

Avizata de catre Consiliul de administratie, la data de 25.03.2025

Presedintele Consiliului de administratie
Niculae Dan

**POLITICA DE REMUNERARE
A CONDUCERII ADMINISTRATIVE SI EXECUTIVE
A SOC.TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.**

CUPRINS

PREAMBUL

DEFINIȚII

OBIECTIVELE IMPLEMENTĂRII POLITICII DE REMUNERARE

DOMENIUL DE APLICARE

PROCESUL DECIZIONAL

PRINCIPII DE REMUNERARE

COMPONENTELE REMUNERĂRII ȘI EVALUAREA ACESTORA

Remunerarea conducătorilor neexecutivi

Remunerarea administratorilor executivi

Remunerarea conducerii executive

PREVEDERI PRIVIND CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR

Durata contractelor cu directorii

Perioadele de preaviz aplicabile

Condițiile de reziliere a contractelor cu directorii

Plățile aferente rezilierii contractelor cu directorii

Pachete compensatorii acordate la încetarea contractelor cu directorii

Prevederi privind pensionarea anticipată și/sau pensiile suplimentare

POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERAȚIEI VARIABILE ACORDATE

MĂSURILE PRIVIND EVITAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

DEROGAREA DE LA POLITICA DE REMUNERARE

PREVEDERI PRIVIND REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

DISPOZIȚII FINALE



PREAMBUL

Consiliul de administrație al societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A., având sediul în Bistrița, Calea Moldovei nr. 13, jud. Bistrița-Năsăud, înmatriculată la O.R.C. sub numărul J06/674/2006, având cod unic de înregistrare RO19044296 („Societatea”),

elaborează și propune spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor, prezenta **Politică de remunerare („Politica”)** revizuită, conform legii.

Politica contribuie la strategia de afaceri a emitentului precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acestuia și are rolul de a stabili principiile și practicile care să asigure convergența nivelului și structurii remunerației conducătorilor cu misiunea, obiectivele strategice ale societății, în condiții de sustenabilitate și performanță optimă.

Politica de remunerare urmărește respectarea legislației și a reglementărilor în vigoare privind exercitarea anumitor drepturi ale acționarilor și implicarea pe termen lung a acestora în cadrul societății, precum și punerea în aplicare a cerințelor privind transparența cu privire la remunerația conducătorilor.

De asemenea, prezenta procedura respectă, în buna măsură, prevederile și recomandările Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, astfel cum acesta a fost revizuit și a fost întocmită în acord cu următoarele reglementări și dispoziții legale și statutare:

- Legea nr.158/2020 pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2402/2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată , cu modificările și completările ulterioare
- Regulamentul (UE) nr.2402/2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată, cu modificările ulterioare
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată , cu modificările și completările ulterioare
- Regulamentului ASF nr.5/2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr.297/2004 privind piața de capital, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârile Adunărilor Generale ale acționarilor TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. privind aprobarea, revizuirea Politicii de remunerare a conducătorilor societății și alte elemente ale acesteia.
- Actul constitutiv al Societății, actualizat
- Legislația muncii



De asemenea, Politica și criteriile de remunerare a conducătorilor, au în vedere respectarea obligațiilor asumate prin contractele de administrare /contractele de mandat/ contractele individuale de muncă, după caz, precum și caracterul bivalent al exercitării funcției de director care poate îmbina componenta managerială cu cea de administrare, aprobate prin hotărârea Consiliului de administrație. Atunci când funcția managerială o completează pe cea de administrare, formează împreună *planul de administrare general* care cuprinde și indicatorii și criteriile de performanță.

Remunerarea atât a membrilor Consiliului, cât și a conducerii executive, trebuie să îi motiveze să acționeze în interesul pe termen lung al Societății, în conformitate cu atribuțiile lor. Astfel, se urmărește implementarea unei Politici de remunerare echilibrată și clară, esențială pentru stabilirea formei, structurii și nivelului remunerației membrilor de Consiliu, Directorului general și a altor membri ai conducerii executive.

