



## RAPORT DE REMUNERARE AL TRANSILVANIA INVESTMENTS ALLIANCE S.A. pentru 2022

Transilvania Investments Alliance (denumită în continuare Societatea, Compania sau Transilvania Investments) este persoană juridică română organizată sub formă de societate pe acțiuni (S.A.). Compania este listată la Bursa de Valori București, tranzacționarea acțiunilor emise de societate fiind supusă regulilor aplicabile pieței reglementate și fondurilor de investiții alternative de tip închis.

Transilvania Investments este Fond de Investiții Alternative destinat investitorilor de retail (F.I.A.I.R.), de tip închis, diversificat, înființat ca societate de investiții, autoadministrat. De asemenea, Transilvania Investments este autorizată ca Administrator de Fonduri de Investiții Alternative (A.F.I.A.).

Compania își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației române aplicabile și este administrată în sistem dualist.

### Cuprins

Cadrul general .....	2
1. Structuri de conducere .....	2
2. Remunerarea conducătorilor Societății .....	3
2.1. Remunerația fixă .....	4
2.2. Remunerația variabilă .....	4
3. Contribuția la performanța pe termen lung a societății .....	5
4. Criterii de performanță .....	6
5. Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere .....	7
6. Remunerația membrilor Directoratului .....	7
7. Performanța societății și modificarea remunerațiilor în ultimii 5 ani .....	8
8. Informații privind utilizarea posibilității de recuperare, abateri și derogări .....	9

## Cadrul general

Prezentul raport este întocmit în baza prevederilor legale și va însoți situațiile financiare anuale ale Transilvania Investments Alliance S.A. cu scopul de a prezenta o imagine de ansamblu a remunerațiilor și beneficiilor acordate pe parcursul ultimului exercițiu financiar conducătorilor Societății, în conformitate cu Politica de Remunerare aprobată de acționari.

Conform Politicii de remunerare, remunerațiile și beneficiile acordate sunt incluse în cadrul raportului de remunerare întocmit pentru ultimul exercițiu financiar, conform prevederilor legale, care se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor odată cu aprobarea situațiilor financiare, votul având caracter consultativ. Raportul de remunerare este de auditat de către auditorul financiar al companiei și este disponibil pe site-ul emitentului o perioadă de 10 ani.

Astfel, Raportul aferent exercițiului financiar 2022 ("Raportul") a fost întocmit în conformitate cu prevederile Legii 24/2017, republicată, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și va fi supus votului în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor din luna aprilie 2023, opinia acționarilor din cadrul adunării generale privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ.

Raportul de remunerare aferent exercițiului financiar 2021 a fost aprobat în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor din luna aprilie 2022 cu majoritatea voturilor exprimate și nu au fost solicitări suplimentare adresate cu ocazia sesiunii Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor.

Raportul va fi publicat ulterior Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor, rămânând la dispoziția publicului pentru o perioadă de 10 ani, pe website-ul companiei: <https://www.transilvaniainvestments.ro>.

Având în vedere calitatea de AFIA/FIAR suplimentar Raportul va lua în considerare și prevederile cadrului legislativ specific:

- Legea nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative;
- Regulamentul ASF nr.10 /2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative, cu modificările și completările ulterioare;
- Ghidul ESMA 232/2013 privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA;
- Legea nr. 31/1990 privind societățile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

### 1. Structuri de conducere

Conform prevederilor Actului constitutiv, Transilvania Investments Alliance S.A. este administrată în sistem dualist de către un Directorat care își desfășoară activitatea sub controlul unui Consiliu de Supraveghere.

#### Consiliul de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt aleși de adunarea generală ordinară a acționarilor, prin vot secret, pentru un mandat de patru ani.

Membrii Consiliului își desfășoară activitatea în baza contractelor de administrare (semnate în numele Societății de către Președintele Directoratului), a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Consiliului și a Actului Constitutiv al Societății.

În conformitate cu Actul Constitutiv al Societății, Consiliul de Supraveghere este compus din cinci membri, persoane fizice.

