

RAPORT DE REMUNERARE AL TRANSILVANIA INVESTMENTS ALLIANCE S.A. pentru 2024

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.

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 pentru o perioadă de 10 ani.

Astfel, Raportul aferent exercițiului financiar 2024 ("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 2025, opinia acționarilor din cadrul adunării generale privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ.

Raportul de remunerare aferent exercițiului financiar 2023 a fost aprobat în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor din luna aprilie 2024 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 Societății 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 31.12.2024, Consiliul de Supraveghere al Societății era compus din dl. Patrițiu Abrudan - Președinte, dl. Marius-Petre Nicoară – Vicepreședinte, dl. Constantin Frățilă – membru, dl. Vasile-Cosmin Turcu - membru și dl. Horia-Cătălin Bozgan - membru. Mandatul membrilor Consiliului de Supraveghere este valabil până la data de 19.04.2025.

Menționăm faptul că, în perioada 09.02.2024–22.04.2024, dl. Vasile-Cosmin Turcu și dl. Horia - Cătălin Bozgan au deținut calitatea de membri provizorii ai Consiliului de Supraveghere, fiind autorizați de către A.S.F. prin Autorizația nr. 13/09.02.2024, ca urmare a numirii în această calitate de către Consiliul de Supraveghere pentru un mandat cuprins între data autorizării de către A.S.F. și data de 30.04.2024.

Ulterior, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 22.04.2024 a aprobat alegerea domnilor Horia-Cătălin Bozgan și Vasile-Cosmin Turcu în calitate de membri ai Consiliului de Supraveghere al societății, pentru un mandat cuprins între data autorizării acestora de către Autoritatea de Supraveghere Financiară și data de 19.04.2025, data expirării actualului mandat al Consiliului.

Prin Autorizația nr. 73/11.07.2024, Autoritatea de Supraveghere Financiară i-a autorizat pe domnii Vasile-Cosmin Turcu și Horia-Cătălin Bozgan în calitate de membri ai Consiliului de Supraveghere, pentru un mandat valabil până la data de 19.04.2025, în conformitate cu Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 1/22.04.2024.

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, aceasta 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 31.12.2024, Directoratul Societății era compus din dl. Marius-Adrian Moldovan-Președinte Executiv, dna. Stela Corpacian-Vicepreședinte Executiv și dl. Răzvan-Legian Raț-Vicepreședinte Executiv. Mandatul membrilor Directoratului este valabil până la data de 20.04.2028.

În cursul anului 2024 au avut loc o serie de modificări în componența Directoratului după cum urmează:

Prin Autorizația nr. 2/11.01.2024, Autoritatea de Supraveghere Financiară a autorizat componența Directoratului (dl. Radu Claudiu Roșca-Președinte Executiv, dl. Mihai Buliga-Vicepreședinte Executiv și dna. Stela Corpacian – Vicepreședinte Executiv) ca urmare a numirii de către Consiliul de Supraveghere a dlui Mihai Buliga în calitate de membru al Directoratului. Mandatul membrilor Directoratului mai sus-menționați a expirat la data de 20.04.2024.

Consiliul de Supraveghere a aprobat în data de 15.02.2024 numirea noilor membri ai Directoratului Societății, respectiv dl. Mihai Buliga-Președinte Executiv, dna. Stela Corpacian-Vicepreședinte Executiv și dl Răzvan-Legian Raț-Vicepreședinte Executiv, pentru un mandat de 4 ani, cuprins între data de 21 aprilie 2024, sub condiția autorizării de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, sau de la o dată ulterioară de la care A.S.F. va emite respectiva autorizație, până la data de 20.04.2028.

Prin Autorizația nr. 50/19.04.2024, respectiv Autorizația nr. 52/26.04.2024, Autoritatea de Supraveghere Financiară i-a autorizat pe dl. Răzvan-Legian Raț și dna. Stela Corpacian în calitate de membri ai Directoratului, pentru un mandat de 4 ani, valabil până la data de 20.04.2028. Prin Decizia nr. 431/26.04.2024, A.S.F. a respins solicitarea Transilvania Investments Alliance de autorizare a dlui. Mihai Buliga în calitate de membru al Directoratului.

