



Raport privind remunerarea conducerii administrative si executive a **Soc. TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.** în exercițiul financiar 2025

Preambul	1
1. SCURTĂ DESCRIERE A POLITICII DE REMUNERARE A SOC. TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.....	2
Principii generale	2
Componentele remunerării.....	3
2. REMUNERATIA CONDUCERII SOCIETATII TRANSILVANIA BROKER IN ANUL 2025.....	5
Membrii conducerii Societății, în anul 2025.....	5
Elemente de remunerație individuală a conducerii Societății, în anul 2025.....	6
Beneficiile non financiare acordate conducătorilor Societății în anul 2025	6
3. STRUCTURA COMPARATIVĂ PRIVIND MODIFICAREA REMUNERAȚIEI ȘI PERFORMANȚA SOCIETĂȚII.....	7
4. POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERAȚIEI VARIABILE ACORDATE.....	7
5. PRECIZARI FINALE.....	9

PREAMBUL

Prezentul raport (*”Raport de remunerare”*) a fost întocmit în conformitate cu cerințele legislative prevăzute prin articolele 107 si 107¹ din *Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață*, republicată, cu modificările si completările ulterioare 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, inclusiv a celor nou recrutați și/sau foștilor conducători, pe parcursul ultimului exercițiu financiar încheiat atat de catre societatea-mamă raportoare, precum și de la orice entitate care aparține aceluiași grup, 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 2025, conducătorilor în mod individual, în conformitate cu *Politica de remunerare* a Societății, astfel cum aceasta a fost completată/revizuita ulterior.

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 2025.

Raportul de remunerare va fi supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare anuale a Acționarilor Societății, convocată pentru data de **28/29 aprilie 2026**. Ulterior, 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.

1. SCURTĂ DESCRIERE A POLITICII DE REMUNERARE A CONDUCERII ADMINISTRATIVE SI EXECUTIVE A SOCIETATII TRANSILVANIA BROKER DE ASIGURARE S.A.

Politica de remunerare a conducerii administrative si executive a Soc.Transilvania Broker de Asigurare S.A., elaborată în conformitate cu prevederile legislative aplicabile emitentilor , a fost adoptata si aprobată initial în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din aprilie 2021 si ulterior revizuita si supusa aprobarii Adunării Generale Ordinare a Acționarilor in aprilie 2025.

Politica adoptata 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 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 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/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

Componentele remunerării

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație , trebuie să fie neexecutivi.

Conducătorii neexecutivi reprezintă membrii Consiliului de administrație care nu ocupă o funcție de director, în sensul definit de art. 143 din Legea societăților nr 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Nivelul remunerației brute fixe a membrilor neexecutivi ai Consiliului, se stabilește prin negocierea părților, prin *Contractele de administrare* și este cuprins între nivelul salariului minim brut aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (pentru anul de referință 2025, salariul minim brut a fost stabilit la suma de 4.050 lei și remunerația maximă din grila aprobată a Societății (50.000 lei) fără a depăși de [3,5] ori salariul mediu al angajaților societății, alții decât cei care ocupă funcții de conducere superioară.

Conform Politicii adoptate, remunerația *administratorilor* , pentru anul de referință , s-a acordat lunar sau pe ședință de Consiliu de administrație, conform clauzelor *Contractelor de administrare* ale 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 brut pe economie aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (salariul minim brut pe economie, la data adoptării politicii_ 4050 lei) și 20.000 lei.

Remunerația fixă, cu caracter permanent a *administratorilor 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 administratorilor neexecutivi, aceasta este cuprinsă între nivelul salariului minim brut pe economie , aferent anului pentru care AGA aprobă remunerația (pentru anul de referință 2025, salariul minim brut a fost stabilit la suma de 4.050 lei) și remunerația maximă din *Grila de*



remunerare aprobată a Societății (50.000 lei) și nu poate depăși de [3,5] ori salariul mediu al angajaților societății, alții decât cei care ocupă funcții de conducere superioară.

În situația încetării contractului 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 o altă poziție în cadrul companiei, potrivit pregătirii și experienței profesionale a acestuia .

