



Transilvania Investments

POLITICA DE REMUNERARE **2024 - 2028**

Transilvania Investment Alliance
Administrator de Fonduri de Investiții Alternative

Aplicabilă începând cu data de 22.04.2024

Sumar

1. DEFINIȚII.....	3
2. PRINCIPII FUNDAMENTALE	4
3. ELABORAREA, APROBAREA ȘI SUPRAVEGHEREA POLITICII DE REMUNERARE.....	6
1.1. Implicarea acționarilor	6
1.2. Consiliul de Supraveghere și Directoratul societății	6
1.3. Comitetul de Remunerare	7
1.4. Funcțiile de control	7
4. IDENTIFICAREA CATEGORIILOR DE PERSONAL.....	8
5. TIPURI DE REMUNERARE	8
5.1. Remunerația fixă (de bază)	8
5.2. Remunerația variabilă.....	9
5.2.1. <i>Raportul dintre remunerația fixă și variabilă</i>	9
5.2.2. <i>Evaluarea performanței și a riscurilor</i>	10
5.2.3. <i>Criterii calitative pentru categoriile de personal identificat</i>	11
5.2.4. <i>Procedura de plată a remunerației variabile</i>	12
6. CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR	15
7. REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE	15
8. DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE	15
Anexa 1 – Grafic de amânare.....	16

Preambul

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

Conform Actului Constitutiv, Transilvania Investments Alliance 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 Alliance este autorizată ca Administrator de Fonduri de Investiții Alternative (**A.F.I.A.**).

Transilvania Investments Alliance respectă, într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa internă, precum și cu natura, amploarea și complexitatea activităților sale, principiile privind remunerarea în conformitate cu cerințele **Legii nr. 74/2015** privind administratorii de fonduri de investiții alternative, cerințele **Ghidului ESMA 232/2013** și este în conformitate cu prevederile **Legea nr. 24/2017** privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificări și completări ulterioare, republicată.

Politica de remunerare se aplica personalului de la toate nivelurile structurii organizatorice din cadrul societății. Această politică descrie abordarea formală utilizată de Transilvania Investments Alliance (denumită în continuare „Compania” sau “Societatea”) pentru a stabili remunerația categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului său de risc (personalul identificat).

Politica privind remunerarea reprezintă cadrul general stabilit de **Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor**, pe care Compania o pune în aplicare și privește modul de remunerare a personalului identificat, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății și ale acționarilor.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu **transparentă** a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Transilvania Investments Alliance, societatea promovând un sistem de management prin **obiective**. Compania poziționează remunerația și motivația persoanelor identificate pentru atingerea obiectivelor în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piață extrem de competitivă.

Politica de remunerare este **clară, flexibilă și consecventă**, care creează premisele pentru o creștere economică sustenabilă și care consolidează în același timp **cultura, viziunea, misiunea și valorile** Transilvania Investments Alliance fiind revizuită periodic pentru relevanță și fiabilitate.

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese, rolul Comitetului de Remunerare sau al altor comitete implicate.

Politica de remunerare prezintă modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților Societății, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

Eventualele tarife și/sau onorarii achitate unor terți în temeiul unor contracte încheiate cu aceștia nu intră sub incidența prezentei politici de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de personalul identificat în interes de serviciu nu se consideră remunerație în sensul prezentei politici.

Politica de remunerare a Transilvania Investments Alliance este compatibilă cu politicile Companiei privind integrarea riscurilor legate de sustenabilitatea în procesele de luare a deciziilor privind investițiile.

Prezenta Politică de remunerare are ca principal cadrul legislativ:

- 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

1. DEFINIȚII

Societatea, Compania - Transilvania Investments Alliance.

Personal identificat - categoriile de personal, inclusiv membrii structurii de conducere, persoanele care își asumă riscurile, cele cu funcții de control și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății.

Funcții de control - personalul (în afara structurii de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate și funcții similare în cadrul Transilvania Investments Alliance .

Categorie de remunerare - intervalul în care se situează remunerația totală a fiecăruia dintre membrii structurii de conducere și categoria persoanelor care își asumă riscurile – de la persoana cel mai bine remunerată la cea cu cel mai scăzut nivel de remunerare din aceste categorii.

Remunerația (componentă) fixă - componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea obiectivelor Transilvania Investments Alliance și a celor individuale, al cărui element principal este salariul de bază personal, la respectiv indemnizațiile și sporurile atribuite în baza legii, respectiv a contractului de muncă/mandat.