DEFINIȚII

Societatea	Societatea TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.
Politica	Politica de remunerare a conducătorilor Societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.
Conducător	Orice membru al Consiliului de administrație, precum și Directorul general și Directorul executiv al societății
Administrator/ Conducător neexecutiv	Membru al Consiliului de administrație care nu deține simultan și o funcție de conducere executivă în cadrul societății
Administrator executiv	Membru al Consiliului de administrație care deține simultan și o funcție de conducere executivă în cadrul societății
Conducerea executivă	Directorul general și Directorul executiv al Societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.
Contract	Contract de mandat sau alt tip de Acord încheiat conform legii, între societate și conducător pentru serviciile prestate de acesta în folosul societății
Remunerație	Plată sau alte beneficii acordate unui conducător pentru serviciile prestate în folosul societății
Remunerație fixă	Partea remunerației totale care nu este direct legată de performanța societății
Remunerație variabilă	partea remunerației totale care depinde de îndeplinirea unor criterii de performanță (individuală sau ale societății)
Plată compensatorie	înseamnă plățile legate de încetarea anticipată a unui contract, din inițiativa societății, pentru cazurile care nu țin de neexecutarea culpabilă a obligațiilor conducătorului



KPI	indicator cheie de performanță
Raport de remunerare	document care reflectă implementarea Politicii de remunerare pentru anul încheiat și prezintă remunerația primită de conducătorii societății
AGA	Adunarea Generală a Acționarilor Societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

OBIECTIVELE IMPLEMENTĂRII POLITICII DE REMUNERARE

Prezenta politică delimitează un cadru transparent pentru remunerarea conducătorilor societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. conform unor principii clare, menite să asigure alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate, cu interesele acționarilor și ale celorlalte părți implicate, să susțină controlul și monitorizarea potențialelor conflicte de interese.

Politica urmărește retenția, motivarea și valorizarea conducătorilor, creșterea încrederii/responsabilității și a angajamentului conducătorilor în realizarea obiectivelor conform planului de afaceri al societății, măsurate prin performanța individuală și a societății.

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri și obiectivele societății precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia.

Prin aplicarea Politicii de remunerare, Societatea TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. are în vedere atragerea, retenția, motivarea și fidelizarea celor mai buni conducători – administratori și membri ai conducerii executive, precum și optimizarea performanței, consolidarea unei culturi bazate pe evaluarea obiectivă a contribuției acestora și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale societății.

Astfel, prezenta politica urmareste stabilirea pentru conducatorii societatii , a unei remunerații corespunzătoare volumului și importanței atribuțiilor și responsabilităților lor.

DOMENIUL DE APLICARE

Prezenta politică stabilește reguli aplicabile în materie de remunerare pentru conducerea superioară a societății formată din membrii Consiliului de administrație și conducerea executivă reprezentată de Directorul general, respectiv Directorul executiv al societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

Remunerația conducătorilor societății se stabilește exclusiv în conformitate cu *Politica de remunerare* aprobată de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGA).

PROCESUL DECIZIONAL

Implementarea *Politicii de remunerare* are la bază recomandările și propunerile Consiliului de administrație care exercită inclusiv responsabilitățile specifice *Comitetului de remunerare*. În această calitate, Consiliul de Administrație:

- Stabilește practici de remunerare sănătoase care să corespundă viziunii societății, strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale acesteia;
- 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 societății;
- Stabilește criterii relevante de cuantificare și monitorizare a performanțelor conducerii executive și evaluează anual modul de aplicare a criteriilor;
- Revizuieste, cel puțin anual, principiile generale ale politicii de remunerare, asigurându-se că acestea corespund culturii societății, obiectivelor și strategiei pe termen lung ale acesteia.

Consiliul de administrație este responsabil de adoptarea și menținerea *Politicii de remunerare* a societății și supervizează implementarea acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

Politica de remunerare avizată sau revizuită de Consiliul de administrație este supusă aprobării acționarilor, ca parte a pachetului de documente aferent Adunării Generale a Acționarilor.

Politica este supusă votului acționarilor în cadrul Adunării Generale a Acționarilor cu ocazia fiecărei modificări semnificative și cel puțin o dată la 4 ani și este pusă în aplicare, doar după aprobarea acționarilor în cadrul AGA.

Consiliul de administrație poate lua în calcul revizuirea *Politicii de remunerare* la un interval mai mic de patru ani, în cazul apariției unor modificări semnificative a practicilor de remunerare sau în structura societății, a performanței sale financiare sau operaționale generale, sau a sectorului în care societatea TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. activează.