La data de 31.12.2022, Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investments Alliance S.A. este compus din: dl. Paul-George Prodan - Președinte, dl. Radu Momanu - Vicepreședinte, dl. Patrițiu Abrudan - membru, dl. Marius-Petre Nicoară - membru și dl. Constantin Frățilă - membru.

Membrii Consiliului de Supraveghere au fost aleși de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 04.12.2020, pentru un mandat de 4 ani, cu începere de la data autorizării componenței Consiliului de către Autoritatea de Supraveghere Financiară. Membrii Consiliului de Supraveghere au fost autorizați de către A.S.F. în baza Autorizațiilor nr. 69/19.04.2021 și nr. 80/27.04.2021.

În conformitate cu prevederile Legii societăților, toți membrii Consiliului de Supraveghere sunt membri neexecutivi, întrucât niciunul dintre membri nu deține o funcție executivă în cadrul societății, societatea fiind administrată în sistem dualist.

### Directoratul

Directoratul Transilvania Investments Alliance S.A. asigură conducerea efectivă a Societății.

În conformitate cu prevederile Actului constitutiv, Directoratul este numit de către Consiliul de Supraveghere și este compus din trei membri, un Președinte Executiv și doi Vicepreședinți Executivi.

Mandatul membrilor Directoratului este acordat pentru o perioadă de patru ani, putând fi reînnoit pentru noi perioade de 4 ani.

Membrii Directoratului își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat (semnat în numele societății de către președintele consiliului de supraveghere), a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Directoratului și a Actului Constitutiv al Societății.

La data de 31.12.2022, Directoratul Societății este format din dl. Radu-Claudiu Roșca – Președinte Executiv, dl. Theo-Dorian Buftea - Vicepreședinte Executiv și dna. Stela Corpacian – Vicepreședinte Executiv.

Mandatul actual al membrilor Directoratului expiră la data de 20.04.2024.

## 2. Remunerarea conducătorilor Societății

Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului se realizează în conformitate cu Actul constitutiv al Societății, Politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 28.04.2021, revizuită în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 28.04.2022 și a Programelor de răscumpărare a acțiunilor proprii în vedere împlințării programelor Stock option Plan anuale (SoP) aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Politica de remunerare a fost elaborată cu respectarea prevederilor Legii nr. 74/2015 *privind administratorii de fonduri de investiții alternative*, Ghidului ESMA 232/2013 și ale Legii nr. 24/2017 *privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață*. Politica de remunerare este disponibilă pe site-ul societății, împreună cu rezultatul votului acționarilor.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației. Remunerația și beneficiile acordate membrilor Consiliului de Supraveghere și membrilor Directoratului, conform prevederilor contractului de administrare/mandat, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate, în Raportul anual al Comitetului de Remunerare și în Raportul Consiliului de Supraveghere/Directoratului.

Conform politicii de remunerare, remunerația anuală totală constă dintr-o componentă fixă și una variabilă. Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat. Componenta de bază (remunerația fixă) reprezintă o pondere, suficient de mare din remunerația totală ceea ce oferă Companiei o flexibilitate deplină în ceea ce privește politica privind acordarea componentei variabile. Remunerația variabilă reprezintă o componentă ocazională a remunerării anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanța personalului societății.

### 2.1. Remunerația fixă

Este componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărei element principal constă în indemnizațiile acordate în baza contractului de administrare/mandat. Compania urmărește să ofere o remunerație de bază competitivă, care va fi aliniată la practicile pieței, având în vedere accentul pus pe partea variabilă a remunerației.

Nivelul remunerației fixe (de bază) se determină luând în considerare experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională (nivel de decizie și risc asumat, răspundere, autoritate și control) pentru fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a societății.

Pentru fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale sunt definite clar roluri și responsabilități, precum și un set de competențe și abilități necesare ocupării poziției respective.

