

24 Martie 2021  
Prima revizuire: 03.06.2022

## 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

POSSIBILITATEA 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 prezenta Politică de remunerare („Politica”) care 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.

*Prezenta procedură respectă dispozițiile Codului de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București și a fost întocmită în conformitate 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
- 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
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicata
- 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, republicata, 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
- Legislația muncii

De asemenea, politica și criteriile de remunerare a conducătorilor, au în vedere respectarea obligațiilor asumate prin contractele de administrare / contractele individuale de muncă, 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.

## 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 Acord încheiat între societate și conducător pentru serviciile prestate de acesta în folosul societății
Remunerație	Plată sau beneficii acordate unui conducător pentru serviciile prestate 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 arată 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



alinierii 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.

## 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 unui Comitet 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.

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 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 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 administrație (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 de administratie iar aceasta se realizeaza, pe baza de contract individual de munca, prin negociere si cu respectarea limitelor remuneratiei aprobate in Grila de salarii, pentru functiile respective.

Aprobarea *Grilei de functii si salarii* la nivelul companiei, este de competenta Consiliului de administratie . Nivelul remuneratiei salariatilor, se stabileste prin contract individual de munca, prin negociere directa .

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

În conformitate cu principiile Codului de Guvernanță Corporativă elaborat de Bursa de Valori București (BVB) și având în vedere hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Actionarilor nr. 11/29.07.2020 privind creșterea numărului de membri ai Consiliului de administrație de la 3, în prezent, la 5, societatea are în vedere înființarea unui *Comitet de remunerare* în cadrul Consiliului de administrație care va prelua 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.

## 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 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;
- mențină competitivitatea companiei pe piața muncii;
- contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și lung;
- 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
- ✓ 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, în cadrul Consiliului de administrație funcționează un Comitet de audit format din 2 membri.

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 individual de muncă*, încheiat pe durata nedeterminată.

### Remunerarea conducătorilor neexecutivi

Conducătorii neexecutivi 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.

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



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 (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.

## Remunerarea administratorilor executivi

### Remunerația fixă

Remunerația administratorilor executivi consta într-o *remuneratie 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 (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 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

Prin hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor întrunită la data de 07 septembrie 2021, politica de remunerare a Societății se completează și cu o componentă variabilă sub forma programului de motivare, remunerare și loializare pe termen lung a persoanelor cheie de tip „stock option plan”, prin care persoanele cheie din conducerea societății – administratori executivi și/sau





conducere executivă - primesc opțiunea de a participa la capitalul social al Transilvania Broker de Asigurare S.A. prin acordarea de acțiuni cu titlu gratuit sau preferențial. Criteriile și condițiile de exercitare a dreptului de opțiune sunt stabilite pentru fiecare beneficiar eligibil / categorie de beneficiari eligibili ai programului, în parte, potrivit cu hotărârile organelor statutare în acest sens. Programul de incentivare a persoanelor cheie de tip „Stock option plan” pentru perioada 2022-2025, în forma în care acesta a fost aprobat de către AGEA, este anexat la Politică.

*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, 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, 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 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 si revocarea directorilor, stabilirea remuneratiei lor, a atributiilor si responsabilitatilor precum si supravegherea activitatii acestora sunt de competenta Consiliului de administratie.

Directorii pot fi numiti dintre administratori sau din afara Consiliului de administratie.

**Directorii numiti 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 numiti din afara Consiliului de administratie,** isi desfasoara activitatea in baza unui contract individual de munca, incheiat pe durata nedeterminata, nivelul remuneratiei fixe a acestora fiind stabilit prin hotărârea Consiliului de administrație, în conformitate cu Grila de salarii aprobata la nivelul societatii.

*Alte beneficii ce pot fi acordate persoanelor din conducerea executivă (directorilor) care nu ocupa si pozitia de membru al Consiliului de administratie,* pe bază de negociere, conform celor stabilite prin Contractele individuale de munca, sunt dupa cum urmeaza : masina de serviciu, combustibil, telefon,

laptop, dreptul la decontarea cheltuielilor de deplasare in scopul realizarii mandatului (in tara si strainatate), asigurare medicala (de grup), asigurare de viata, asigurare de raspundere profesionala, asigurare de calatorie in strainatate (travel) in conditiile stabilite prin hotărârea Consiliului de administrație.

Conducătorii societatii (executivi si neexecutivi) beneficiază de asigurare de răspundere 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 mandat/administrare 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 CA.

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 in caz de revocare din functie, minim 90 zile și maxim 120 zile.

Pentru directorii cu contract de munca, perioada de preaviz in 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.

### **Pachete compensatorii acordate la încetarea contractelor cu directorii**

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

### **Prevederi privind pensionarea anticipată și/sau pensiile suplimentare**

Societatea nu a adoptat o politică de alocare 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.

### **POSSIBILITATEA DE RECUPERARE A REMUNERAȚIEI VARIABILE ACORDATE**

Nu e 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. 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 2025, 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.14/27.04.2021***