Remunerație (componentă) variabilă - formă de plată sau indemnizație adițională achitată de societate cu luarea în considerare a unor criterii de performanță.

Criterii cantitative - în sensul prezentei politici de remunerare, datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația variabilă a unei persoane relevante.

Criterii calitative - alte criterii decât cele cantitative.

An evaluat - exercițiu financiar vizat de măsurarea și evaluarea performanței persoanelor vizate, în baza cărora se stabilește quantumul remunerației în funcție de performanță.

Instrumente - acțiuni emise de Transilvania Investments Alliance, sau participații echivalente la capitalurile proprii sau instrumente aferente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.

Malus - măsură care permite Transilvania Investments Alliance să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele Transilvania Investments Alliance în ansamblu, ale compartimentului și, dacă este posibil, ale membrului personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

Mecanism de recuperare (claw-back) - acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze o parte din remunerație Transilvania Investments Alliance în anumite circumstanțe. Această măsură se poate aplica atât remunerației variabile inițiale, cât și remunerației variabile amânate. Atunci când este asociat rezultatelor în ceea ce privește riscurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.

Funcție de supraveghere – Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investments Alliance , organism corporativ care supraveghează activitatea Directoratului.

Conducerea superioară – Directoratul Transilvania Investments Alliance , organism corporativ responsabil de conducerea (executivă) a societății.

Perioadă de reținere - perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de instrumente nu poate fi vândută.

Perioadă de acumulare - perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia.

Perioadă de amânare - perioada în care remunerația variabilă este reținută după încheierea perioadei de acumulare.

Punct de acordare (intrare în drepturi) - o parte din remunerație este acordată atunci când membrul personalului primește plata și devine deținătorul legal al remunerației. După acordarea remunerației, nu mai pot avea loc ajustări ex-post explicite, cu excepția clauzelor de recuperare.

2. PRINCIPII FUNDAMENTALE

În definirea și aplicarea Politicii de remunerare, Transilvania Investments Alliance respectă într-un mod și într-o măsură adecvate în raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa internă, precum și cu natura, amploarea și complexitatea activităților sale, următoarele principii privind remunerarea, în conformitate cu cerințele Ghidului ESMA 232/2013, precum și cerințele Legii nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative și ale Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață:

- a. Politica de remunerare este aliniată cu strategia pe termen lung a Companiei și cu elementele acesteia pe termen scurt, asigurând un echilibru între remunerația acționarilor și cea a personalului identificat.
- b. Compania promovează sustenabilitatea, astfel ca remunerațiile sunt menite să stimuleze motivația pe termen mediu și lung și să evite concentrarea excesivă pe realizarea câștigurilor pe termen scurt și nesustenabile.
- c. Remunerația este stabilită în conformitate cu performanța relevantă, permițând Companiei să atragă și să păstreze profesioniștii de top.
- d. Remunerațiile sunt determinate în contextul condițiilor de piață în care operează Compania, pentru a asigura competitivitatea și eficiența recrutării.
- e. Dinamica și logica schemelor de remunerare sunt concepute având în vedere coerența și transparența, vizând înțelegerea deplină de către toți utilizatorii de informații interni și externi a criteriilor stabilite de aceasta.
- f. Politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, Regulile sau Actul Constitutiv ale Transilvania Investments Alliance ;
- g. Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Companiei, precum și cu interesele investitorilor Transilvania Investments Alliance și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- h. Consiliul de Supraveghere adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia; politica de remunerare și modificările semnificative ale acesteia se supun aprobării adunării generale a acționarilor;