Nivelul remunerațiilor fixe ale membrilor Consiliului de Supraveghere și ale membrilor Directoratului pentru anul 2022:

- Remunerația lunară a membrilor Consiliului de Supraveghere a fost aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 28.04.2022 la nivelul a 3,5 salarii medii brute pe societate pentru fiecare membru al Consiliului, 4 salarii medii brute pe societate pentru Vicepreședinte și 5 salarii medii brute pe societate pentru Președinte. În perioada ianuarie – aprilie 2022 remunerația lunară a membrilor Consiliului de Supraveghere a fost la nivelul a 2,0 salarii medii brute pe societate pentru fiecare membru al Consiliului, 2,5 salarii medii brute pe societate pentru Vicepreședinte și 3,0 salarii medii brute pe societate pentru Președinte. Remunerația suplimentară a membrilor Consiliului de Supraveghere ce au facut parte din comitetele consultative ale Consiliului de Supraveghere a reprezentat 10% din remunerația lunară individuală, indiferent de numărul comitetelor din care aceștia fac parte.
- Limitele remunerației lunare pentru membrii Directoratului conform politicii de remunerare sunt următoarele: între 7 și 9 salarii medii brute pe societate pentru Președintele Directoratului și între 4 și 6 salarii medii brute pe societate pentru Vicepreședinții Directoratului. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractele de mandat.

### 2.2. Remunerația variabilă

Remunerația variabilă reprezintă formă de plată sau indemnizație adițională achitată de Companie, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinată să recunoască performanța personalului identificat într-o anumită perioadă și constituie element diferențiator al pachetului de remunerare.

Remunerația variabilă se acordă cu respectarea următoarei limitări generale: remunerația variabilă nu va depăși 1,2% din activul total mediu, aferent anului pentru care se stabilește remunerația variabilă, calculat și raportat conform prevederilor legale în vigoare.

Membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului societății au dreptul să primească o remunerație variabilă sub formă de acțiuni emise de societate, în cadrul programelor de Stock Option Plan (S.O.P.) aprobate anual de acționarii societății, cu respectarea prevederilor legale în vigoare privind remunerația variabilă în cadrul A.F.I.A.

Condițiile de eligibilitate pentru plata anuală a componentei variabile a remunerației au în vedere:

- Performanță individuală, atât în ceea ce privește obiectivele anuale (KPI), cât și performanța Societății în ansamblu.
- Performanța operațională (nefinanciară).
- Rezultatele generale în materia responsabilității sociale.

Evaluarea performanței aliniate la riscuri se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta faptul că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a componentelor remunerației variabile

care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile societății și respectiv riscurile inerente acestora.

### 3. Contribuția la performanța pe termen lung a societății

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe rezultate de performanță pe termen lung. Rezultatele procesului de evaluare stau la baza politicilor motivaționale, inclusiv prin acordarea unei remunerații variabile. Remunerația acordată conform Politicii de remunerare contribuie activ la performanța pe termen lung a societății, încadrându-se în indicatorul de performanță multianual prevăzut la Cap. IV din Strategia fondului și în Declarația de Politică Investițională.

Din perspectiva cadrului multianual, prin Declarația de Politică Investițională se vizează un orizont investițional caracterizat de intervalul 2020 – 2024. Astfel, pe orizontul investițional acoperit de D.P.I. se dorește alinierea activității Transilvania Investments la următorul indicator de performanță (K.P.I.): *Creșterea Activului Net cu cel puțin 30%, creștere calculată înainte de distribuția de dividende și/sau alte forme de remunerare a acționarilor*<sup>1</sup>.

Cuantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură atât cu nivelul de performanța individuală atins, cât și cu:

- Performanțele departamentului operațional din care face parte membrul personalului (după caz);
- Rezultatele globale ale societății, existând și posibilitatea de neplată a componentei variabile în cazul unei performanțe nesatisfăcătoare.

