

Informare privind transparența politicilor de remunerare în legătură cu integrarea riscurilor legate de durabilitate

Ținând cont de angajamentul comun al Parlamentului European, al Consiliului și al Comisiei de a urmări principiile consacrate în Pilonul european al drepturilor sociale în sprijinul creșterii durabile și favorabile incluziunii și recunoscând importanța unor drepturi și standarde minime internaționale ale omului și ale lucrătorilor, respectarea unor garanții minime ar trebui să fie o condiție pentru ca activitățile economice să se califice drept durabile din punctul de vedere al mediului. Din acest motiv, activitățile economice sunt efectuate în conformitate cu Liniile directe ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale și cu principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, inclusiv cu Declarația cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), a convențiilor fundamentale ale OIM și a Cartei internaționale a drepturilor omului. Convențiile fundamentale ale OIM definesc drepturile omului și drepturile lucrătorilor pe care ar trebui să le respecte întreprinderile.

Mai multe dintre aceste standarde internaționale sunt consacrate și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special interzicerea muncii forțate precum și principiul nediscriminării.

Garanțiile minime respective nu aduc atingere aplicării unor cerințe mai stricte privind mediul, sănătatea, siguranța și durabilitatea socială, prevăzute în dreptul Uniunii, după caz.

În contextul celor mai sus expuse, prezenta informare este întocmită în conformitate cu **prevederile art. 5 din Regulamentul nr. 2088 din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare, în conformitate cu care:** „ (1) Participanții la piața financiară și consultanții financiari includ în politicile lor de remunerare informații cu privire la modul în care politicile respective sunt compatibile cu integrarea riscurilor legate de durabilitate și publică aceste informații pe site-urile lor internet.

(2) Informațiile prevăzute la alineatul (1) se includ în politicile de remunerare pe care participanții la piața financiară și consultanții financiari trebuie să le instituie și să le mențină în conformitate cu legislația sectorială, în special Directivele [2009/65/CE](#), [2009/138/CE](#), [2011/61/UE](#), [2013/36/UE](#), [2014/65/UE](#), (UE) [2016/97](#) și (UE) [2016/2341](#).”

La nivelul GROUPAMA ASIGURARI S.A., Politica de remunerare este elaborată în conformitate cu reglementările în vigoare inclusiv cele din sectorul societăților de asigurări, prin care:

1. Sunt transpuse prevederi ale **Directivei 2009/138/CE (Solvabilitate II)** și ale **Ghidului EIOPA privind sistemul de guvernanta – BoS-14/253**, prin care sunt stabilite **principii privind politica și practicile de remunerare** aplicabile societăților de asigurări.
2. Sunt transpuse prevederi ale **Directivei (EU) 2016/97** a Parlamentului European și a Consiliului European din 20 ianuarie 2016 privind distribuția de asigurări (IDD), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene la data de 2.02.2016, transpusă în legislația națională prin Legea nr. 236 din 5 octombrie 2018 privind distribuția de asigurări, publicată în Monitorul Oficial nr. 853 din 08 octombrie 2018 și prin Norma nr. 19/2018 privind distribuția de asigurări.
3. Politica și practicile de remunerare sunt **conforme cu prevederile Codului Muncii, ale O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată),**

Groupama Asigurări S.A.

Sediul central: Str. Mihai Eminescu nr. 45, sector 1, 010513, București, România

Capital social subscris și vărsat: 122.648.464 lei; CUI 6291812; RC: J40/2857/2010;

Cod LEI549300EO4TPESE4LEE73; Societate Autorizată de Autoritatea de Supraveghere Financiară sub nr. RA – 009;

Alo Groupama 0374 110 110; Fax: 0040 21 310 99 67; www.groupama.ro; office@groupama.ro

ale **Legii nr. 237/2015 privind autorizarea și supravegherea activității de asigurare și reasigurare**, ale **Regulamentului nr. 2/ 2016** privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativa de catre entitatile autorizate, reglementate si supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiara,

4. **Regulamentul nr. 2359 din 21 septembrie 2017 de completare a Directivei (UE) [2016/97](#) a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește cerințele de informare și normele de conduită profesională aplicabile distribuției de produse de investiții bazate pe asigurări**
5. Alte regulamente si norme (inclusiv interne) cu impact in relatiile de munca si chestiuni legate de **combaterea coruptiei si dării de mita si conflictele de interese.**

Integrarea prevederilor Regulamentului nr. 2088/ 2019 în politica de remunerare si beneficii a grupului si companiei

Polica de remunerare a Grupului promovează o gestiune sănătoasă, corectă și eficientă a riscurilor.

