Carpathia PENSii
VIENNA INSURANCE GROUP

ANNUAL REPORT ON REMUNERATION ACTIVITY IN 2025

This Report is prepared in accordance with the provisions of ASF Regulation no. 2/2016 on the application of corporate governance criteria (hereinafter referred to as "Regulation 2/2016").

In the organizational structure of the company, the responsibilities established by Regulation no. 2/2016 are assigned to the Nomination and Remuneration Committee, which issues the annual report on remuneration activity, together with the annual financial statements. The Committee is organized with the aim of establishing the remuneration strategy and informing the management structure regarding the remuneration activity.

The remuneration policy applies to all personnel and contains specific provisions that consider the tasks and responsibilities of the persons who effectively manage the company or hold key positions, respectively other categories of personnel whose professional activities have a significant impact on the company's risk profile.

By ASF Decisions no. 211/10.03.2025, the amendment of the Company's Articles of Association was authorized for the transition to the dual governance system. At the same time, by ASF Decisions 212-216/10.03.2025, respectively ASF Decisions no. 286-288/28.03.2025, the new management structure of the company, the members of the Supervisory Board, respectively those of the Board of Directors, was authorized.

The amendments made and authorized by ASF were registered with the Trade Register at the Cluj Court, and the Company operates in a dual system.

At the date of this report, the Nomination and Remuneration Committee has the following composition, consisting of the independent members of the Supervisory Board:

- Mr. Peter Franz HÖFINGER – Chairman of the Nomination and Remuneration Committee;
- Mr. Klaus MÜHLEDER – Member of the Nomination and Remuneration Committee.

RAPORT ANUAL PRIVIND ACTIVITATEA DE REMUNERARE ÎN ANUL 2025

Prezentul Raport este întocmit în conformitate cu prevederile Regulamentului ASF nr. 2/2016 privind aplicarea criteriilor de guvernanta corporativă (în continuare „ *Regulamentul 2/2016*").

In structura organizatorică a societății, responsabilitățile stabilite de Regulamentul nr. 2/2016, sunt atribuite Comitetului de Nominalizare si Remunerare, care emite raportul anual privind activitatea de remunerare, odată cu situațiile financiare anuale. Comitetul este organizat cu scopul de a stabili strategia de remunerare și de a informa structura de conducere cu privire la activitatea de remunerare.

Politica de remunerare se aplică întregului personal și conține dispoziții specifice care țin seama de sarcinile și responsabilitățile persoanelor care conduc efectiv societatea sau dețin funcții cheie, respectiv altor categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății.

Prin deciziile ASF nr. 211/10.03.2025 s-a autorizat modificarea Actului Constitutiv al Societății pentru trecerea la sistemul dualist de guvernanta. Totodată, prin Deciziile ASF 212-216/10.03.2025, respectiv Deciziile ASF nr. 286-288/28.03.2025, s-a autorizat noua structură de conducere a societății, membrii Consiliului de Supraveghere, respectiv cei ai Directoratului.

Modificările intervenite si autorizate de către ASF s-au înregistrat la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul Cluj, iar astfel Societatea funcționează in sistem dualist.

La data emiterii prezentului raport, Comitetul de Nominalizare si Remunerare are următoarea componenta, fiind format din membrii independenți ai Consiliului de Supraveghere:

- Dl. Peter Franz HÖFINGER – Președinte al Comitetului de nominalizare si remunerare;
- Dl. Klaus MÜHLEDER – Membru al Comitetului de nominalizare si remunerare.

I. PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY

Principle 1
The remuneration policy shall pursue clear, transparent and effective rules in terms of remuneration, as well as compliance with national and EU legislation.

Principle 2
The company shall establish, implement and maintain a remuneration policy that is aligned with the company's business strategy, values and long-term objectives and considers the Company's internal organisation, as well as the nature, scale and complexity of the risks inherent in its activity and is aligned with the company's policies on the integration of sustainability-related risks into decision-making processes. The Company shall promote sustainability, so that remuneration is designed to stimulate medium and long-term motivation and avoid excessive focus on achieving short-term and unsustainable gains.

Principle 3
Remuneration practices shall not encourage excessive risk-taking at the expense of the Company and its shareholders, or any action that would threaten the Company's ability to maintain an adequate capital base.

Principle 4
Remuneration practices are designed to avoid potential conflicts of interest, particularly in the areas of investment management, risk management, internal audit and internal control. This principle also applies to persons who establish, approve and review remuneration policies and conditions.

Principle 5
Payments granted upon termination of mandates/contracts that exceed contractual and/or legal provisions, as the case may be, are made in compliance with the interests and strategy of the Company. The value of these payments does not encourage failure, being an expression of the degree to which the person has fulfilled his/her objectives during the association with the Company.