Remunerația totală acordată respectă prevederile Politicii de Remunerare, respectiv structura plăților remunerației variabile pentru plata remunerației variabile aferentă anului 2021 este acordată și va fi plătită astfel:

- 50% acordată sub formă de numerar și 50% acordată sub formă de instrumente/acțiuni.
- 50% din remunerația variabilă constituie componenta inițială, diferența de 50% este supusă perioadei de amânare;
- 50% din componenta variabilă inițială va fi acordată sub formă de numerar, iar 50% va fi acordată sub formă de instrumente;
- 50% din componenta variabilă supusă perioadei de amânare va fi acordată sub formă de numerar, iar 50% va fi acordată sub formă de instrumente, la fiecare moment la care se va face acordarea;
- Perioada minimă de amânare este de 3 ani;
- Componenta de 50% supusă perioadei de amânare se acordă proporțional la sfârșitul fiecăruia din cei trei ani n+1, n+2 și n+3, unde „n” este anul pentru care este evaluată performanța în vederea stabilirii remunerației variabile conform Anexei 1 din politica, astfel:
  - 16,7 % din partea variabilă amânată va fi plătită în n+1 (din care: 50% din componenta supusă perioadei de amânare va fi acordată sub formă de numerar și 50% va fi acordată sub formă de instrumente);
  - 16,7 % din partea variabilă amânată va fi platită în n+2; (din care: 50% din componenta supusă perioadei de amânare va fi acordată sub formă de numerar și 50% va fi acordată sub formă de instrumente);
  - 16,6 % din partea variabilă amânată va fi platită în n+3; (din care: 50% din componenta supusă perioadei de amânare va fi acordată sub formă de numerar și 50% va fi acordată sub formă de instrumente);
  - “n” este perioada de acumulare (anul pentru care se acordă remunerația variabilă).

<sup>1</sup> Nivelul de referință este activul net aferent situațiilor financiare calculate la data de 30.06.2020 și acoperă perioada până la 30.06.2024

#### 4. Criterii de performanță

În procesul de evaluare a performanței individuale se iau în calcul atât *criterii cantitative* (financiare) cât și *criterii calitative* (nefinanciare).

**CRITERIILE CANTITATIVE** - sunt indicatori financiari utilizați pentru a stabili remunerația variabilă a unui membru al personalului identificat. Criteriile cantitative acoperă o perioadă suficient de mare pentru a reflecta în mod adecvat riscul prezentat de acțiunile membrului personalului.

**CRITERIILE CALITATIVE** - acoperă o perioadă suficient de mare pentru a reflecta în mod adecvat riscul prezentat de acțiunile personalului identificat, și sunt acele criterii altele decât cele cantitative. Criteriile calitative sunt descrise în cadrul Politicii pentru fiecare categorie de personal identificat.

În cursul anului 2022 Adunarea Generală a Acționarilor:

**1)** a constatat îndeplinirea de către Consiliul de Supraveghere și Directorat a indicatorilor de performanță calitativă și cantitativă destinați să recunoască performanța structurilor de conducere în anul financiar 2021, indicatori aprobați de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din 28.04.2021, respectiv:

**Consiliul de Supraveghere (indicatori calitativi, în ponderi egale, cu pondere de 100% în gradul total de îndeplinire a indicatorilor de performanță)**

1. Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor, încadrarea Societății în limitele și profilul de risc;
2. Implementarea unui sistem de guvernare corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative, respectiv îmbunătățirea scorului de guvernare stabilit independent pentru entitate de către ARIR;
3. Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de supravegherea și controlul respectării prevederilor legale în vigoare și a procedurilor interne ale societății în scopul prevenirii apariției situațiilor de neconformitate legală și internă.

#### **Directorat**

**A. Indicatori cantitativi** (cu o pondere de 60% în gradul total de îndeplinire a indicatorilor de performanță)

1. **Creșterea Activului Net** (*creștere calculată înainte de distribuția de dividende și/sau alte forme de remunerare a acționarilor*) cu cel puțin 6% până la finalul anului 2021, creștere calculată înainte de distribuția de dividende și/sau alte forme de remunerare a acționarilor, prin raportare la activului net al S.I.F. Transilvania la data de 31.12.2020.
2. **Realizarea câștigului net** (*sumă din profitul net realizat și câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat*) stabilit prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli, aprobat de către Adunarea Generală a Acționarilor pentru anul financiar 2021.

