

Informații relevante referitoare la politica de remunerare¹

Sistemul de remunerare este stabilit având în vedere regulile setate prin procedurile și politicile de remunerare și prin politicile și procedurile de resurse umane interdependente. Politica de remunerare (*Politica de Compensării și Beneficii*) este revizuită anual și aprobată de Consiliul de Administrație al Societății și stabilește principiile privind remunerarea ținând cont de:

- strategia și obiectivele de afaceri ale Societății;
- politica de gestionare a riscurilor și profilul de risc al Societății;
- schema organizatională a Societății;
- rolurile și responsabilitățile fiecărei poziții în parte;
- evoluția și tendințele pieței similare și pieței generale, cu respectarea principiilor de rezonabilitate și echitate și având în vedere evitarea situațiilor de conflicte de interese.

Această politică este aplicabilă tuturor categoriilor de personal, inclusiv acelor categorii de personal ale caror activități profesionale au un impact important asupra activității societății, personalul din structura de conducere și personalul ce detine funcții cheie.

Politica de remunerare

Principalele obiective ale Politicii de remunerare (*Politica de Compensării și Beneficii*) sunt următoarele:

- de a se asigura ca toți angajații sunt evaluați în același mod, pentru a evita discriminarea și favoritismul de orice fel și, prin urmare, susține consecvența, corectitudinea și egalitatea interne și competitivitatea externă;
- de a se asigura ca criteriile folosite pentru a determina remuneratia angajaților sunt ușor accesibile acestora. Aceste criterii sunt obiective și neutre din perspectiva genului;
- 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 asigura creșterea continuă a angajamentului angajaților față de realizarea obiectivelor strategice ale Societății;
- de a clarifica rolul și responsabilitățile tuturor participanților necesari implicați în activitățile asociate cu compensațiile;
- de a promova un management robust și eficient al riscurilor, inclusiv gestionarea riscurilor de mediu, sociale și de guvernanta (ESG) și de a susține asumarea echilibrată a riscurilor, crearea de valoare pe termen lung și protecția unei baze de capital solide. Acest lucru este, printre altele, susținut de procese de stabilire a obiectivelor;
- de a se conforma cu legile și regulamentele locale precum și cu regulile interne locale sau aplicabile la nivelul Grupului NN;
- de a atrage și reține angajații cu un nivel înalt de profesionalism, a caror performanță îi permite Societății să își realizeze obiectivele și scopurile;
- de a evita tratamentul inadecvat al clienților și angajaților;
- de a contribui la crearea unui mediu de lucru inclusiv prin asigurarea egalității de șanse, condiții de muncă echitabile și remunerare egală pentru munca egală.

¹ Informații publicate în conformitate cu prevederile art. 11 litera c) din Norma 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparență în sistemul pensiilor private, cu modificările și completările ulterioare aduse prin [Norma nr. 4/2022](#) și [Norma nr. 21/2022](#), [Norma nr. 28/2022](#), [Norma nr. 4/2025](#).

Politica de remunerare este instrumentul prin care se stabileste atat nivelul de remuneratie fixa de baza, cat si cel de remuneratie variabila a Societatii, in baza unei analize fundamentate si a unor indicatori bine definiti ai performantei individuale a celui remunerat.

Remuneratia fixa

Remuneratie fixa este reprezentata de salariul de baza si un pachet de beneficii agreat la nivel de societate.

In NN Pensii SAFRAP folosim o metodologie specifica in aria de resurse umane care are in scop ca angajatorul sa poata oferi o recompensa financiara comparabila posturilor cu o valoare asemanatoare (*acelasi nivel de responsabilitate, experienta si cunostinte corespunzator amplitudinii si complexitatii livrabilelor*). In acelasi timp, gradarea (nivelul) posturilor face posibila comparatia la nivelul pietei si evaluarea comparativa.