I. PRINCIPIILE POLITICII DE REMUNERARE

Principiul 1
Politica de remunerare urmărește reguli clare, transparente și eficiente din punctul de vedere al remunerării, precum și conformitatea cu legislația națională și legislația UE.

Principiul 2
Societatea stabilește, pune în practică și menține o politică de remunerare care este aliniată cu strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung ale societății și ține cont de organizarea internă a Societății, precum și de natură, amploarea și complexitatea riscurilor inerente în activitatea să și este aliniată cu politicile companiei privind integrarea riscurilor legate de sustenabilitate în procesele decizionale. Societatea promovează sustenabilitatea, astfel că remunerațiile sunt menite să stimuleze motivația pe termen mediu și lung și să evite concentrarea excesivă pe realizarea câștigurilor pe termen scurt și nesustenabile.

Principiul 3
Prin practicile de remunerare nu se încurajează asumarea unor riscuri excesive în detrimentul Societății și al acționarilor săi, sau orice altă acțiune care ar putea amenința capacitatea Societății de a menține o bază adecvată de capital.
Principiul 4
Practicile de remunerare sunt concepute astfel încât să evite eventualele conflicte de interese, în special în ariile: managementul investițiilor, managementul riscului, audit intern și control intern. De asemenea, acest principiu se aplică și persoanelor care stabilesc, aprobă și revizuiesc politicile și condițiile de remunerare.

Principiul 5
Plățile acordate la încetarea mandatelor/contractelor care depășesc prevederile contractuale și/sau juridice, după caz, se realizează cu respectarea intereselor și strategiei Societății. Valoarea acestor plăti nu încurajează eșecul, fiind o expresie a gradului în care persoană și-a îndeplinit obiectivele pe durata asocierii cu Societatea.

II. MAIN RESPONSIBILITIES OF THE NOMINATION AND REMUNERATION COMMITTEE

a) Prepares the remuneration policy and ensures that the remuneration policy:
   - is based on a detailed analysis;
   - it captures both the fixed component and the variable component;
   - is correlated with the Company's business strategy, objectives and long-term interests;
   - includes measures aimed at preventing conflicts of interest;

II. PRINCIPALELE RESPONSABILITĂȚI ALE COMITETULUI DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE

a) Pregătește politică de remunerare și se asigură că politica de remunerare:
   - se bazează pe o analiză detaliată;
   - surprinde atât componentă fixă, cât și componentă variabilă;
   - este corelată cu strategia de afaceri, obiectivele și interesele pe termen lung ale Societății;
   - include măsuri care vizează prevenirea conflictelor de interese;

- promotes effective risk management and is correlated with the risk tolerance level of the Company;
- consider the clearly defined individual key performance indicators, established in accordance with the activity carried out, which are correlated with the collective performance of the company;
- consider a judicious allocation of expenses within the company, where such an allocation is possible;
- does not provide incentives that encourage excessive risk taking.

- promovează un management eficient al riscurilor și este corelată cu nivelul toleranței la risc al Societății;
- ia în considerare indicatorii cheie de performanță individuali definiți clar, stabiliți în conformitate cu activitatea desfășurată, care sunt corelați cu performanța Societății;
- ia în considerare o repartizare judicioasă a cheltuielilor în cadrul Societății, acolo unde este posibilă o astfel de alocare;
- nu acordă stimulente care încurajează asumarea excesivă de riscuri.

b) Regularly reviews, at least annually, the remuneration policy and updates it in accordance with legislative changes or as a result of internal adjustment needs, if applicable;
c) Reports to the Supervisory Board, annually or whenever appropriate, on the activity carried out;
d) Prepares opinions and recommendations regarding decisions making regarding the remuneration;
e) Reviews the remuneration structure, to ensure that it remains appropriate during the changes occurring at the level of operations or business environment of the company;
f) identifying possible conflicts of interest and proposing measures to solve them to the Supervisory Board.

b) Revizuiește periodic, cel puțin anual, politica de remunerare și o actualizează in conformitate cu modificările legislative sau ca urmare a unor necesități interne de ajustare, dacă este cazul;
c) Prezintă Consiliului de Supraveghere, anual sau ori de câte ori este cazul, rapoarte cu privire la activitatea desfășurată;
d) Pregătește opinii și recomandări cu privire la luarea deciziilor referitoare la remunerare;
e) Revizuiește structura de remunerare pentru a asigura faptul că această rămâne corespunzătoare pe parcursul schimbărilor apărute la nivelul operațiunilor sau al mediului de afaceri al companiei;
f) Identifică eventualele conflicte de interese şi propune de măsuri de soluționare a acestora Consiliului de Supraveghere.