**B. Indicatori calitativi** (în ponderi egale, cu o pondere de 40% în gradul total de îndeplinire a indicatorilor de performanță)

1. Implementarea unui sistem de guvernare corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative;
2. Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor și încadrarea în limitele și profilul de risc;
3. Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de supravegherea și controlul respectării prevederilor legale în vigoare și a procedurilor interne ale societății în scopul prevenirii apariției situațiilor de neconformitate legală și internă.

**2)** a analizat rezultatele financiare ale societății și a constatat încadrarea în criteriile aferente anului 2021, respectiv: prevederile actului constitutiv al societății conform căruia remunerația variabilă totală nu va depăși 5% din profitul net realizat și din câștigul net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat anul 2021 **3)**

a aprobat remunerațiile variabile ale membrilor Consiliului de Supraveghere și ale membrilor Directoratului pentru anul 2021.

Prin Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare de Acțiuni din 2021 s-a adoptat stimularea, fidelizarea și recompensarea personalului cheie identificat din cadrul societății. Recompensarea prin acțiuni este o bună practică internațională, fiind un instrument eficient de responsabilizare și cointereseare la realizarea obiectivelor de afaceri pe termen lung, menită să recompenseze contribuția Beneficiarilor la dezvoltarea Societății în exercițiul financiar 2021, stimulând în același timp rămânerea Beneficiarilor în Societate, pentru ca aceștia să contribuie și pe mai departe la dezvoltarea Societății și la atingerea obiectivelor de business ale acesteia, generând valoare adăugată.

Planul reprezintă o punere în practică a Politicii de remunerare a companiei, aprobată de acționarii și a Hotărârii Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor nr. 1 din data de 04.12.2020, prin care acționarii au aprobat derularea unui program de răscumpărare de către Societate a acțiunilor proprii care urmează a fi distribuite cu titlu gratuit membrilor Consiliului de Supraveghere, ai Directoratului și personalului identificat, în cadrul unui program Stock Option Plan, în acord cu politica de remunerare aprobată la nivel societății.

#### **In consecință, în cursul anului 2022:**

- a fost platită tranșa de 50% din remunerația variabilă în numerar aferentă anului 2021, prezentată mai jos.
- au fost atribuite cu titlu gratuit acțiunile acordate ca parte a planului de beneficii pentru anul 2021, societatea publicând în data de 21.12.2022 *Documentul de informare privind atribuirea de acțiuni cu titlu gratuit personalului identificat al Transilvania Investments Alliance S.A.* A fost transferată către beneficiari componenta inițială a remunerației variabile constând în 50% din acțiuni, diferența de 50% din acțiuni fiind transferată către un fiduciar-avocat, urmand a fi eliberată în perioada 2023-2025.

### **5. Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere**

Structura de remunerare a fiecărui membru al Consiliului de Supraveghere pentru anul 2022 a fost următoarea:

Nume și prenume	Remunerație totală brută (% din totalul cheltuielilor cu remunerarea Consiliului de Supraveghere prezentate în situațiile financiare anuale)	Proporția remunerației fixe	Proporția remunerației variabile în numerar	Total % acțiuni acordate în 2022 pentru SoP 2021
PRODAN PAUL GEORGE	25,56%	89,73%	10,27%	6%
MOMANU RADU	20,74%	89,38%	10,62%	5%
ABRUDAN PATRIȚIU	17,64%	89,92%	10,08%	4%
NICOARA MARIUS PETRE	17,64%	89,92%	10,08%	4%
FRĂȚILĂ CONSTANTIN	18,41%	86,20%	13,80%	6%

### **6. Remunerația membrilor Directoratului**

Structura de remunerare a fiecărui membru al Directoratului pentru anul 2022 a fost următoarea:

Nume și prenume	Remunerație totală brută (% din totalul cheltuielilor cu remunerarea Directoratului prezentate în situațiile financiare anuale)	Proporția remunerației fixe	Proporția remunerației variabile în numerar	Total % acțiuni acordate în 2022 pentru SoP 2021
ROȘCA RADU-CLAUDIU	56,85%	85,36%	14,64%	12%

BUFTEA THEO-DORIAN	33,29%	97,16%	2,84%	1,4%
CORPACIAN STELA	9,86%	100,00%	-	-

Alte costuri suportate de Societate în anul 2022 în legătură cu membrii Consiliului de Supraveghere și Directorat au avut în vedere costuri cu asigurare profesională în valoare de 102.832 lei.