- i. Aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de Consiliul de Supraveghere;
- j. Membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele compartimentelor funcționale ale societății;
- k. Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de Comitetul de Remunerare;
- l. Atunci când remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și rezultatele globale ale Companiei, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criterii atât financiare, cât și nefinanciare;
- m. Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat ciclului de viață Transilvania Investments Alliance, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen mai lung și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politica de răscumpărare a Companiei și riscurile de investiții ale acestora;
- n. Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației;
- o. Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;
- p. Măsurarea performanței utilizate în calculul componentelor variabile ale remunerației cuprinde un mecanism cuprinzător de adaptare care să includă toate tipurile pertinente de riscuri posibile;
- q. Un procentaj substanțial, în orice caz de cel puțin 40% din componenta variabilă a remunerației, se amână pe o perioadă corespunzătoare și este aliniat corect naturii riscurilor asumate de Societate. Perioada menționată la prezenta literă este 3 ani; remunerația datorată în cadrul unor măsuri de amânare nu se acordă mai repede decât pe bază proporțională;
- r. Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a societății în ansamblu și este justificată de performanța compartimentului (dacă este aplicabil) și a persoanei în cauză;
- s. În cazul remunerației care depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de evaluarea rezultatelor persoanei și rezultatelor generale ale Companiei.
- t. Remunerația variabilă totală este, în general, redusă în mod semnificativ, sau neacordată în cazul în care se înregistrează o performanță slabă sau negativă a societății, ținându-se seama atât de remunerațiile curente, cât și de reducerile privind plata sumelor câștigate anterior, inclusiv prin aplicarea principiului malus sau prin mecanisme de recuperare;
- u. Măsurarea performanței ține cont de riscuri (actuale și viitoare) care pot afecta rezultatele și ia în calcul costul capitalului utilizat și lichiditățile necesare.
- v. Personalului i se solicită să se angajeze în a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare.
- w. Remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor legale în vigoare.

3. ELABORAREA, APROBAREA ȘI SUPRAVEGHEREA POLITICII DE REMUNERARE

1.1. Implicarea acționarilor

Compania a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește personalul identificat cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul **Adunării Generale Ordinare a Acționarilor**.

Politica de remunerare, aprobată de acționari, se publică pe site-ul Societății împreună cu rezultatul votului acționarilor.

Societatea întocmește un **Raport de remunerare** pe care îl supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, odată cu aprobarea situațiilor financiare, în fiecare an, începând cu anul următor anului aprobării politicii de remunerare, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ. Raportul de remunerare este disponibil pe site-ul Societății pe o perioadă de 10 ani.

Raportul de remunerare oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, membrilor structurii de conducere în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor membri, în conformitate cu politica de remunerare.

Fluxul decizional cu privire la politica de remunerare este, în sinteză, următorul:

	A.G.O.A.	Consiliul de Supraveghere	Directorat	Comitetul de remunerare
Politica de Remunerare (aprobare)	aprobă	propune	propune	Avizează și monitorizează
Raportul de remunerare	vot consultativ	aprobă	propune	Formulează recomandarea
Aprobarea rascumparării acțiunilor (limita generală a remuneratiei variabile)	aprobă	propune	propune	Formulează recomandarea

1.2. Consiliul de Supraveghere și Directoratul societății

Consiliul de Supraveghere adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare. Modificările semnificative ale politicii de remunerare se supun aprobării Adunării Generale a Acționarilor. Consiliul de Supraveghere se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect și responsabil și că politica de remunerare permite și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al Transilvania Investments Alliance.

Directoratul Transilvania Investments Alliance este responsabil pentru aplicarea politicii de remunerare, așa cum a fost aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, iar monitorizarea implementării acesteia este realizată de către Consiliul de Supraveghere.

Remunerația variabilă a funcțiilor cheie se aprobă de către Consiliul de Supraveghere, iar remunerația variabilă a personalului identificat prin Politica de remunerare, se aprobă de către Directorat, în conformitate prevederile legale în vigoare.

1.3. Comitetul de Remunerare

Compania are constituit un **Comitet de Remunerare** care are un rol consultativ în cadrul Consiliului de Supraveghere. Comitetul de Remunerare este numit de către Consiliul de Supraveghere al societății și este format din cel puțin doi membri ai Consiliului, din care cel puțin un membru trebuie să fie independent.

Componența Comitetului are în vedere ca la nivel agregat acesta să dispună de competențe și experiența profesională suficiente, cu privire la administrarea riscurilor și activitățile de control, mai exact cu referire la mecanismul de aliniere a structurii de remunerare la profilul de risc al societății.

Comitetul de Remunerare are rolul de a acorda consultanță/asista Consiliul de Supraveghere în stabilirea/monitorizarea implementării politicilor și practicilor de remunerare.

