica de remunerație fixă de bază, cât și politica de remunerație variabilă a entității, în baza unei analize fundamentate și a unor indicatori bine definiți ai performanței individuale a celui remunerat.

2. Analizarea și stabilirea politicii de remunerație

Consiliul de Administrație analizează și stabilește politica de remunerație fixă de bază și politica de remunerație variabilă a entității astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.

În îndeplinirea acestei atribuții, Consiliul de Administrație se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerație sunt

and responsibly structured and that remuneration policies allow and promote efficient risk management without leading to a risk taking that exceeds the risk tolerance level of the entity

Thus, in order to meet the needs and concerns of its activity and of its employees, as well as to meet the legal standards, the compensation and Benefits Policy of NN Pensii SAFRAP SA is reviewed annually by the Board of Directors, at the proposal of the Compensation and Benefits division within the Human Resources department.

3. The activity performed during the year 2022

During 2022 the Compensation and Benefits Policy was reviewed to version 27 and approved by the Decision of the Board of Directors no. 8/ 12.12.2022.

In this version of the Compensation and Benefits Policy, were approved the new salary grids build by conducting a periodic market comparison (annually) in order to ensure that the salary structure of the Company remains competitive in the market. The comparison with the market level is made both for the fixed remuneration (salary grids) and for the variable remuneration, where for the year 2022 it was found that no changes are necessary.

This market comparison is conducted each year to determine the external competitiveness and internal equity trend. The results of the analysis are the base for strategic remuneration decisions. The comparison with the external market is made based salary survey results at Country level, received from an external provider.

Also, were added clarifying information for certain situation and the policy objectives were adjusted to be in line with NN Group policy.

One of the most important results within this annual review is to provide a pay and benefit policy in order to gain and retain the right people with the right skills and competences.

4. Other aspects

The Board of Directors takes note of the transparency obligations of NN Pensii to publish on its website information on the remuneration policy. The first publication was made in 2022, and going further, based on the applicable legal provisions, the Company will annually publish relevant information regarding the remuneration policy and information regarding the amount of remuneration paid by the administrator to its staff, according to the specifications of the applicable normative acts.

structurate corect și responsabil și că politicile de remunerare permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al entității.

Astfel, pentru a răspunde nevoilor și preocupărilor activității sale și ale angajaților săi, precum și pentru a îndeplini standardele legale, Politica de Compensații și Beneficii a NN Pensii SAFRAP SA este revizuită anual de către Consiliul de Administrație, la propunerea diviziei de Compensații și Beneficii din cadrul Departamentului Resurse Umane .

3. Activitatea desfășurată pe parcursul anului 2022

În cursul anului 2022, Politica de Compensații și Beneficii a fost actualizată la versiunea 27 și aprobată prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 8/ 12.12.2022.

În această versiune a Politicii s-au aprobat noile grile salariale construite prin desfășurarea unei comparații periodice la nivelul pieței (anual) pentru a asigura faptul că structura salarială a Societății rămâne competitivă în piață. Comparația cu nivelul pieței se face atât pentru remunerația fixă (grilele salariale), cât și pentru remunerația variabilă, unde pentru anul 2022 s-a constatat că nu sunt necesare modificări.

Această comparație a pieței este realizată în fiecare an pentru a determina competitivitatea externă și tendința echității interne. Rezultatele analizei stau la baza deciziilor de remunerare strategică. Comparația cu piața externă se realizează pe baza rezultatelor unui sondaj salarial efectuat la nivelul țării, primit de la un furnizor extern.

De asemenea au fost adăugate informații clarificatoare pentru anumite spețe și ajustate obiectivele politicii ca să fie în concordanță cu politica Grupului NN.

Unul dintre cele mai importante rezultate din această revizuire anuală este furnizarea unei Politici de Compensații și Beneficii care să câștige și păstreze persoanele cu abilitățile și competențele potrivite.

4. Alte aspecte relevante

Consiliul de Administrație ia act de obligațiile de transparență a NN Pensii de a publica pe site-ul propriu informații referitoare la politica de remunerare. Prima publicare a fost făcută în cursul anului 2022, urmând că în baza prevederilor legale aplicabile, Societatea să publice anual informații relevante referitoare la politica de remunerare și informații referitoare la valoarea remunerației plătite de administrator personalului său, conform specificațiilor din actele normative aplicabile.

ANNUAL REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS
with regards to the of REMUNERATION ACTIVITY
NN Pensii SAF PAP SA

RAPORT ANUAL AL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
cu privire la ACTIVITATEA DE REMUNERARE
NN Pensii SAF PAP SA



[Anna Grzelonska \(Feb 27, 2023 12:53 GMT+3\)](#)

Anna Grzelonska
President of Board of Directors



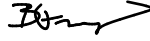
[Anna Grzelonska \(Feb 27, 2023 12:53 GMT+3\)](#)

Anna Grzelonska
President of Board of Directors



[B.O.P. Frijns \(Feb 27, 2023 10:41 GMT+1\)](#)

Bartholomeus Frijns
Administrator



[B.O.P. Frijns \(Feb 27, 2023 10:41 GMT+1\)](#)

Bartholomeus Frijns
Administrator



[AP \(Feb 27, 2023 12:03 GMT+2\)](#)

Andreea Pipernea
Administrator



[AP \(Feb 27, 2023 12:03 GMT+2\)](#)

Andreea Pipernea
Administrator