## 7. Performanța societății și modificarea remunerațiilor în ultimii 5 ani

Indicatori	Exercițiul financiar 2022 comparativ cu exercițiul financiar 2021	Exercițiul financiar 2021 comparativ cu exercițiul financiar 2020	Exercițiul financiar 2020 comparativ cu exercițiul financiar 2019	Exercițiul financiar 2019 comparativ cu exercițiul financiar 2018	Exercițiul financiar 2018 comparativ cu exercițiul financiar 2017
<b>Performanța societății</b>					
Profit net anual (lei)	63.721.738	96.611.495	34.541.912	181.797.277	66.542.892
Variația (%)	-65,96%	+179,69	-80,99%	+173,20%	+3,60%
VUAN (lei)	0,6310	0,6413	0,5412	0,5818	0,4513
Variația (%)	-1,61%	+18,49%	-6,97%	+28,92%	+1,96%
Câștig net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat (lei)	32.452.453	76.741.170	11.783.629	1.088.240	9.072.404
Variația (%)	-42%	551%	983%	-88%	-

<b>Modificarea remunerațiilor membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului</b>					
<b>Consiliul de Supraveghere</b>					
PRODAN PAUL GEORGE	+118,30%	N/A	N/A	N/A	N/A
MOMANU RADU	+110,41%	N/A	N/A	N/A	N/A
ABRUDAN PATRIȚIU	+123,01%	N/A	N/A	N/A	N/A
NICOARA MARIUS PETRE	+123,01%	N/A	N/A	N/A	N/A
FRĂȚILĂ CONSTANTIN	+56,08%	+28,35%	+11,82%	+31,94%	+14,31%
<b>Directorat</b>					
ROȘCA RADU-CLAUDIU	+45,7%	+28,35%	N/A	N/A	N/A
BUFTEA THEO-DORIAN	754,11%	N/A	N/A	N/A	N/A
CORPACIAN STELA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Remunerația medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților</b>					
Angajații societății fără conducere -remunerație medie	182.355	132.650	122.258	181.080	114.627
Variația (%)	37,47%	+8,50%	-32,48%	+57,97%	+27,88%
Nr. mediu de angajați	39	36	40	43	44

În prezentarea modificării remunerațiilor membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului creșterile anuale au în vedere influența variației salariului mediu pe societate față de care se stabilesc remunerațiile și a perioadelor în care persoanele și-au exercitat mandatele.

N/A a fost menționat pentru cazurile în care persoana respectivă nu a fost membru al Consiliului de Supraveghere sau Directoratului în anul respectiv sau pentru cazurile în care persoana a fost aleasă în anul respectiv, comparabilele nefiind aplicabile.



Remunerația anuală brută acordată în ultimii 5 ani este prezentată mai jos:

Consiliul de Supraveghere

Remunerație totală	2022	2021	2020	2019	2018
Suma totală acordată	3.963.195	2.224.542	3.068.210	5.274.646	2.934.469
Variația	+78,15%	-27,50%	-41,83%	+79,75%	+40,72%

Directorat

Remunerație totală	2022	2021	2020	2019	2018
Suma totală acordată	2.535.528	4.430.197	2.382.981	5.287.147	2.721.919
Variația	-42,77	+85,90%	-54,93%	+94,24%	+48,42%

## 8. Informații privind utilizarea posibilității de recuperare, abateri și derogări

În 2022 nu au existat situații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile, nu au existat abateri sau derogări de la Politica de remunerare.

**Președintele Executiv  
Radu - Claudiu ROȘCA**

**Vicepreședintele Executiv  
Theo - Dorian BUFTEA**

**Vicepreședintele Executiv  
Stela CORPACIAN**