La momentul elaborării/revizuirii prezentei *Politici*, Consiliul de administrație exercită inclusiv responsabilitățile specifice unui Comitet de remunerare și va revizui caracterul adecvat al *Politicii*, cel puțin anual.

În situația acordării unei remunerații variabile conducătorilor săi executivi, Consiliul de administrație evaluează cel puțin anual îndeplinirea indicatorilor de performanță (KPI) și determină îndeplinirea criteriilor privind componenta variabilă. Asistența externă poate fi solicitată în acest caz sau ori de câte ori este necesar.

Evaluarea performanțelor individuale ale conducătorilor societății se face, atât în baza criteriilor calitative, cât și a celor cantitative, așa cum au fost propuse de către Consiliul de administrație și votate de către acționari conform prezentei politici.

În propunerea și stabilirea nivelului remunerației conducătorilor executivi, Consiliul de administrație ține cont ca aceasta să se alinieze la remunerarea sectorială a persoanelor de conducere aflate în poziții similare și ține cont de condițiile specifice ale sectorului în care societatea își desfășoară activitatea, de

evoluția sectorului de activitate în care societatea își desfășoară activitatea dar și de nivelul mediu de performanță al societăților din același domeniu, fiind pe deplin conștienți că performanța conducătorilor executivi este într-o oarecare măsură afectată de performanța sectorului respectiv de activitate, care este în strânsă corelație cu nivelul macroeconomic și cu tendințele de evoluție la nivel global, național și sectorial specifice domeniului de activitate al TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

La fiecare revizuire a Politicii de remunerare, se va lua în considerare feedback-ul acționarilor cu privire la *Raportul anual de remunerare* prezentat acționarilor în cadrul AGA, preluat fie din întrebările puse de aceștia anterior AGA, fie din dezbaterile efective din cadrul AGA, astfel cum este reținut în cadrul procesului-verbal, inclusiv prin includerea unui raport de la ultimul vot asupra Politicii de remunerare în cadrul AGA.

Remunerarea membrilor Consiliului de administratie (neexecutivi) se realizează în baza clauzelor Contractelor de administrare (mandat), prin negociere și cu respectarea limitelor (minim-maxim) aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Stabilirea nivelului remuneratiei directorilor (conducatori executivi), numiti din afara Consiliului de administratie, este de competenta Consiliului iar aceasta se realizeaza, pe baza de contract de mandat/contract individual de munca, cu respectarea prevederilor legale in acest sens, prin negociere intre parti si cu respectarea limitelor remuneratiei (minim-maxim)aprobate in Grila de remunerare, pentru functiile respective.

Aprobarea *Grilei de functii si remuneratii* la nivelul companiei, este de competenta Consiliului de administratie .

Revizuirea *Grilei de functii si remuneratii* , se aproba ori de cate ori se impune acest lucru sau cel putin o data la 4 ani.

Nivelul remuneratiei salariatilor, se stabileste prin contract individual de munca, incheiat pe durata nedeterminata sau determinata , conform legii, prin negociere directa intre parti . Competenta negocierii pachetelor de remunerare stabilite prin contractele individuale de munca ale salariatilor si modificarile acestora, apartine Directorului general, cu respectarea Grilei de remunerare aprobate de Consiliul de administratie si a politicii de remunerare a companiei.

În conformitate cu principiile Codului de Guvernanță Corporativă elaborat de Bursa de Valori București (BVB), astfel cum acesta a fost revizuit, societatea are în vedere, perspectiva înființării unui *Comitet de nominalizare si remunerare* în cadrul Consiliului de administrație care, sa preia rolurile și procesele enumerate anterior, respectiv, va revizui și propune îmbunătățirea actualei Politici de remunerare, va prezenta propuneri către Consiliul de administrație privind remunerarea administratorilor și conducătorilor, asigurându-se că aceste propuneri sunt în concordanță cu politica adoptată de societate. Rolul Comitetului ar fi acela de a asista Consiliul în îndeplinirea responsabilităților sale legate de Politica de remunerare a societății .



Consiliul va putea, de asemenea, să înființeze distinct un *Comitet de nominalizare*, respectiv un *Comitet de remunerare*, în cazul în care componența Consiliului permite acest lucru și dacă aceasta este justificată, având în vedere dimensiunea și complexitatea afacerii și structurile de guvernanță ale Societății.