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 Consiliului), vor fi remunerați conform clauzelor *Contractelor de administrare* (mandat) și cu respectarea limitelor stabilite de către Adunarea Generală a Acționarilor, potrivit cu prevederile Politicii aferente remunerării administratorilor executivi.

Directorii executivi numiți din afara Consiliului de administrație, își desfășoară activitatea și sunt remunerați corespunzător, pe baza de contract de mandat (în situația Directorului general) sau contract individual de muncă, cu respectarea prevederilor legale în acest sens, inclusiv în ceea ce privește durata, nivelul remunerației acestora fiind stabilit prin hotărârea Consiliului de administrație, în acord cu *Grila de remuneratii* 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.

Oricare alte beneficii acordate conducerii superioare (administratori și conducere executivă) se stabilesc prin contracte, pe bază de negociere între părți și pot include : mașină 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 răspundere profesională, asigurare de călătorie în străinătate (travel), în condițiile stabilite prin hotărârea organelor statutare.

De asemenea, membrii Consiliului de administrație pot beneficia 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 remuneratie variabilă pentru conducerea executiva

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

Criteriile și condițiile de acordare a remuneratie 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 hotărâri de Consiliu și/sau prin Contractele în baza cărora persoanele vizate își desfășoară activitatea, să fie măsurabili și adecvați în raport cu strategia agreată și cu apetitul pentru risc, cu mediul economic în care societatea își desfășoară activitatea.

Se menționează că, pentru anul de referință 2025, nicio persoană din conducere nu a beneficiat de acțiuni și opțiuni pe acțiuni, acordate sau oferite de către Societate.

2.REMUNERAȚIA CONDUCERII SOCIETĂȚII TRANSILVANIA BROKER, ÎN ANUL 2025

Membrii conducerii Societății, în anul 2025

Nume și prenume	Funcția	Perioada de mandat în 2025
Niculae Dan	Președinte Consiliu de administrație/ Administrator neexecutiv	01.01 – 31.12.2025
Deneș Daniela Tasia	Administrator independent/ Președinte Comitet de audit	01.01 – 31.12.2025
Țuică Gabriel Alexandru	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet de audit	01.01 – 31.12.2025
Bobu Carmen Loredana	Administrator neexecutiv	01.01 – 31.12.2025
Login Gabriel	Administrator neexecutiv	01.01 – 31.12.2025
Baltasiu Sorin Stefan	Director general	01.01 – 31.12.2025
Cotiac Ion	Director executiv	01.01 – 31.12.2025

Elemente de remuneratie individuală a conducerii Societății, în anul 2025

Nume și prenume	Remuneratia fixă brută anuală (lei)	Remuneratie variabilă anuală (*)
Niculae Dan	169,332	2,906
Deneș Daniela Tasia	189,600	0
Țuică Gabriel Alexandru	12,150	0
Bobu Carmen Loredana	12,150	0
Login Gabriel	174,000	0
Baltasiu Sorin Stefan	336,000	2,906
Cotiac Ion	225,182	

*Remuneratia variabila reprezinta bonus performanta.

Remuneratia totală a conducerii Societății pentru anul 2025, defalcată pe componente:

Ponderea remuneratiei fixe și a celei variabile în total remuneratie acordată

Remuneratia totală anuală (lei)	Proportia relativă a remuneratiei fixe	Proportia relativă a remuneratiei variabile
1.124.226	99.5 %	0.5%

Beneficiile non financiare acordate conducătorilor Societății în anul 2025

Nume și prenume	Auto	Com-bustibil	Telefon	Laptop	Decontare chelt. depl.	Asigurare medicala (de grup)	Asigurare de răsp. prof.
Niculae Dan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Deneș Daniela Tasia	-	-	-	-	-	✓	✓
Țuică Gabriel Alexandru	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bobu Carmen Loredana	-	-	-	-	-	-	✓
Login Gabriel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Baltasiu Sorin Stefan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cotiac Ion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3. STRUCTURA COMPARATIVĂ PRIVIND MODIFICAREA REMUNERAȚIEI ȘI PERFORMANȚA SOCIETĂȚII