Astfel, în corelare cu principiile de guvernanță corporativă și cu reglementările aplicabile Companiei, Comitetul de Remunerare are următoarele principale responsabilități:

- i. Analizează și formulează propuneri pentru Consiliul de supraveghere cu privire la pachetul anual total al remunerației variabile în cadrul societății.
- ii. Formulează propuneri privind politica de remunerare.
- iii. Monitorizează implementarea politicii de remunerare în cadrul Companiei.
- iv. Revizuieste, acorda consultanță, pregătește deciziile privind remunerarea.
- v. Asista Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților sale cu privire la politica de remunerare.
- vi. Evaluează anual performanțele membrilor Directoratului și ale persoanelor care dețin funcții cheie și formulează propuneri pentru Consiliul de Supraveghere cu privire la remunerația variabilă a fiecăruia. În vederea argumentării deciziei de atribuire a unei remunerații variabile, Comitetul va emite o opinie ce se va baza pe întocmirea unei analize fundamentate.
- vii. Monitorizează și supraveghează remunerațiile variabile ale Directoratului și ale persoanelor aflate în funcțiile-cheie, conform reglementărilor aplicabile.

Pentru realizarea responsabilităților în materia remunerării, Comitetul de remunerare are următoarele atribuții:

- a. Acordă asistență și consultanța Consiliului de Supraveghere cu privire la politica de remunerare a societății.
- b. Furnizează informații Consiliului de Supraveghere și analizează propunerile acționarilor societății și formulează recomandări prin raportare la acestea.
- c. Asigură caracterul adecvat și suficient al informațiilor puse la dispoziția acționarilor în materia remunerării.
- d. Selectează consultanții care îl asistă la îndeplinirea atribuțiilor, dacă este cazul.
- e. Are acces la datele și informațiile referitoare la procesul decizional al Consiliului de Supraveghere cu privire la proiectarea și punerea în aplicare a sistemului de remunerare.
- f. Are acces la datele și informațiile provenite de la funcțiile de administrare a riscurilor și de control/conformitate.
- g. Are acces la suportul sistemului de control intern și al altor funcții competente (de exemplu, resurse umane, juridic).

1.4. Funcțiile de control

Funcțiile de control din cadrul Companiei au un rol activ în elaborarea și monitorizarea continuă a punerii în aplicare a Politicii de remunerare, contribuind la stabilirea strategiei generale de remunerare a Companiei.

Acestea colaborează, pentru realizarea funcțiilor, cu Consiliul de Supraveghere, Comitetul de Remunerare și Directoratul și contribuie la promovarea unei administrări eficiente a riscurilor. Acestea au ca principale roluri și responsabilități următoarele:

1. **Funcția de administrare a riscurilor** evaluează modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății. Funcția de administrare a riscurilor validează și evaluează datele de ajustare la riscuri și participă la o întrunire a Comitetului de Remunerare în acest scop.
2. **Funcția de conformitate** analizează modul în care structura remunerației afectează respectarea de către societate a legislației, reglementărilor și politicilor interne.
3. **Funcția de audit intern** realizează periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și al efectelor politicii de remunerare a societății.

4. IDENTIFICAREA CATEGORIILOR DE PERSONAL

Personalul identificat reprezintă categoriile de personal, inclusiv membrii structurii de conducere, care își asumă riscurile, cele cu funcții de control și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății.

Următoarele categorii de personal se încadrează în categoria *personalului identificat*, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății:

- i. Membrii Directoratului și membrii Consiliului de Supraveghere
- ii. Funcțiile de control (ofițerul de conformitate, administratorul de risc).
- iii. Persoanele responsabile cu aplicarea politicilor și procedurilor privind evaluarea activelor la nivelul Companiei (evaluator din cadrul compartimentului responsabil de evaluarea activelor).
- iv. Persoanele desemnate la nivelul Companiei pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului (SB/FT).
- v. Personalul identificat care își asuma responsabilități cu impact semnificativ asupra profilului de risc al societății, din cadrul compartimentelor funcționale, precum: dezvoltare de business, analiză, tranzacționare, administrare de portofoliului, financiar, tehnologia informației, administrativ, cabinet preșdinte, guvernanta corporativă, juridic.
- vi. Alte persoane care prin nivelul remunerației fixe se situează în aceeași categorie cu persoanele identificate la lit. v).

5. TIPURI DE REMUNERARE

Structura de remunerare a personalului este formată din două elemente principale: **remunerația fixă** și poate include o **remunerația variabilă** și/sau alte beneficii.

5.1. Remunerația fixă (de bază)

Este componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărei element principal constă în salarii sau indemnizațiile acordate în baza contractului de administrare/mandat. Compania va urmări 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.

Limitele remunerației lunare pentru membrii Directoratului se stabilesc de către Consiliul de Supraveghere, astfel: pentru Președintele Directoratului între 3 și 6 salarii medii brute realizate în ultima lună a anului 2023, iar pentru Vicepreședinții Directoratului între 2,5 și 5 salarii medii brute realizate în ultima lună a anului 2023.