La data revizuirii/elaborării prezentei Politici, sarcinile și responsabilitățile Comitetului de nominalizare și remunerare sunt îndeplinite de către Consiliul de administrație, conform prevederilor legale, principiilor de guvernanta corporativa și Regulamentului intern al Consiliului de administrație.

PRINCIPII DE REMUNERARE

Principiile de remunerare ale conducătorilor societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. respectă principiile guvernantei corporative și se aliniază unei culturi organizaționale prudente în asumarea riscurilor și contribuie la o bună administrare a societății, la strategia și performanțele acesteia pe termen lung, luând în considerare strategia de afaceri, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Principiile de remunerare ale companiei au în vedere respectarea echității, competitivității și recompensării performanței.

Nivelul de remunerare trebuie să fie suficient pentru a atrage, reține și motiva persoane competente, calificate și experimentate în cadrul Consiliului de administrație și al conducerii executive.

Politica de remunerare ia în considerare atât standardele specifice pieței în care activează compania, cât și cele mai bune practici în domeniul remunerării și **este de natură să:**

- ❖ creeze cadrul adecvat pentru atragerea unui personal de conducere înalt calificat/performant și cultivarea aptitudinilor necesare scopului companiei;
- ❖ contribuie la creșterea nivelului de retenție a conducătorilor competenți și calificați;
- ❖ stabilească o remunerație corespunzătoare cu volumul și importanța atribuțiilor și responsabilităților persoanelor implicate, mai degrabă decât a performanței conducerii sau a societății;
- ❖ nu influențeze motivarea membrilor de Consiliu și să nu compromită independența și obiectivitatea acestora ;
- ❖ contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și lung;
- ❖ mențină competitivitatea companiei pe piața muncii;
- ❖ ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera managementul, inclusiv pentru situații și realizări excepționale.



Principiile generale care au stat la baza elaborării Politicii de remunerare sunt următoarele:

- ❖ Atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori și conducători executivi
- ❖ Recompensarea îndeplinirii obiectivelor
- ❖ Asigurarea sustenabilității pe termen lung a profitului societății și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung
- ❖ Păstrarea competitivității în piața de remunerare
- ❖ Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia
- ❖ Păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației, atunci când acestea se completează

COMPONENTELE REMUNERĂRII ȘI EVALUAREA ACESTORA

Prezenta secțiune include totalitatea elementelor de remunerare la care conducătorii societății sunt îndreptățiți.

Societatea este administrată, în sistem unitar, de către un Consiliu de administrație format din 5 administratori (un președinte și 4 membri), persoane fizice române și / sau străine, desemnate de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor care le stabilește și remunerația. Durata mandatului administratorilor este de 4 (patru) ani de la data numirii, aceștia fiind reeligibili.

Administratorii societății își desfășoară activitatea în baza *Contractelor de administrare* încheiate pe durata mandatului, ale căror clauze stabilesc și remunerarea acestora, cu respectarea limitelor stabilite de către Adunarea Generală a Acționarilor.

La data adoptării prezentei Politici revizuite, în cadrul Consiliului de administrație funcționează un *Comitet de audit* format din 2 membri, Președintele Comitetului având calitatea de membru independent.

Societatea are în vedere, în perspectiva, creșterea numărului membrilor Comitetului de audit, ca bună practică recomandată de noul Cod de Guvernanta Corporativă al BVB, în vederea asigurării majorității independente a Comitetului.

Conducerea executivă a societății este delegată, de către Consiliul de administrație, către doi directori, un **Director general** și un **Director executiv**, numiți dintre administratori sau din afara Consiliului de administrație, în conformitate cu prevederile Actului constitutiv al societății.

Directorii numiți din afara Consiliului de administrație își desfășoară activitatea în baza Contractului de mandat / Contractului individual de muncă, după caz, cu respectarea prevederilor legale în acest sens.

Remunerarea conducătorilor neexecutivi

Conducătorii neexecutivi ai societății, sunt membrii Consiliului de administrație care nu au și calitatea de director, în înțelesul art. 143 din Legea societăților nr 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.



Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi.

În vederea asigurării independenței, obiectivității, integrității și motivării **conducătorilor neexecutivi** (membrilor Consiliului), remunerarea acestora nu este legată de performanța activităților pe care le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de atribuțiile funcțiilor respective.

Pe de altă parte, remunerarea **conducerii executive** necesită un echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță, prin stabilirea de obiective care recompensează deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri, care nu este în concordanță cu strategia societății.

