

**ANNUAL REPORT OF THE  
REMUNERATION COMMITTEE with regards to the  
OF REMUNERATION ACTIVITY  
AT  
NN Pensii SAF PAP SA  
22<sup>th</sup> of February 2024**

**RAPORT ANUAL AL  
COMITETULUI DE REMUNERARE  
cu privire la  
ACTIVITATEA DE REMUNERARE  
la nivelul societății  
NN Pensii SAF PAP SA  
22 februarie 2024**

NN Pensii SAF PAP 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, 2<sup>nd</sup>-3<sup>rd</sup> 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 (2) 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) (2) in accordance with the provisions of Article 64 para. (5) of the Law no. 411/2004 on privately administered pension funds, as amended and supplemented, the Decision of the Board of Directors of NN Pensii SAF PAP SA no. 6 of 30 March 2023 approved the establishment of the Remuneration Committee, together with its Regulations. ,

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

NN Pensii SAF PAP 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 (2) din impuse de Autoritatea de Supraveghere Financiară ("ASF") prin Regulamentul nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de guvernare 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) în conformitate cu prevederile art. 64 alin. (5) din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare, prin Decizia Consiliului de Administrație al NN Pensii SAF PAP SA nr. 6 din 30 martie 2023 a fost aprobată constituirea Comitetului de Remunerare, împreună cu Regulamentul acestuia.

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

performance to assure its ability to compete for and retain the most able professionals.

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.
- Be mindful of the role of the financial sector in society.
- Support NN Group's overall ambition to be an industry leader, focusing on customer engagement, attraction and retention of talent, and making a contribution to society.
- Avoid improper treatment of customers and Employees.
- Contribute to an inclusive working environment by ensuring equal opportunities, working conditions and equal pay for equal work.

recompensa ulterior performanțele înalte, astfel încât să poată să concureze pentru și să rețină cei mai buni profesioniști.

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.
- Ajută la constituirea rolului sectorului financiar în societate;
- Sprijină ambiția generală a NN Group de a fi liderul industriei, concentrându-se pe implicarea clienților, atragerea și reținerea talentelor și aducerea unei contribuții la societate;
- Evită tratamentul inadecvat al clienților și angajaților;
- Contribuie la crearea unui mediu de lucru incluziv asigurând egalitatea de șanse, condiții de muncă egale și salarizare egală pentru munca egală.

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 Remuneration Committee 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 Remuneration Committee will make sure that all commitments regarding remuneration and properly 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 SAF PAP SA is reviewed annually by the Remuneration Committee and approved 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 2023

During 2023 the Compensation and Benefits Policy was reviewed to version 28 and approved by the Decision of the Board of Directors no. 24/ 11.2023.2022.

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 2023 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.

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

Comitetul de Remunerare 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 măsurile pentru prevenirea apariției conflictelor de interese.

În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de Remunerare se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerație sunt 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 SAF PAP SA este revizuită anual de către Comitetul de Remunerare și aprobată de către Consiliul de Administrație, la propunerea diviziei de Compensații și Beneficii din cadrul Departamentului Resurse Umane .

## 3. Activitatea desfășurată pe parcursul anului 2023

In cursul anului 2023, Politica de Compensații și Beneficii a fost actualizată la versiunea 28 și aprobată prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 13/ 24.11.2023.

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 2023 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.

Also, were added clarifying information for certain situation, the policy objectives were adjusted to be in line with NN Group policy and reviewed the indicators regarding the company's results for each year of performance with an impact in calculating the performance bonus fund.


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.

De asemenea au fost adaugate informații clarificatoare pentru anumite spete, ajustate obiectivele politicii ca sa fie in concordanta cu politica Grupului NN și revizuiti indicatorii cu privire la rezultatele societății pentru fiecare an de performanța cu impact în calculul fondului pentru bonusul de performanta. Unul dintre cele mai importante rezultate din această revizuire anuală este furnizarea unei Politici Compensații si Beneficii care sa câștige și păstreze persoanele cu abilitățile și competențele potrivite.



---


Mrs. Eszter Martin



---

[B.O.P. Frijns \(Mar 7, 2024 11:03 GMT+1\)](#)

Mr. Barthololomeus Odilia Petrus Frijns



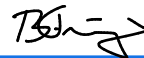
---

Mr. Kaushik Kuldeep



---

Dna. Eszter Martin



---

[B.O.P. Frijns \(Mar 7, 2024 11:03 GMT+1\)](#)

Dl. Barthololomeus Odilia Petrus Frijns



---

Dl. Kaushik Kuldeep