III. VALUE OF TOTAL REMUNERATION IN 2025 BY CATEGORIES

Considering the obligation resulting from the provisions of *ASF Norm no. 19/2021 regarding reporting obligations and transparency in the private pension system, with subsequent amendments and completions*, the Nomination and Remuneration Committee analyzed the aspects mentioned in art. 11 letter c), respectively presented values for the following elements:

i. the total value of the remuneration, broken down into fixed remuneration and variable remuneration paid by the administrator to its staff, the number of people who benefited from the respective remuneration, including any performance fees;

ii. the total value of the remuneration broken down by categories of employees or other members of staff;

All of these are presented in detail in the following tables, respecting the total audited values presented in the financial statements.

III. VALOAREA REMUNERAȚIEI TOTALE A ANULUI 2025 PE CATEGORII

Având în vedere obligația ce rezulta din prevederile *Normei ASF nr. 19/2021 privind obligațiile de raportare și transparenta în sistemul pensiilor private, cu modificările și completările ulterioare*, Comitetului de Nominalizare si Remunerare a analizat aspectele menționate la art. 11 lit. c), respectiv au prezentat valori pentru următoarele elemente:

i. valoarea totală a remunerației, defalcată pe remunerații fixe și remunerații variabile plătite de administrator personalului său, numărul persoanelor care au beneficiat de respectivele remunerații, inclusiv orice comisioane de performanță;

ii. valoarea totală a remunerației defalcate pe categorii de angajați sau alți membri ai personalului;

Toate acestea sunt prezentate detaliat în tabelele următoare, cu respectarea valorilor totale auditate și prezentate în situațiile financiare.

Remuneration type / **Tip remunerații**	Gross remuneration / **Remunerație brută (lei)**	No. of beneficiaries* / **Nr. persoane beneficiare***
Fixed remuneration* / **Remunerație fixă***	7.293.152	52
Variable remuneration** / **Remunerație variabilă****	887.390	48
TOTAL REMUNERATIONS / **TOTAL REMUNERAŢII**	**8.180.542**	

** No. of people who received at least one remuneration during 2025 / **Nr. de persoane cu cel puțin o remunerație în cursul anului 2025***

*** Variable remuneration does not contain performance commissions during 2025 / **Remunerația variabila nu conține comisioane de performata în cursul anului 2025.***

Personnel categories / **Categorii de personal**	Total gross remuneration/ **Remunerație brută totala (lei)**
Management staff*/**Personal cu funcții de conducere***	1.876.642
Key staff/**Personal care deține funcții cheie**	1.577.065
Employees with a remuneration level similar of persons holding key positions/ **Angajați care se încadrează în treapta de remunerare a persoanelor care dețin funcții cheie**	623.836
Other categories (including part time)/ **Alte categorii (inclusiv *part time*)**	4.102.999
TOTAL	**8.180.542**

** The members of the Board of Directors and Supervisory Board o were not remunerated in 2025/ **Membrii Consiliului de Administrație si Consiliului de Supraveghere nu au fost remunerați in 2025 .***

	Fixed remuneration*/ **Remunerații Fixe***				Variable remuneration*/ **Remunerații Variabile***				Equivalent personnel with full remuneration/ **Echivalent Personal cu Remunerație Integrala**		
	Full time personnel/ **Personal Norma Întreagă**		Part time personnel/ **Personal Norma Parțială**		Full time personnel/ **Personal Norma Întreagă**		Part time personnel/ **Personal Norma Parțială**		No/ **nr**	Fix remuneration **Remunerație Fixă**	Variable remuneration **Remunerație Variabilă**
	No /**nr**	Value/ **Valoare**	No/ **nr**	Value/ **Valoare**	No/ **nr**	Value/ **Valoare**	No/ **nr**	Value/ **Valoare**			
Management / **Personal conducere**	3	1.649.730	0	0	2	226.912	0	0	3	1.649.730	226.912
Key positions/ **Personal ce deține funcții cheie**	4	1.373.781	1	35.465	4	163.394	1	4.425	4	1.409.246	167.819
Employees with a remuneration level similar of persons holding key positions **/Angajați care se încadrează in treapta de remunerare a persoanelor din structura de conducere si a celor care dețin funcții cheie**	3	550.497	0	0	3	73.339	0	0	2	550.497	73.339
Employees in executive positions/ **Angajați in funcții de execuție**	38	3.544.654	3	139.025	36	406.195	2	13.125	33	3.683.679	419.320
Total	**48**	**7.118.662**	**4**	**174.490**	**45**	**869.840**	**3**	**17.550**	**42**	**7.293.152**	**887.390**