Astfel, remunerația fixă a conducătorilor neexecutivi se acordă în strânsă corelație cu responsabilitățile acestora și timpul dedicat exercitării funcțiilor lor.

Remunerația fixă cuprinde indemnizația fixă brută aferentă Contractului de administrare al acestora și este supusă aprobării acționarilor în cadrul Adunării Generale a Acționarilor.

Nivelul remunerației brute fixe stabilit prin negocierea părților prin Contractele de administrare este cuprins între nivelul salariului minim aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (salariul minim brut pe economie, la data adoptării politicii_ 4050 lei) și remunerația maximă din Grila de remunerare aprobată a societății (remuneratia maxima din grila de remunerare, la data adoptării politicii_50.000 lei) și nu depășește de 3,5 ori salariul mediu al angajaților societății, alții decât cei care ocupă funcții de conducere superioară.

Remunerația conducătorilor neexecutivi se acordă lunar sau pe ședință de Consiliu de administrație, pe baza de negociere, conform Contractelor de administrare și începând cu data încheierii acestora.

Președintelui Comitetului de audit i se acordă suplimentar, **o remunerație lunară fixă, brută**, stabilită prin negocierea părților, prin Contractul de administrare, cuprinsă între salariul minim pe economie aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (salariul minim brut pe economie, la data adoptării politicii_ 4050 lei) și 20.000 lei.

Remunerarea administratorilor executivi

Remunerația fixă

Remunerația administratorilor executivi constă într-o **remuneratie brută fixă**, acordată lunar și stabilită prin negociere între părți conform Contractului de administrare. Aceasta reflectă gradul de pregătire, experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională a conducătorului executiv.

Ca și în cazul administratorilor neexecutivi, aceasta este cuprinsă între nivelul salariului minim aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (salariul minim brut pe economie, la data adoptării politicii_ 4050 lei) și remunerația maximă din Grila de remunerare aprobată a Societății (remuneratia maxima din grila de remunerare, la data adoptării politicii_50.000 lei), și nu depășește de 3,5 ori salariul mediu al angajaților societății, alții decât cei care ocupă funcții de conducere superioară.

În negocierea remunerației fixe acordate administratorilor executivi, se ține cont de nivelul remunerației aferent unor roluri similare din sector și reflectă:

- pregătirea, competențele și experiența profesională;
- abilitățile manageriale dovedite în activitatea sa anterioară;
- cerințele funcției și gradul de responsabilitate aferent poziției, durata și particularitățile muncii;
- îndeplinirea sarcinilor și responsabilităților aferente funcției .

Remunerația variabilă

Stabilirea componentei variabile de remunerare a conducerii executive, este bazată pe performanță, prin stabilirea de obiective specifice si indicatori-cheie.

Criteriile și condițiile de acordare a remunerație variabile , se stabilesc pentru fiecare beneficiar eligibil / categorie de beneficiari eligibili, potrivit cu hotărârile organelor statutare în acest sens.

Indicatorii-cheie de performanță (KPI) luați în considerare la stabilirea părții variabile a remunerației (bazate pe performanță), trebuie să fie stabiliți în prealabil, prin hotarari de Consiliu si/sau prin Contractele in baza carora persoanele vizate isi desfasoara activitatea , să fie măsurabili și adecvati în raport cu strategia agreată și cu apetitul pentru risc, cu mediul economic în care societatea își desfășoară activitatea.

Alte beneficii acordate membrilor Consiliului de administratie (executivi/neexecutivi), pe bază de negociere, conform celor stabilite in Contractele de administrare, pot consta in: masina de serviciu, combustibil, telefon cu abonament, laptop, dreptul la decontarea cheltuielilor de deplasare in scopul realizarii mandatului (in tara si strainatate), pe baza de documente justificative , asigurare medicala (de grup), asigurare de viata, asigurare de raspundere profesionala, asigurare de calatorie in strainatate (travel), in conditiile stabilite prin Hotararea AGA.

De asemenea, membrii Consiliului de administrație beneficiază de concediu de odihnă plătit, de 21 zile lucrătoare/an, fără ca aceste zile libere să aibă natura juridică a drepturilor reglementate de Codul muncii. Concediul de odihnă neefectuat, nu se compensează în bani.

