



Raport privind remunerarea conducerii **TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.** în exercițiul financiar 2021

PREAMBUL

SCURTĂ DESCRIERE A POLITICII DE REMUNERARE A TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

Principii generale

Componentele remunerării

REMUNERAȚIA CONDUCERII SOCIETĂȚII TRANSILVANIA BROKER, ÎN ANUL 2021

Membrii conducerii Societății, în anul 2021

Elemente de remunerație individuală a conducerii Societății, în anul 2021

Beneficiile non financiare acordate conducătorilor Societății în anul 2021

STRUCTURA COMPARATIVĂ PRIVIND MODIFICAREA REMUNERAȚIEI ȘI PERFORMANȚA SOCIETĂȚII

PRECIZĂRI FINALE

PREAMBUL

Prezentul raport ("Raport de remunerare") a fost întocmit în conformitate cu cerințele legislative prevăzute prin articolul 107 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață republicată, și răspunde principiilor de transparență și guvernanta corporativă asumate de către conducerea Transilvania Broker de Asigurare S.A. („Societatea”, „Transilvania Broker”).

Raportul de remunerare are menirea de a prezenta, deopotrivă integral și detaliat, remunerațiile acordate sau datorate conducătorilor Societății pe parcursul ultimului exercițiu financiar încheiat, precum și de a așeza acest tablou în cadrul mai larg al dinamicii organizaționale și de performanță economico-financiară.

Raportul de remunerare a conducătorilor Societății prezintă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor acordate sau datorate pe parcursul exercițiului financiar al anului 2021, conducătorilor în mod individual, în conformitate cu *Politica de remunerare* a Societății. În consecință, sistemul de remunerații la care se referă Raportul de

remunerare include orice componentă remuneratorie, indiferent de forma în care aceasta este sau a fost acordată și privește întreaga echipă de conducere superioară, incluzând toate persoanele care au ocupat funcția de membru al consiliului de administrație, de Director general sau Director executiv, în cursul anului 2021.

Raportul de remunerare va fi supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății convocată pentru data de 27 aprilie 2022. Acesta va fi publicat pe pagina de internet a Societății, <https://www.transilvaniabroker.ro/relatia-cu-investitorii/guvernanta-corporativa> și va rămâne la dispoziția publicului timp de 10 ani de la data publicării, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

SCURTĂ DESCRIERE A POLITICII DE REMUNERARE A TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

Politica de remunerare a Transilvania Broker de Asigurare S.A., elaborată în conformitate cu prevederile legislative aplicabile, cu Actul constitutiv al Societății și aprobată în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 27 aprilie 2021, are rolul de a stabili principiile și practicile care să asigure convergența nivelului și structurii remunerației conducerii Societății, cu misiunea, obiectivele strategice ale Transilvania Broker, în condiții de sustenabilitate și performanță optimă. Sistemul remuneratoriu este construit astfel încât să atragă, să rețină și să motiveze persoanele cu competențe, pregătire profesională și experiență managerială optime pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății.

Prin alinierea intereselor acționarilor cu cele ale conducerii, sistemul de remunerații și beneficii contribuie în mod direct la realizarea strategiei de afaceri și obiectivelor Societății, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia.

Principii generale

Principiile de remunerare ale conducătorilor societății TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A. respectă principiile guvernantei corporative, se aliniaza 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 și experimentate în cadrul Consiliului de administrație și al conducerii executive.

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

- ✓ Atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori
- ✓ 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

Componentele remunerării

Conducătorii ne-executivi sunt membrii Consiliului de administrație care nu au și calitatea de director, în sensul art. 143 din Legea societăților nr 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare. Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi.

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 (2.300 lei, salariul minim pentru anul 2021) și remunerația maximă din grila de salarii aprobată a Societății (20.000 pentru anul 2021) 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, conform Contractelor de administrare și începând cu data încheierii acestora.

Președintelui Comitetului de audit i se acordă o remunerație suplimentară fixă lunară, stabilită prin negocierea părților prin Contractul de administrare, cuprinsă între salariul minim pe economie aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (2.300 lei aferent anului 2021) și 6.000 lei.