Conform aceleiasi politici Groupama propune un proiect socio-uman susținut de un proiect economic de lungă durată, si anume concilierea unui statut social de calitate cu un sistem de remunerare si beneficii care asociază și încurajează performanțele individuale și colective, prin intermediul unei **abordări globale a remunerării.**

Sistemele de remunerare ale Grupului Groupama sunt concepute pentru a asigura respectarea prevederilor legislative, de reglementare și statute și a oricăror coduri de etică.

Politica și practicile de remunerare vor fi stabilite, implementate și menținute în conformitate cu strategia de gestionare a activității și a riscului companiei, profilul de risc, obiectivele, practicile de gestionare a riscurilor, interesele pe termen lung și performanța generală și include măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Politica de remunerare si beneficii a Groupama Asigurari S.A. asigura echitatea si consistenta interna in aplicarea salarizarii si a beneficiilor, o **abordare uniforma** la nivel de companie, crescând **transparența și obiectivitatea.** Se aliniaza cu Politica de remunerare a Grupului prin integrarea principiilor generale ale acesteia raportandu-se in acelasi timp si la contextul de business si la reperele/ standardele din piata fortei de munca locale, cu **respectarea legislatiei si/sau a reglementarilor sociale si fiscale locale si internationale aplicabile in vigoare.** Urmare a prevederilor Regulamentului nr. 2088/ 2019 privind informatiile privind durabilitatea in sectorul Serviciilor financiare, Groupama Asigurari SA urmareste imbunatatirea alinierii Politicii de Remunerare si Beneficii cu prevederile acestui regulament.

Prin principiile si cadrul riguros de guvernanta compania isi propune sa identifice riscurile/ aspectele cu impact negativ in sustenabilitate si **sa contribuie prin politica sa de remunerare la adresarea acestora** (in masura in care sunt adresabile prin remunerare). Spre exemplu, suntem preocupati si facem demersuri la nivelul ariilor problematice identificate pentru a imbunatati echitatea salariala de gen prin implementarea de recomandari in acest sens.

Prin intermediul politicii de remunerare si beneficii globală, Groupama Asigurari S.A **răspunde mai multor provocări** printre care si unei **mize sociale** (exemplu: prin sustinerea revizuirilor salariale pentru angajatii cu salarii mai mici fata de grila, pachetul de beneficii, cum ar fi spre exemplu, oferirea de sprijin salariatilor in cazul unor evenimente deosebite si/ sau neprevazute).

- Consistentă internă a sistemului salarial in Groupama Asigurari S.A. asigura **evitarea discriminării** (de orice natura) prin aplicarea unei **reguli unitare** in stabilirea salariilor la angajare, transfer, promovare sau cu ocazia revizuirii anuale a salariilor.
- Revizuirile salariale** intentioneaza sa adreseze **aspectele de comparatie salariala sub 100%** (raportul procentual intre salariul lunar al angajatului si valoarea de referinta aferenta postului detinut), si in special sub 80%; astfel, **se alocă un buget mai mare si se considera cu prioritate** la revizuire angajatii cu comparatie salariala sub 80% daca performanta sustine cresterea.

- ❑ **Remunerarea variabila:** vizeaza recunoasterea performantei individuale si/ sau de echipa si depinde de obiectivele definite si asumate. Obiectivele sunt stabilite in concordanta cu strategia societatii si cu politica acesteia de control al riscurilor si sunt legate de context, rezultate si de nivelul de dezvoltare al competentelor. Remunerarea variabila este determinata astfel încât să fie evitata aplicarea de stimulente care ar putea să genereze situații de **conflict de interese** între angajati si/sau clienți, sau de nerespectare a **regulilor de bună conduită** (protecția consumatorului, Regulament Intern, Codul de Conduită și Carta Etică Groupama).
- ❑ **Beneficiile aplicabile** la nivelul societatii: reprezinta **avantaje suplimentare** (de obicei in forma non-financiara, ex. protecție socială complementara, etc.) fata de salariul de baza si sunt acordate voluntar de angajator, cum ar fi spre exemplu asigurarea voluntara de sanatate (cu pachet medical inclus), contributia companiei la fondul de pensii facultativ, instruire si dezvoltare profesionala (prin programe interne sau externe) si altele. De asemenea, in cazul unor evenimente deosebite, societatea ofera beneficii cum ar fi: indemnizatie in cazul pensionarii, ajutor in cazul unor probleme medicale majore sau de invaliditate, ajutor pentru casatoria civila, pentru nasterea /adoptia fiecarui copil si altele.
- ❑ Politica de remunerare este **comunicată în mod transparent tuturor angajaților** și pe portalul/ intranetul companiei. Comunicam regulat si/ sau punem prin aplicatia specifica la dispozitia angajaților noștri informații despre remunerare cu toate componentele ei pentru a ne asigura că sunt înțelese (și orice modificări/ actualizări).
- ❑ Politica noastră de remunerare a fost concepută pentru a **satisface nevoile grupurilor de angajați**. Ofertele noastre de recompense sunt concepute pentru a cuprinde toate **elementele ciclului de viață** pe care angajații le întâlnesc în experiența lor de muncă. Spre exemplu: Angajaților noștri li se oferă un plan de pensionare sustinut de angajator.
- ❑ **Programele noastre de recunoaștere** sunt concepute pentru a consolida cultura și comportamentele dorite.