In situatia incetarii contractelor de administrare din urmatoarele motive: expirare perioada mandat, renuntare la mandat, acordul de vointa al partilor, la cererea fostului administrator, societatea poate sa ii asigure un loc de munca in cadrul companiei, potrivit pregatirii/experientei sale profesionale.

Remunerarea conducerii executive

Conducerea executiva a societatii este delegata, de catre Consiliul de Administratie, catre doi directori un **Director general** si un **Director executiv**.

Numirea și revocarea directorilor, stabilirea remunerației lor, a atribuțiilor și responsabilităților precum și supravegherea activității acestora sunt de competența Consiliului de administrație.

Directorii pot fi numiți dintre administratori sau din afara Consiliului de administrație.

Directorii numiți dintre administratori (membrii executivi ai Consiliului), vor fi remunerați conform clauzelor Contractelor de administrare (mandat) și cu respectarea limitelor stabilite de către Adunarea Generală a Acționarilor, potrivit cu prevederile prezentei Politici aferente remunerării administratorilor executivi.

Directorii numiți din afara Consiliului de administrație, își desfășoară activitatea și sunt remunerați corespunzător, în baza unui contract de mandat sau a unui contract individual de muncă, cu respectarea prevederilor legale în acest sens, nivelul remunerației brute fixe a acestora, fiind stabilit prin hotărârea Consiliului de administrație, în conformitate cu Grila de remunerare aprobată la nivelul societății.

Nivelurile de remunerare pentru membrii conducerii executive și indicatorii-cheie de performanță luați în considerare la stabilirea părții variabile (bazate pe performanță) a remunerației trebuie să fie stabilite în prealabil și să fie măsurabile și adecvate în raport cu strategia agreată și cu apetitul pentru risc, cu mediul economic în care societatea își desfășoară activitatea, precum și cu remunerarea și condițiile angajaților din cadrul societății.

În condițiile înființării unui *Comitet de remunerare /Comitet de nominalizare și remunerare,* la nivelul Consiliului, acesta din urmă, va stabili remunerația conducerii executive, pe baza recomandărilor Comitetului și în conformitate cu Politica de remunerare a societății.

Alte beneficii ce pot fi acordate persoanelor din conducerea executivă (directorilor) care nu ocupă și poziția de membru al Consiliului de administrație, pe bază de negociere, conform celor stabilite prin contractele acestora, sunt după cum urmează : mașina de serviciu, combustibil, telefon cu abonament, laptop, dreptul la decontarea cheltuielilor de deplasare în scopul realizării mandatului (în țară și străinătate), asigurare medicală (de grup), asigurare de viață, asigurare de răspundere profesională, asigurare de călătorie în străinătate (travel) în condițiile stabilite prin hotărârea Consiliului de administrație.

Conducătorii societății (executivi și neexecutivi) beneficiază de asigurare de răspundere civilă profesională pe întreaga perioadă a mandatului, contravaloarea acesteia fiind suportată de către societate.

PREVEDERI PRIVIND CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR

Durata contractelor cu directorii

TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. are încheiate Contracte de administrare(mandat) cu membrii Consiliului de administrație. Durata mandatului administratorilor este de 4 (patru) ani de la data numirii, administratorii fiind reeligibili.

Contractele de mandat ale directorilor, nu depasesc durata mandatului Consiliului de administratie care i-a mandatat, conform legii.

Contractele individuale de munca ale directorilor, sunt incheiate pe durata nedeterminata.

Perioadele de preaviz aplicabile

Pentru directorii cu contract de mandat, conform Contractului de mandat si hotărârii Consiliului de administrație în caz de revocare din functie, minim 90 zile și maxim 120 zile.

Pentru directorii cu contract de munca, perioada de preaviz în caz de revocare din functie , este cea prevăzută în legislația muncii, respectiv 45 de zile lucrătoare.

Condițiile de reziliere a contractelor cu directorii

Rezilierea contractelor de mandat/ administrare se poate realiza în următoarele condiții fără a implica plăți compensatorii aferente rezilierii:

- Neindeplinirea sau indeplinirea defectuoasa a obligatiilor contractuale
- Neindeplinirea indicatorilor de performanta asumați
- Nerespectarea hotararilor AGA /CA
- Nerespectarea legislatiei
- Intervenirea unei situatii de incompatibilitate sau conflict de interese
- Punerea sub interdictie judecatoreasca
- Antrenarea raspunderii administratorului executiv
- Renunțarea voluntară la mandatul încredințat
- Acordul de voință al părților
- Insolvabilitatea sau lichidarea societății

Rezilierea contractelor directorilor este de competenta Consiliului de administratie care dispune si revocarea din functie a acestora.