Remunerația fixă cu caracter permanent a conducătorilor executivi, acordată lunar și stabilită prin negocierea între părți conform Contractului de administrare, reflectă gradul de pregătire, experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională. Ca și în cazul conducătorilor neexecutivi, aceasta este cuprinsă între nivelul salariului minim aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (2.300 lei, salariul minim pentru anul 2021) și remunerația maximă din grila de salarii aprobată a Societății, respectiv 20.000 lei în anul 2021, și nu depășește de [3,5] ori salariul mediu al angajaților societății, alții decât cei care ocupă funcții de conducere superioară.

În situația încetării contractelor de administrare din următoarele motive: expirare perioadă, renunțare la mandat, acordul de voință al părților, la cererea fostului administrator, Societatea poate să îi asigure acestuia un loc de muncă în cadrul companiei, potrivit pregătirii și experienței profesionale.

Conducerea executivă a Societății este delegată, de către Consiliul de Administrație, către doi directori: un Director general și un Director executiv.

Directorii numiți dintre administratori (membrii executivi ai CA), 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 în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe durată nedeterminată, nivelul remunerației acestora fiind



stabilit prin hotărârea Consiliului de administrație, în conformitate cu grila de salarii aprobată la nivelul Societății.

Beneficii cu caracter remuneratoriu. Administratorii societății și membrii conducerii executive beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul societății, precum, dar fără a se limita la acestea: transport, diurnă, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, în baza unor documente justificative, precum și de asigurare de călătorie în străinătate.

Alte beneficii acordate conducerii superioare (administratori și conducere executivă) includ, pe bază de negociere, conform celor stabilite în Contractele de administrare: mașină de serviciu, combustibil, telefon, 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 organelor statutare. 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.

Elemente de remunerație variabilă pentru conducerea superioară. Deși politica de remunerare prevede posibilitatea introducerii și a unor componente de remunerație variabilă, la nivelul anului 2021 nu au existat forme de remunerație variabilă.

Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor Societății întrunită la data de 7 septembrie 2021 a aprobat un program de stimulare a persoanelor cheie sub forma unui plan de opțiuni pe acțiuni (Stock-Option-Plan) al cărui obiect vor fi acțiuni reprezentând cel mult 1% din capitalul social. Aceeași AGEA a delegat către Consiliul de administrație atribuția de a defini elementele acestui plan, precum identificarea persoanelor eligibile, stabilirea clauzelor contractelor de opțiuni, perioada dintre data de acordare și cea de exercitare a dreptului de opțiuni, condiții pentru exercitarea dreptului de opțiune etc. Politica de remunerare va fi completată cu aceste informații după ce vor fi aprobate de către Consiliul de administrație.

REMUNERAȚIA CONDUCERII SOCIETĂȚII TRANSILVANIA BROKER, ÎN ANUL 2021

Membrii conducerii Societății, în anul 2021

Nume și prenume	Funcția	Perioada de mandat în 2021
Niculae Dan	Președinte Consiliu de administrație și Director general	01.01 – 30.04.2021
	Președinte Consiliu de administrație, administrator ne-executiv	01.05 – 31.12.2021
Deneș Daniela Tasia	Administrator independent, Președinte Comitet de audit	01.01 – 31.12.2021

Țuică Gabriel Alexandru	Administrator ne-executiv	01.01 – 31.12.2021
Barna Erik	Administrator independent	26.04 – 31.12.2021
Login Gabriel	Administrator	26.04 - 31.12.2021
	Director general	01.05 - 31.12.2021
Cotiac Ion	Director executiv	01.01 – 31.12.2021

Elemente de remunerație individuală a conducerii Societății, în anul 2021

Nume și prenume	Remunerația fixă brută anuală (lei)	Remunerație variabilă anuală (lei)
Niculae Dan	169.332	0
Deneș Daniela Tasia	120.000	0
Țuică Gabriel Alexandru	2.564	0
Barna Erik	0	0
Login Gabriel	116.000	0
Cotiac Ion	170.427	0