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.

O remunerație este considerată fixă atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

- Se bazează pe criterii prestabilite.
- Nu este discreționară în ceea ce privește nivelul de experiență profesională și nivelul de senioritate.
- Este transparentă cu privire la suma individuală acordată.
- Este permanentă (menținută o perioadă lungă de timp strâns legată de rol specific și de responsabilități).
- Este irevocabilă (suma permanentă poate fi modificată numai prin negociere și revizuire anuală).
- Nu poate fi redusă, suspendată sau anulată unilateral de companie fără acordul celeilalte părți.

Nivelul remunerației fixe poate fi revizuit anual sau ori de câte ori e nevoie, și pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și/sau condițiilor de piață (de exemplu, inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate, etc).

Alte tipuri de beneficii

Salariații pot primi suplimentar de la Companie beneficii monetare și nemonetare, precum: prime de vacanță, prime cu ocazia sărbătorilor legale, cadouri în bani sau în natură sau tichete cadou cu diferite ocazii, tichete de masă, tichete de vacanță, spor lunar pentru funcția înlocuită, abonamente medicale, asigurări private de sănătate, acces la telefonie mobilă.

Plata remunerației fixe

Componenta monetară și nemonetară reprezentând remunerația fixă sunt platite de societate în beneficiul personalului său, lunar sau după caz.

5.2. 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 va acorda 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.

5.2.1. Raportul dintre remunerația fixă și variabilă

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.

5.2.2. Evaluarea performanței și a riscurilor

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 Companiei 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.

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.

Cuantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură atât cu nivelul de performanță 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.

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

CRITERII CANTITATIVE - sunt indicatori financiar 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 prezentei Politici pentru fiecare categorie de personal identificat.

Performanța nefinanciară negativă și în special comportamentul lipsit de etică sau neconform/neadecvat, prevalează în raport cu orice performanță financiară adecvată a unui membru al personalului identificat și poate determina reducerea remunerației variabile a acestuia.

Funcțiile de control

În nicio situație, funcțiile de control nu vor fi evaluate în funcție de performanța financiară a Companiei sau de rezultatele compartimentelor/liniilor de business pe care le controlează.

Evaluarea anuală a persoanelor care dețin funcții de control precum și acordarea componentei variabile a remunerației nu va fi corelată direct cu situații ca de exemplu aprobarea unei tranzacții, luarea unor decizii sau formularea de recomandări privind aspecte de risc și control financiar. Componenta variabilă nu este corelată cu rezultatele financiare ale societății, dar se va acorda în limitele aprobate de AGA în bugetul de venituri și cheltuieli anual.

5.2.3. Criterii calitative și cantitative pentru categorii de personal identificat

Criterii calitative pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Criteriile calitative pentru membrii Consiliului de Supraveghere sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor reprezentate de:

- a) Realizarea managementului strategic al Societății;
- b) Implementarea unui sistem de guvernantă corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative;
- c) Gradul de îndeplinire a obiectivelor generale de evaluare la nivelul societății;
- d) Îndeplinire obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor, încadrarea Societății în limitele și profilul de risc;
- e) Respectarea standardelor etice și profesionale pentru a se asigura un comportament profesional și responsabil în vederea prevenirii apariției conflictelor de interese și gestionarea conflictelor de interese;
- f) Îndeplinire obiectivelor reprezentate de supravegherea și controlul respectării prevederilor legale în vigoare și procedurilor interne ale societății în scopul prevenirii apariției situațiilor de neconformitate legală și internă.
- g) Îmbunătățirea scorului de guvernanță stabilit independent pentru entitate de către ARIR.

Criterii calitative pentru membrii Directoratului

Criteriile calitative pentru membrii Directoratului sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor reprezentate de:

- a) Implementarea strategiei și politicilor investiționale ale societății;
- b) Implementarea sistemelor pentru administrarea și buna desfășurare a activităților Societății;
- c) Implementarea unui sistem de guvernantă corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative;
- d) Îndeplinire obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor și încadrarea în limitele și profilul de risc;
- e) Respectarea standardelor etice și profesionale pentru a se asigura un comportament profesional și responsabil în vederea prevenirii apariției conflictelor de interese și gestionarea conflictelor de interese;
- f) Îndeplinire obiectivelor reprezentate de supravegherea și controlul respectării prevederilor legale în vigoare și procedurilor interne ale societății în scopul prevenirii apariției situațiilor de neconformitate legală și internă.