Plățile aferente rezilierii contractelor cu directorii

Societatea nu se angajează la plăți aferente rezilierii contractelor cu directorii executivi.

Pachete compensatorii acordate la încetarea contractelor cu directorii

Societatea nu se angajează să asigure pachete compensatorii la încetarea contractelor cu directorii executivi.

Prevederi privind pensionarea anticipată și/sau pensiile suplimentare

Societatea nu a adoptat o politică de alocare de fonduri pentru pensiile suplimentare ale conducătorilor săi sau de contribuții la fondurile de pensii facultative realizate de societate în beneficiul conducătorilor, nici scheme de remunerare privind pensionarea anticipată a acestora.

POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERAȚIEI VARIABILE ACORDATE

Nu este cazul.

MĂSURILE PRIVIND EVITAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Pentru evitarea conflictelor de interese, conducătorul aflat în conflict de interese se va abține de la vot în privința propriului pachet de remunerare și / sau contract de mandat, dacă este cazul.

Este interzisă utilizarea poziției deținute în cadrul societății în interesul unor persoane cu care există relații de rudenie sau alte relații extraprofesionale în cadrul practicilor de remunerare.

DEROGAREA DE LA POLITICA DE REMUNERARE

Societatea va putea deroga temporar de la Politica de remunerare votată în cadrul AGOA, doar în anumite condiții/situații excepționale și doar temporar, când acestea sunt necesare pentru a servi intereselor și sustenabilității companiei pe termen lung sau pentru a-i asigura viabilitatea.

Stabilirea circumstanțelor excepționale în care se poate deroga de la Politica adoptată și perioada de timp aplicabilă, se vor stabili ulterior, în urma recomandărilor Comitetului de remunerare.

Aplicarea derogărilor va fi evaluată de Consiliul de administrație, cu luarea în considerare a particularităților fiecărui caz de derogare.

PREVEDERI PRIVIND REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

După aprobarea Politicii de remunerare în cadrul AGOA, într-o secțiune distinctă a Politicii de remunerare se vor cuprinde modificările aduse politicii aprobate de acționari, necesitatea acestor modificări precum și alinierea noilor modificări cu votul anterior al acționarilor referitor la remunerarea conducătorilor societății.

DISPOZIȚII FINALE

Prezenta politică, *sub rezerva aprobării de către acționari în cadrul AGOA*, se aplică până la Adunarea Generală anuală care va avea loc în anul 2029, cu excepția cazului în care Consiliul de administrație stabilește că ar trebui să existe o revizuire a Politicii, ca urmare a unor modificări semnificative apărute în viața societății.

Politica de remunerare votată în cadrul AGOA, împreună cu data și rezultatele votului, va fi publicată fără întârziere pe website-ul societății și va rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât este aplicabilă.

TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. plătește o remunerație conducătorilor săi, numai în conformitate cu Politica de remunerare aprobată în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

În cazul în care nu există încă o Politică de remunerare propusă și aprobată de AGOA sau există o Politică nouă propusă dar care nu a fost aprobată, societatea poate continua să plătească remunerația conducătorilor conform practicilor existente, având obligația să prezinte pentru aprobare în următoarea AGOA o Politică revizuită (chiar dacă nu este AGOA anuală).

În cazul revizuirii Politicii de remunerare a conducătorilor, se va include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale Politicii și o explicație a modului în care s-a ținut cont în cadrul Politicii revizuite de voturile și punctele de vedere ale acționarilor în privința remunerației acestora / a modului în care votul acționarilor din trecut a fost luat în considerare cu prilejul revizuirii Politicii.

Societatea va pregăti anual, un *Raport de remunerare* în care, va prezenta modul în care a respectat Politica de remunerare aprobată în cadrul AGOA și în care explică modul în care a fost luat în considerare votul consultativ ex-post al acționarilor privind Raportul de remunerare aferent exercițiului financiar anterior.

**PRESEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
NICULAE DAN**

Aprobata in Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor societatii, in conformitate cu Hotararea AGOA nr. 24/28.04.2025