Nivelul (gradul) alocat posturilor este asociat cu un interval salarial care este utilizat atunci cand se stabileste salariul platit angajatilor.

Intervalul salarial prevede niveluri salariale minime, medii si maxime, din moment ce NN Pensii SAFRAP intentioneaza sa mentina diferentele individuale in cadrul unui interval echitabil fata de salariul tinta (valoarea medie interna). Un astfel de interval asigura egalitatea interna (*posturile aflate la acelasi nivel sunt platite asemanator*) si, in acelasi timp, permite ajustari individuale ale salariului pe baza calitatilor individuale.

Revizuirea salariului de baza se face anual si este un proces ce are loc periodic si sistematic.

Revizuirea anuala a remuneratiei fixe poate avea drept rezultat o crestere a salariului sau salariul poate sa ramana neschimbat.

Remuneratia variabila

Societatea urmareste sa gestioneze performanta astfel incat sa sustina si sa motiveze angajatii in prestarea unei munci de inalta calitate. Periodic, dar cel putin anual, pentru fiecare angajat vor fi setate obiective de performanta pentru anul urmator si se va efectua evaluarea performantei sale in anul anterior. Obiectivele cheie ale procesului de evaluare sunt:

- sa stabileasca si/sau sa clarifice obiectivele postului;
- sa stabileasca standardele in baza carora va fi masurata performanta in perioada urmatoare;
- sa identifice nevoile de dezvoltare ale angajatului si strategiile de raspuns pentru aceste nevoi;
- sa evalueze performanta angajatului din anul precedent.

Fiind corelata cu performanta, remuneratia variabila se bazeaza pe o combinatie intre nivelul de profitabilitate al companiei, in anul precedent, performanta echipei din care face parte angajatul cat si performanta individuala a acestuia.

Bonusul de performanta pentru intregul personal (*inclusiv pentru acele categorii de personal ale caror activitati profesionale au un impact important asupra activitatii Societatii si functiile cheie*) este alocat pe baza unui procent tinta de bonus stabilit la nivel de societate, pe baza performantei individuale si a principiilor privind bonusurile de performanta aprobate. Plata bonusului de performanta este efectuata o data pe an, bonusul fiind aferent performantei anului anterior celui pentru care sunt evaluati angajatii eligibili.

Pentru anumite circumstante, expres mentionate in politicile si procedurile relevante, bonusul de performanta nu este platit.

Pentru Membrii Consiliului de Administratie, evaluarea performantei este gestionata de Echipa de Recompense si Performanta a Grupului NN si aprobata de comitetele Grupului NN.

O alta componenta a remuneratiei variabile este acordarea de actiuni cu plata la o data ulterioara, in baza regulilor Planului de Remunerare Corelata a Grupului NN (PRC) administrat de catre Grupul NN, si este aplicabila unei categorii limitate de angajati.

Modificari aduse Politicii de remunerare

In cursul anului 2025 nu au existat modificari semnificative privind politica de remunerare.

Macheta privind remuneratiile acordate in cursul anului 2025

	Remuneratii Fixe				Remuneratii Variabile				Echivalent Personal cu Remuneratie Integrala		
	Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Personal Norma Intreaga		Personal Norma Partiala		Nr.	Remuneratie Fixa	Remuneratie Variabila
	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare	Nr.	Valoare			
Personal conducere	2	1,566,428			2	344,542			2	1,566,428	344,542
Personal ce detine functii cheie	4	1,466,735	1	210,441	4	401,545	1	20,363	5	1,677,176	421,908
Angajati care se încadrează in treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie	5	1,187,343	158	9,028,607	5	195,605	135	1,097,864	35	10,215,950	1,293,469
Angajati in functii de executie	26	3,203,008	110	3,039,780	23	214,632	101	205,177	45	6,242,788	419,809
Total	37	7,423,514	269	12,278,828	34	1,156,324	237	1,323,403	87	19,702,342	2,479,727