Criterii cantitative pentru membrii Directoratului

Criteriile cantitative pentru membrii Directoratului sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor reprezentate de:

- a) Creșterea anuală¹ a Valorii Activului Net Unitar (VUAN) cu cel puțin 6%, ponderea acestui criteriu în totalul criteriilor cantitative este de 40%
- b) Reducerea în fiecare an² cu cel puțin 7% a discount-ului de tranzacționare, ponderea acestui criteriu în totalul criteriilor cantitative este de 40%
- c) Realizarea Profitului Net prevăzut în Bugetul de Venituri și Cheltuieli (BVC) al fiecărui an, ponderea acestui criteriu în totalul criteriilor cantitative este de 20%.

¹ Evaluarea anuală a evoluției VUAN ține cont de anul fiscal întreg, și se va realiza proporțional pentru perioadele care nu corespund unui an fiscal întreg acoperite de prezenta Strategie, după caz

² Evaluarea anuală a reducerii discount-ului se raportează la prețul de închidere al acțiunilor TRANSI și la valoarea publicată a VUAN la finalul unui an fiscal întreg, excepție prima perioadă de calcul în care perioada de referință va fi 30.04.2024 și se va realiza proporțional pentru perioadele care nu corespund unui an fiscal întreg acoperite de prezenta Strategie, după caz

Criterii calitative pentru persoanele care dețin funcții de control

Remuneratia persoanelor care dețin funcții de control are la baza o componenta fixa (salariul) și o componenta variabila. Transilvania Investments Alliance asigură un nivel al remunerării fixe a personalului cu funcții de control care îi permite să poată angaja personal calificat și cu experiență în aceste funcții.

Componenta variabilă este ocazională și se acordă în funcție de rezultatele evaluării anuale a personalului. Remuneratia variabilă a persoanelor care dețin funcții de control se realizează pe baza îndeplinirii obiectivelor legate de funcțiile lor, neexistând o corelație directă cu rezultatele compartimentelor pe care le monitorizează și controlează.

Criteriile calitative pentru **Ofițerul de conformitate** sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor specifice reprezentate de supravegherea și controlul respectării de către Transilvania Investments Alliance și de către personalul său a prevederilor legale în vigoare și a procedurilor interne ale Societății, în scopul prevenirii apariției situațiilor de neconformitate legală și internă.

Criteriile calitative pentru **Administratorul de risc** sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor specifice reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor, precum și a procedurilor, modelelor, proceselor și măsurii eficiente de administrare a riscurilor, în vederea identificării, măsurării, administrării și monitorizării permanente a tuturor riscurilor relevante la care este sau poate fi expusă Transilvania Investments Alliance.

Criteriile calitative și cantitative care stau la baza stabilirii componentei variabile pentru personalul identificat (persoanele responsabile cu aplicarea politicilor și procedurilor privind evaluarea activelor, persoanele desemnate pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, personalul care își asumă responsabilități cu impact semnificativ asupra profilului de risc al societății din cadrul compartimentelor dezvoltare de business, analiză, tranzacționare, administrare de portofoliului, financiar, tehnologia informației, administrativ, cabinet preșdinte, guvernanta corporativă) vor fi stabilite prin procedurile interne ale Societății.

Forul decizional competent poate decide, în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță, să **acorde remunerația variabilă** în totalitate sau parțial personalului identificat, pentru un anumit nivel de **realizare a obiectivelor** stabilite (calitative și cantitative), determinată pe baza evaluării personale anuale, dar care trebuie să fie de **minim 90%**.

5.2.4. Procedura de plată a remunerației variabile

Structura plăților remunerației variabile

Având în vedere prevederile legale în vigoare și principiile de bază pe care este construită politica de remunerare a Transilvania Investments Alliance, remunerația variabilă acordată va fi plătită 100% prin acordarea de instrumente/acțiuni ale societății:

- 60% din remunerația variabilă constituie componenta inițială, diferența de 40% este supusă perioadei de amânare;
- Perioada minima de amânare este de 3 ani;
- Componenta de 40% 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, astfel:
 - 13,4% din partea variabilă amânată va fi plătită în $n+1$;
 - 13,3% din partea variabilă amânată va fi plătită în $n+2$;
 - 13,3% din partea variabilă amânată va fi plătită în $n+3$;
 - „ n ” este perioada de acumulare (anul pentru care se acordă remunerația variabilă).