** No. of persons who received at least one remuneration during 2025 / **Nr. de persoane care au primit cel puțin o remunerație în 2025***

IV. CALCULATING METHOD OF REMUNERATION AND BENEFITS

Within Carpathia Pensii-S.A.F.P.P. S.A., remuneration considers working hours and the qualifications, responsibilities and obligations required for the position held.
The company may grant salary increases, generally following the completion of the annual employee performance evaluation process or if there are changes regarding the function, tasks or work norm.
The annual performance evaluation process has direct involvement in the granting and value of performance bonuses, the details of the bonusing process are detailed in an internal procedure.

Performance indicators are defined annually mainly considering:

a) The company's strategic objectives;
b) The objectives established by the Income and Expenditure Budget;
c) Ensuring compliance with the applicable legislative framework and internal regulations;
d) Ensuring the conduct and continuation of daily activity;
e) The company's development projects.

The performance objectives that determine the amount of variable remuneration shall be transparent, clearly communicated to the person concerned and updated annually. They shall be based on a combination of the individual's performance and the overall performance of the company during the period under review.

If the remuneration for persons holding management or key positions contains a variable component, part of the variable remuneration may be deferred, as appropriate, for a period of at least three years.

IV.1. Fixed remuneration

Fixed remuneration is a pre-defined, negotiated amount of money that a person receives for work performed. It is usually established in the form of a basic salary, that is, in the form of a fixed payment made at regular intervals.

Where remuneration systems also include variable components, fixed remuneration will be sufficient to avoid employees becoming excessively dependent on variable remuneration.

The base salary is the guaranteed element of remuneration, paid monthly to each member of staff, which is established for each one in accordance with the position, related to the complexity of the work, the degree of responsibility, the level of professional training, necessary to perform the tasks described in the job description. When establishing and granting the salary, any discrimination based on criteria of sex, sexual orientation, genetic characteristics, age, national affiliation, race, color, ethnicity, religion, political option, social origin, disability, family situation or

IV. MODALITATEA DE CALCUL AL REMUNERAȚIEI ȘI AL BENEFICIILOR

In cadrul Carpathia Pensii-S.A.F.P.P. S.A., remunerația tine cont de orele de lucru și de calificările, responsabilitățile și obligațiile necesare pentru postul ocupat.
Societatea poate acorda majorări salariale, în general ca urmare a finalizării procesului de evaluare anuală a performanțelor angajaților sau dacă intervin modificări cu privire la funcția, sarcinile sau norma de lucru.
Procesul anual de evaluare a performanțelor are implicare directa în acordarea și valoarea bonusurilor de performanta, detaliile procesului de bonusare se detailează într-o procedura interna.

Indicatorii de performanță se definesc anual în principal ținând cont de:

a) Obiectivele strategice ale companiei;
b) Obiectivele stabiljte prin Bugetul de venituri și cheltuieli;
c) Asigurarea conformității la cadrul legislativ aplicabil și reglementările interne;
d) Asigurarea desfășurării și continuării activității de zi cu zi;
e) Proiectele de dezvoltare ale societății.

Obiectivele de performanta care determina valoarea remunerației variabile sunt transparente, se comunică în mod clar persoanei în cauza și sunt actualizate în fiecare an. Acestea se bazează pe o combinație intre rezultatele individului și rezultatelor generale ale companiei pe perioada analizată.

Dacă remunerația pentru persoanele care dețin funcții de management sau funcții cheie conține o componentă variabilă, o parte a remunerației variabile poate fi amânată, după caz, pe o perioada de cel puțin trei ani.

IV.1. Remunerația fixă

Remunerația fixă este o sumă predefinită de bani, negociată, pe care o primește o persoană pentru munca prestată. De obicei este stabilită sub formă unui salariu de bază, adică sub forma unei plăți fixe efectuată la intervale periodice.
În cazul în care sistemele de remunerare includ de asemenea componente variabile, remunerația fixă va fi suficientă pentru a evita ca angajații să fie dependenți într-o măsură excesivă de remunerația variabilă.

Salariul de baza este elementul garantat al remunerației, plătit lunar fiecărui membru al personalului, care se stabilește pentru fiecare corespunzător cu funcția, raportat la complexitatea lucrărilor, gradul de răspundere, nivelul de pregătire profesională, necesare realizării sarcinilor descrise în fișa de post. La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap,

responsibility, union membership or activity, membership in a disadvantaged category is prohibited. The individual basic salary is established upon employment, through negotiation between the employer and the employee and is included in a document such as an offer of employment and reflected in the individual employment contract.