Beneficiile non financiare acordate conducătorilor Societății în anul 2021

Nume și prenume	Auto.	Com-bustibil	Telefon serviciu	Laptop serviciu	Decontare chelt. depl.	Asigura re medical a (de grup)	Asigura re de viață	Asigurare de răspund. prof.
Niculae Dan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
Deneș Daniela Tasia	-	-	-	-	-	✓	-	✓
Țuică Gabriel Alexandru	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
Barna Erik	-	-	-	-	-	-	-	✓
Login Gabriel	✓	✓	✓	✓		✓	-	✓
Cotiac Ion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓

STRUCTURA COMPARATIVĂ PRIVIND MODIFICAREA REMUNERAȚIEI ȘI PERFORMANȚA SOCIETĂȚII

Modificarea anuală procentuală	2021 vs 2020 (Δ%)	2020 vs 2019 (Δ %)	2019 vs 2018 (Δ %)	2018 vs 2017 (Δ %)
Remunerația conducătorilor*				
Niculae Dan	0%	0%	+111,3%	0%
Deneș Daniela Tasia	0%	0%	+464,5%	0%
Țuică Gabriel Alexandru	-80%	0%	+50,75%	0%
Barna Erik	-	-	-	-
Login Gabriel	-	-	-	-
Cotiac Ion	+2,23%	+17,46%	+622,47%	+232,93
Performanța Societății				
Profit net	+29,23%	+14,81%	+17,21%	+16,24%
Remunerația medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților Societății care nu sunt conducători				
Angajații Societății				



*Pentru a facilita interpretarea informației din tabelul de mai sus, precizăm următoarele:

Funcția ocupată / Administrator	2021	2020	2019	2018	2017
Niculae Dan	Președinte Consiliu; Director General (01.01 – 25.04)	Președinte Consiliu; Director General	Președinte Consiliu; Director General	Președinte Consiliu; Director General	Președinte Consiliu; Director General
Deneș Daniela Tasia	Administrator și Președinte comitet audit	Administrator și Președinte comitet audit	Administrator și Președinte comitet audit	Administrator și Președinte comitet audit	Administrator și Președinte comitet audit
Țuică Gabriel Alexandru	Administrator ne-executiv	Administrator ne-executiv	Administrator ne-executiv	Administrator ne-executiv	Administrator ne-executiv
Barna Erik	Administrator independent (26.04-31.12)	-	-	-	-
Login Gabriel	Administrator Director General (26.04-31.12)	-	-	-	Director Executiv
Cotiac Ion	Director Executiv	Director Executiv	Director Executiv	Director Executiv	-

PRECIZĂRI FINALE

Remunerația totală individuală a conducătorilor Societății a fost acordată conform cu Politica de remunerare întocmită de către Societate pentru perioada 2021-2024. Indemnizația fixă, plătită de 12 ori pe an, în vederea exercitării atribuțiilor care le revine conducătorilor Societății, în cuantumul prezentat în tabelul de mai sus, a fost integral plătită pe parcursul exercițiului financiar al anului 2021.

Remunerația conducătorilor Societății recunoaște complexitatea și responsabilitatea asociată conținutului activității desfășurate în relația contractuală stabilită între conducători și Societate, corelând motivația și eforturile depuse de aceștia. Totodată aceasta stimulează implicarea conducerii pe termen lung pentru a servi interesele și sustenabilitatea companiei.

Societatea nu a acordat conducătorilor acțiuni și opțiuni de acțiuni în baza unui program de remunerare pe bază de acțiuni.

Politica de remunerare nu prevede componente de remunerație variabilă și, prin urmare, nici clauze privind recuperarea de tip restituire sau ajustarea remunerației variabile acordate.

În cadrul Societății nu au existat situații excepționale care să conducă la abaterea de la procedura de punere în aplicare a Politicii de remunerare.



Prezentul Raport a fost întocmit în conformitate cu cerințele Legii 24/2017 și a fost avizat de către Consiliul de Administrație al Societății Transilvania Broker de Asigurare S.A. la data de 22.03.2022 și urmează a fi supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare anuale a Acționarilor din data de 27.04.2022. Emitentul va explica în următorul Raport de remunerare modul în care votul Adunării Generale a fost luat în considerare.

Președinte Consiliu de administrație

NICULAE DAN