Modificarea anuală procentuală	2025 vs 2024 (Δ%)	2024 vs 2023 (Δ%)	2023 vs 2022 (Δ%)	2022 vs 2021 (Δ%)	2021 vs 2020 (Δ %)
Remunerația conducătorilor*					
Niculae Dan	0%	0%	0%	0%	0%
Deneș Daniela Tasia	33.9%	0%	+14,56%	3%	0%
Țuică Gabriel Alexandru	-15.6%	0%	-23,76%	200%	-80%
Bobu Carmen Loredana	-15.6%	+118,18%	-	-	-
Login Gabriel	0%	0%	0%	50%	-
Baltasiu Sorin Stefan	50%	-	-	-	-
Cotiac Ion	4.75%	5.47%	6.10%	+14,45%	+2,23%
Performanța Societății					
Profit net	+112.3%	-66,75%	-34,37%	+67,48%	+29,23%

4. POSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERAȚIEI VARIABILE ACORDATE

Nu este cazul.

*Pentru a facilita interpretarea informației din tabelul de mai sus (Cap. 3), precizăm următoarele:

Pozitia ocupată in cadrul companiei	2025	2024	2023	2022	2021
Niculae Dan	Președinte Consiliu	Președinte Consiliu	Președinte Consiliu	Președinte Consiliu	Președinte Consiliu/ Director General
Deneș Daniela Tasia	Administrator independent/ Președinte Comitet audit	Administrator independent/ Președinte Comitet audit	Administrator independent/ Președinte Comitet audit	Administrator independent/ Președinte Comitet audit	Administrator independent/ Președinte Comitet audit
Țuică Gabriel Alexandru	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet audit	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet audit	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet audit	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet audit	Administrator neexecutiv/ Membru Comitet audit
Bobu Carmen Loredana	Administrator neexecutiv	Administrator neexecutiv	Administrator neexecutiv (12.05 – 31.12)	-	-
Login Gabriel	Administrator neexecutiv	Administrator neexecutiv (01.02-31.12) / Administrator executiv/ Director general (01.01-31.01)	Administrator executiv/ Director general	Administrator executiv/ Director general	Administrator executiv/ Director general (26.04-31.12)
Baltasiu Sorin Stefan	Director general	Director general (01.05-31.12)	-	-	-
Cotiac Ion	Director Executiv	Director Executiv	Director Executiv	Director Executiv	Director Executiv

5. PRECIZĂRI FINALE

Remunerația totală individuală a conducătorilor Societății a fost acordată în conformitate cu *Politica de remunerare a conducerii administrative si executive*, adoptata de către Societate pentru perioada 2021-2025.

Indemnizația lunară fixă, plătită de 12 ori pe an sau în raport cu numărul sedintelor de consiliu, după caz, 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 2025.

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.

Apreciam ca , pentru anul de referință, în cadrul Societății nu au existat situații excepționale care să conducă la abateri de la procedura de punere în aplicare a *Politicii de remunerare a conducerii administrative si executive*.

De asemenea, la nivelul Societății sau în structura acesteia, nu au intervenit modificări semnificative a practicilor de remunerare, a performanței sale financiare sau operaționale generale ori a sectorului în care societatea Transilvania Broker de Asigurare S.A. activează, care să impună o revizuire a *Politicii actuale de remunerare a conducerii administrative si executive*, care să fie readusă în atenția Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Raportul de remunerare aferent anului precedent , 2024, supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor în ședința din data de 28 aprilie 2025, a intrat în unanimitate exprimată fără rezerve, fiind considerat conform cu *Politica de remunerare* adoptată la nivelul Societății și cu prevederile legale incidente, fapt confirmat și prin opinia auditorului statutar, exprimată pe marginea Raportului.

Prezentul Raport a fost întocmit în conformitate cu cerințele Legii 24/2017, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a fost avizat de către Consiliul de administrație al Soc. Transilvania Broker de Asigurare S.A. la data de 25 martie 2026 și urmează a fi supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare anuale a Acționarilor, din data de 28 aprilie 2026.

Față de prezentul *Raport de remunerare*, Emitentul va explica în următorul Raport, modul în care votul Adunării Generale a fost luat în considerare.

Președintele Consiliului de Administrație

NICULAE DAN