Integrarea prevederilor Regulamentului nr. 2088/ 2019 în cadrul mai larg al politicii/ strategiei de resurse umane a Groupama Asigurari

- ❑ Prin programul **flexibil/ hybrid de munca** partial work from home, compania reduce consumul de combustibil si emisiile de carbon
- ❑ Prin programele de **colectarea selectiva si recilare** sustine un comportament prietenos cu mediu
- ❑ **Principiile etice** se traduc în comportament obligatoriu sau interzis (Cod de conduită). Angajații sunt instruiți cu privire la modul de interpretare și aplicare a Codului etic al organizației (de exemplu, recunoașterea dilemelor etice și cunoașterea canalelor/ resurselor disponibile pentru raportarea în siguranță a problemelor/ încălcărilor). Angajatii Groupama Asigurari trebuie sa **respecte prevederile din normele interne ale companiei privind conflictele de interese** si combaterea coruptiei si a dării de mita;
- ❑ Procedurile de comunicare a unor **sesizari si reclamatii** din partea angajatilor sunt clare si transparent comunicate acestora.
- ❑ Limitarea riscului pentru angajați și **securitatea locului de muncă** este un factor cheie atunci când se iau decizii strategice de afaceri (a fi angajator sustenabil). Astfel unele din **obiectivele politicii de remunerare** sunt **mentinerea si/ sau imbunătățirea retenției** angajatilor, respectiv stimularea evoluției/ dezvoltării profesionale a dezvoltării continue a competențelor;
- ❑ Compania sustine diversitatea și incluziunea, contribuind activ la combaterea oricarei deosebiri, excluderi, restricții sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege. Spre exemplu, compania are **61% dintre angajati femei iar** in Comitetul Executiv distributia fiind de **50% femei**, angajatii societatii sunt de religii diferite etc.
- ❑ **Protectia muncii si prevenirea accidentelor** la locul de munca este o preocupare constanta a companiei, dincolo de respectarea cu strictete a prevederilor legale in vigoare.



- Groupama Asigurari S.A. are definit un **program de responsabilitate socială corporativă – Corporate Social Responsibility (pe scurt, „CSR”)** la nivelul întregii organizații. Există o campanie de comunicare la nivelul întregii companii, pentru a ne asigura că toți angajații sunt familiarizați cu programul nostru de responsabilitate socială corporativă. Nevoile și preferințele angajaților sunt luate în considerare atunci când se dezvoltă programe și inițiative, „CSR.” Impactul și eficacitatea programului nostru de responsabilitate socială corporativă sunt evaluate în mod regulat (cel puțin în fiecare an).
- Liderii noștri încorporează în mod constant impactul social și de mediu în luarea deciziilor, deoarece este considerat crucial pentru succesul și profitabilitatea afacerii noastre.
- Compania are un scop social definit care exprimă modul în care generăm valoare financiară, socială și/ sau de mediu prin activitățile noastre de afaceri.
- Căutăm în mod regulat feedback de la stakeholderi externi pentru a măsura impactul social și asupra mediului al organizației noastre.

Inițiative ale organizației noastre pentru a sprijini activitățile „CSR”:

- Participarea CSR la nivelul întregii organizații (de exemplu, activități de voluntariat, minimum o zi pe an pentru fiecare angajat)
- Management executiv participă la activități de „CSR” atât în calitate de angajat cât și ca persoane fizice
- Acordarea de concediu special pentru participarea la activități de „CSR” (peste concediul anual normal)
- Furnizarea de servicii sau produse (gratuit/ sau cost redus) pentru persoanele/ grupurile/ organizațiile dezavantajate
- Contribuție financiară la activitățile relevante de strângere de fonduri ale angajaților individuali
- Oferirea de resurse și asistență pentru a strânge bani pentru campanii de caritate

Politica noastră de remunerare se bazează pe principiile meritocrației, echității interne și competitivității externe, precum și pe recunoașterea și evaluarea profesionalismului și a echilibrului **pe termen lung**. În consecință, remunerația recunoscută asigură un echilibru adecvat între componentele sale fixe și variabile, în funcție de rolul deținut în cadrul companiei. În plus, remunerația, reflectă experiența profesională și responsabilitățile organizaționale atribuite.

Compania urmărește îmbunătățirea continuă a politicii de remunerare, precum și includerea permanentă a modificărilor **legislației europene și naționale care au impact asupra îmbunătățirii mediului socio-economic, ținând cont de riscurile de sustenabilitate și durabilitate.**