Plata părții amânate a remunerației variabile se va face, de regulă, în luna aprilie a fiecărui an (n+1, n+2, n+3) cu condiția îndeplinirii obiectivelor aprobate. Acest mecanism de plata se va replica pentru fiecare an “n” care e definit ca “perioada de acumulare” și pentru fiecare din cei trei ani urmatori (n+1, n+2, n+3) definiți în prezenta politică ca “perioada de amanare” respectiv “punct de acordare”.

Criterii de acordare pentru remunerația variabilă amânată

Pe parcursul întregii perioade de amânare se vor cântări efectele apărute între timp, legate de activitatea persoanei supuse aplicabilității Politicii de Remunerare a societății, și în funcție de acestea se va reduce, după caz, suma remunerației care urmează a fi plătită cu amânare, chiar până la 100% din suma parțial amânată scadentă.

Stabilirea dreptului la plata tranșelor amânate se realizează în baza criteriilor din prezenta politică care analizează funcționarea prudentțială și evaluarea riscurilor aferente activităților persoanelor vizate.

Ajustarea la riscuri înainte de acordare, ajustare *ex-ante*, se bazează pe indicatori de risc și asigură faptul că remunerația variabilă este aliniată integral cu riscurile asumate.

Ajustarea la riscuri ulterior acordării remunerației variabile, ajustare *ex-post*, reprezintă mecanismul de aliniere la riscuri prin care Compania ajustează remunerația variabilă a angajatului prin metode de tipul *malus* sau *claw-back*, este întotdeauna legată de performanță sau riscuri. Aceasta apare în cazul în care ajustarea la riscuri *ex-ante* nu a fost suficientă sau dacă au apărut noi riscuri sau pierderi neașteptate.

Criteriile pentru intrarea în drepturi pentru partea variabilă amânată se analizează înainte de eliberarea fiecărei tranșe din remunerația variabilă supusă procedurii de amânare sau la încetarea mandatului/contractului de muncă.

Atunci când criteriile de intrare în drepturi pentru partea amânată nu sunt îndeplinite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții poate face obiectul acordurilor de tip „malus”.

Criteriile acoperă în special situațiile în care:

- Au fost identificate dovezi de comportament necorespunzător sau erori serioase din partea angajatului sau a membrului Directoratului sau a membrului Consiliului de Supraveghere (de exemplu nerespectarea reglementărilor legale sau interne, în special în ceea ce privește riscurile, conflictele de interese, codul de conduită al companiei sau standardele etice).
- Angajatul sau membrul Directoratului sau membrul Consiliului de Supraveghere a avut o conduită care a avut ca rezultat pierderi semnificative sau a fost răspunzător de o astfel de conduită.
- Angajatul sau membrul Directoratului sau membrul Consiliului de Supraveghere nu a reușit să respecte cerințele de bună reputație, onestitate și integritate;
- Compania suferă de reducerea semnificativă a performanței sale financiare de ansamblu.

Malus

Compania utilizează criterii specifice prin care aplică mecanisme *malus* și mecanisme de recuperare. Printre aceste criterii aplicate se regăsesc următoarele:

- Dovezi de comportament necorespunzător sau erori serioase din partea membrului personalului identificat (de exemplu, încălcarea codului de conduită și altor reglementări interne, în special în ceea ce privește riscurile și standardele etice).

- Compania sau compartimentul funcțional în cadrul căreia lucrează membrul personalului identificat prezintă lacune semnificative în ceea ce privește administrarea riscurilor (caz în care se vor utiliza indicatori specifici).
- Schimbări importante în situația financiară de ansamblu a Companiei.
- Neîndeplinirea obligațiilor care decurg din raportul de muncă.
- Nerespectarea actelor legislative referitoare la prestarea muncii, a reglementărilor interne, a prevederile profesionale aplicabile funcțiilor respective.