Individual salary increases are made according to merit and performance criteria, established according to work productivity, starting from the existing base salary.

Salary benefits are described in the Personnel Remuneration Procedure and are differentiated between management functions of the departments and divisions and those of the executive branch. The benefits package may be reviewed annually and is communicated to all personnel.

situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Salariul de bază individual se stabilește la angajare, prin negociere între angajator și salariat și se cuprinde într-un document de tip ofertă la angajare și reflectat în contractul individual de muncă.

Majorările salariale individuale se fac după criterii de merit și performanță, stabilite în funcție de productivitatea muncii, plecând de la salariul de bază existent.
Beneficiile salariale sunt descrise în Procedura de remunerare a personalului și sunt diferențiate între funcțiile de management a direcțiilor si departamentelor și cele de execuție. Anual, pachetul de beneficii poate fi revizuit și se comunică întregului personal.

IV.2. Variable remuneration

Variable remuneration is an amount of money that a person receives and that is linked to previously established/agreed performance or success criteria. This is not necessarily part of the remuneration package. The performance bonus is not guaranteed and is only granted under the conditions of carrying out the activity for a minimum of 4 months in the analyzed calendar year, and the person has passed the annual performance evaluation process, obtaining a result above 80%.

The performance objectives that determine the amount of variable remuneration:

- are established in compliance with internal regulations and/or the decision of the company's management;
- are transparent;
- are updated annually;
- are clearly communicated to employees, together with the evaluation method.

The Management Board ensures that in order to approve the bonuses of high-performing employees, the stages of the internal procedure for evaluating employee performance have been completed:

a) completion of the employee evaluation process and establishment of the value of individual performance;
b) analysis of the criteria for exclusion from bonus payment, according to the procedure;
c) application of the bonus calculation formula, according to the procedure.

IV.2. Remunerația variabilă

Remunerația variabilă reprezintă o sumă de bani pe care o primește o persoană și care este legată de criteriile de performanță sau de succes stabilite/agreate anterior. Aceasta nu este neapărat parte a pachetului de remunerare. Bonusul de performanta nu este garantat și se acorda doar în condițiile desfășurării activității minimum 4 luni în anul calendaristic analizat, iar persoana a trecut prin procesul de evaluare anuală de performanță, obținând un rezultat peste 80%.

Obiectivele de performanță care determină cuantumul remunerației variabile:

- se stabilesc cu respectarea reglementărilor interne și/sau deciziei conducerii companiei;
- sunt transparente;
- se actualizează anual;
- se comunică în mod clar angajaților, împreună cu modalitatea de evaluare.

Directoratul se asigură că în vederea aprobării bonusurile salariaților performanți, etapele procedurii interne privind evaluarea performanței angajaților au fost parcurse:

a) finalizarea procesului de evaluare a angajaților și stabilirea valorii performanței individuale;
b) analizarea criteriilor de excludere de la plată a bonusului, conform procedurii;
c) aplicarea formulei de calcul bonus, conform procedurii.

V. CHANGE OF REMUNERATION POLICY IN 2025

The Remuneration Policy is reviewed annually and updated whenever changes occur in the regulatory field or internal reasons make it necessary to modify it.

In 2025, with the transition to the dual system of company administration, the Remuneration Policy was approved by

V. MODIFICAREA POLITICII DE REMUNERARE ÎN 2025

Politica de remunerare este revizuită anual și actualizată ori de câte ori apar schimbări în domeniul de reglementare sau motive interne fac necesară modificarea acesteia.
In anul 2025 o data cu trecerea la sistemul dualist de administrare a societății, Politica de remunerare a fost

the Supervisory Board on 18.12.2025 and provides for the management of significant risks that may arise in relation to remuneration at the Company level and at the shareholder level of Vienna Insurance Group, by ensuring their compliance with legal requirements.

This Report is annexed to the Financial Statements for the year 2025, is submitted to the Financial Supervisory Authority and is published on the Company's website.

aprobata de Consiliul de Supraveghere in 18.12.2025 si prevede modul de gestionare a riscurilor semnificative care pot apărea în legătură cu remunerarea la nivelul Societății și la nivelul acționarului Societății Vienna Insurance Group, prin asigurarea conformității acestora cu cerințele legale.

Prezentul Raport se anexează Situațiilor Financiare aferente anului 2025, se transmite Autorității de Supraveghere Financiară și se publică pe pagina de web a Societății.

President/Președinte
Mr./Dl. Peter Franz Höfinger

Mr./Dl. Klaus Mühleder