Claw-back

Compania poate utiliza criterii specifice prin care aplică mecanisme claw-back, de recuperare. Criteriile aplicate sunt următoarele:

- Compania suferă ulterior de reducerea semnificativă a poziției sale financiare: scăderea activului net cu mai mult de 20%, dar doar dacă motivele scăderii nu sunt imputabile măsurilor/ acțiunilor/deciziilor luate de către membrii Directoratului sau al Consiliului de Supraveghere sau a personalului identificat în perioada de mandat/contract.
- Variația activului net care va fi analizată în scopul constituirii dreptului de plată a remunerației variabile pentru anii în care s-au amânat plățile, va fi media acestuia din anul calendaristic dinaintea celui în care se efectuează plata, prin comparație cu anul anterior.
- În plus față de cuprinsul alineatului anterior, returnarea remunerației pe bază de performanță plătită anterior are loc în cazul descoperirii unor infracțiuni sau omisiuni, abuzuri, deficiențe grave, care au afectat negativ, în mod semnificativ, credibilitatea și/profitabilitatea Companiei.

Plata remunerației variabile după plecarea personalului identificat (angajat, membru al Directoratului sau al Consiliului de Supraveghere)

Remunerația variabilă datorată proportional cu perioada mandatului/contractului *din anul de terminare a mandatului* (în cazul în care încheierea mandatului se produce în timpul anului calendaristic) va fi platită la zi (pentru partea variabilă neamânată) și conform regulilor de amânare din prezenta politică pentru partea din remunerație amânată la plată.

Pentru personalul care își încheie mandatul de membru al Directoratului sau contractul de administrare al membrului Consiliului de Supraveghere sau ori a contractului de muncă a personalului identificat, remunerația amânată la plata conform prezentei politici va fi platită conform graficului de amânare și în perioada de după plecare.

Condiția de plată (a remunerației variabile pentru perioada de după plecarea membrului din Directorat și/sau al Consiliului de Supraveghere, sau a personalului identificat) este legată de menținerea unei variații (scăderi) a activului net de până la (maxim) 20%, dar doar dacă motivele scăderii nu sunt imputabile măsurilor/ acțiunilor/deciziilor luate de către membrii Directoratului sau al Consiliului de Supraveghere sau a personalului identificat în perioada de mandat/contract.

Variația activului net care va fi analizată în scopul constituirii dreptului de plată a remunerației variabile pentru membrii Directoratului sau ai Consiliului de Supraveghere ori a personalului identificat care au plecat, pentru anii în care s-au amânat plățile, va fi cea de la sfârșitul fiecărui an calendaristic dinaintea celui în care se efectuează plata, prin comparație cu anul anterior.

Astfel, dacă plecarea este pe parcursul anului n, în luna aprilie din anul n+1 se va plăti remunerația variabilă amânată aferentă anilor n, n-1, n-2 (adică a tranșelor de remunerație variabilă, din anii anteriori, care au fost amânate la plată conform prezentei politici), urmând ca în anii următori remunerația variabilă amânată să fie platită până la epuizarea tranșelor amânate.

Răscumparea acțiunilor de pe piață

Răscumpărarea acțiunilor de pe piață, în conformitate cu prevederile legale și Actul Constitutiv al Companiei, pentru plata remunerațiilor variabile în cadrul programului se va face cu aprobarea prealabilă a AGEA, care va stabili anual numărul acțiunilor care se vor răscumpara, perioada în care se vor derula răscumpararile și limitele de preț în care acestea vor putea fi răscumparate.

6. CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR

Durata contractelor de administrare, respectiv de mandat este, de regulă, de maxim 4 ani cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Actului Constitutiv al Companiei. În cadrul acestora se stabilesc durata contractelor, acorduri și perioadele de preaviz aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipate (dacă este cazul), precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii.

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/Direcatoratului.

Remunerațiile și beneficiile acordate vor fi 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.

Beneficiile pot fi acordate conform contractelor și au în vedere facilități pentru executarea mandatului (acces la comunicații mobile, mijloace și instrumente de comunicare la distanță, mijloace de transport, etc.). Plata asigurării de răspundere profesională se suportă de către Companie și nu face parte din remunerație.

7. REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare se supune revizuirii cel puțin o dată la 4 ani, sau ori de câte ori sunt necesare modificări semnificative. În cadrul procesului de revizuire se vor descrie schimbările semnificative și modul în care s-a ținut cont de voturile și punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.

Modificările care vor fi aduse politici de remunerare vor ține cont de contextul economic, de activitatea Companiei, precum și de strategia și de obiectivele strategice ale acesteia.

8. DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE

În circumstanțe excepționale, Compania poate să deroge temporar de la politica de remunerare, caz în care se vor aduce la cunoștință tuturor părților interesate motivele obiective care au stat la baza acestei derogări și elementele de la care se va putea deroga. Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

Anexa 1 - Grafic de amânare