Consiliul de Supraveghere a aprobat în data data de 28.05.2024 numirea dlui. Marius-Adrian Moldovan în calitate de membru al Directoratului, având funcția de Președinte Executiv al Transilvania Investments Alliance.

Prin Autorizația nr. 88/09.08.2024, Autoritatea de Supraveghere Financiară a autorizat componența Directoratului ca fiind compusă din dl. Marius-Adrian Moldovan-Președinte Executiv, dna. Stela Corpacian-Vicepreședinte Executiv și dl. Răzvan-Legian Raț-Vicepreședinte Executiv.

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 28.04.2022 și 22.04.2024, și a Programelor de răscumpărare a acțiunilor proprii în vedere implementării 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 emitenții 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 politicilor 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 2024:

- Remunerația lunară a membrilor Consiliului de Supraveghere a fost aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 22.04.2024 astfel: 2,43 salarii medii brute pe societate pentru fiecare membru al Consiliului, 2,84 salarii medii brute pe societate pentru Vicepreședinte și 3,56 salarii medii brute pentru Președinte. Salariul mediu brut pe societate, în funcție de care se calculează remunerațiile membrilor Consiliului de Supraveghere, este cel realizat în ultima lună a anului 2023.
- Limitele remunerației lunare pentru membrii Directoratului conform Politicii de remunerare aprobată în data de 22.04.2024 sunt umătoarele 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. 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 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.

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 2024 – 2028. Astfel, pe orizontul investițional acoperit de D.P.I. se dorește alinierea activității Transilvania Investments la următorul indicator de performanță (K.P.I.): *Creșterea anuală¹ a Valorii Activului Net Unitar (VUAN) cu cel puțin 6% (creștere calculată înainte de distribuția de dividende și/sau alte forme de remunerare a acționarilor) și reducerea în fiecare an cu cel puțin 7% a discount-ului² de tranzacționare.*

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 2023, aceasta fiind acordată și plătită astfel:

- **60% din remunerația variabilă constituie componenta inițială**, diferența de 40% este supusă perioadei de amânare;
- Perioada minimă 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, 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).

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.

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.

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 Politici pentru fiecare categorie de personal identificat.

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

- a) Realizarea managementului strategic al Societății;
- b) Implementarea unui sistem de guvernare 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 guvernare stabilit independent pentru entitate de către ARIR.

Criteriile calitative pentru membrii Directoratului sunt reprezentate de îndeplinire 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 guvernare 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.

Remunerația 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 îndeplinire 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 măsuri 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, monitorizare participații, financiar, tehnologia informației, administrativ, cabinet președinte, guvernanta corporativă) sunt stabilite prin procedurile interne ale Societății.

Prin Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2023 s-a urmărit 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 cointeresare la realizarea obiectivelor de afaceri pe termen lung, menită să recompenseze contribuția Beneficiarilor la dezvoltarea Societății în exercițiul financiar 2023, 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 și a Hotărârii Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor din data de 24.04.2023, 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.

În cursul anului 2024 au fost plătite remunerații variabile în acțiuni reprezentând tranșa deferată aferentă anilor 2021, 2022 și componenta inițială de 60% din remunerația variabilă aferentă anului 2023 și remunerații variabile în numerar reprezentând tranșa II deferată aferentă anului 2021.

În conformitate cu Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni pentru anul 2023, intrarea în drepturi este condiționată de îndeplinirea cumulativă a unor criterii. Ca urmare a evaluării gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță pentru anul 2023 aferenți personalului identificat au fost atribuite cu titlu gratuit acțiunile acordate ca parte a Planului pentru anul 2023, societatea publicând în data de 19.06.2024 *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 60% din acțiuni, diferența de 40% din acțiuni fiind transferată către un fiduciar, urmând a fi eliberată în perioada 2025-2027.

5. Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere

Structura de remunerare a fiecărui membru al Consiliului de Supraveghere pentru anul 2024 a fost următoarea:

Nume și prenume	Remunerație totală brută (lei)	Din care: remunerație fixă brută (lei)	Din care: remunerație variabilă în numerar (lei)	Proportia remunerației fixe (%)	Proportia remunerației variabile în numerar (%)	Acțiuni acordate în anul 2024	Remunerații din filiale (lei)
ABRUDAN PATRIȚIU	1.000.269	976.731	23.538	97,65%	2,35%	1.366.460	-
NICOARĂ MARIUS PETRE	803.514	779.976	23.538	97,07%	2,93%	1.366.460	-
FRĂȚILĂ CONSTANTIN	906.424	872.790	33.634	96,29%	3,71%	1.425.846	-
BOZGAN HORIA CĂTĂLIN	450.133	450.133	-	100%	-	-	-
TURCU VASILE COSMIN	450.133	450.133	-	100%	-	-	74.970

6. Remunerarea membrilor Directoratului

Structura de remunerare a fiecărui membru al Directoratului pentru anul 2024 a fost următoarea:

Nume și prenume	Remunerație totală brută (lei)	Din care: remunerație fixă brută (lei)	Din care: remunerație variabilă în numerar (lei)	Proporția remunerației fixe (%)	Proporția remunerației variabile în numerar (%)	Acțiuni acordate în anul 2024	Remunerații din filiale (lei)
MOLDOVAN MARIUS ADRIAN	598.950	598.950	-	100%	-	-	187.793
CORPACIAN STELA	793.720	793.720	-	100%	-	420.600	180.260
RAȚ RĂZVAN LEGIAN	549.306	549.306	-	100%	-	-	-
ROȘCA RADU-CLAUDIU	490.118	419.617	70.501	85,62%	14,38%	1.642.715	265.861
BULIGA MIHAI	245.554	245.554	-	100%	-	-	-

Alte costuri suportate de Societate în anul 2024 în legătură cu membrii Consiliului de Supraveghere și Directorat au avut în vedere costuri cu asigurarea profesională în valoare de 123.793 lei.

7. Performanța societății și modificarea remunerațiilor în ultimii 5 ani

	Exercițiul financiar 2024 comparativ cu exercițiul financiar 2023	Exercițiul financiar 2023 comparativ cu exercițiul financiar 2022	Exercițiul financiar 2022 comparativ cu exercițiul financiar 2021	Exercițiul financiar 2021 comparativ cu exercițiul financiar 2020	Exercițiul financiar 2020 comparativ cu exercițiul financiar 2019
Performanța societății					
Profit net anual (lei)	48.038.205	237.041.707	63.721.738	96.611.495	34.541.912
Variația (%)	-79,73%	+271,99%	-65,96%	+179,69	-80,99%
VUAN (lei)	0,8622	0,8019	0,6310	0,6413	0,5412
Variația (%)	+7,51%	+27,08%	-1,61%	+18,49%	-6,97%
Câștig net din tranzacții reflectat în rezultatul raportat (lei)	31.102.068	10.685.719	32.452.453	76.741.170	11.783.629
Variația (%)	+191,06%	-67%	-42%	551%	983%

Modificarea remunerațiilor membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului

<u>Consiliul de Supraveghere</u>					
ABRUDAN PATRIȚIU	-9,79%	+72,19%	+123,01%	N/A	N/A
NICOARĂ MARIUS PETRE	-12,63%	+41,98%	+123,01%	N/A	N/A
FRĂȚILĂ CONSTANTIN	+9,40%	+26,88%	+56,08%	+28,35%	+11,82%
BOZGAN HORIA CĂTĂLIN	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
TURCU VASILE COSMIN	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
PRODAN PAUL GEORGE	N/A	+19,00%	+118,30%	N/A	N/A
MOMANU RADU	N/A	+42,06%	+110,41%	N/A	N/A
<u>Directorat</u>					

MOLDOVAN MARIUS ADRIAN	N/A	N/A	N/A	+28,35%	N/A
CORPACIAN STELA	-12,95%	+264,71%	N/A	N/A	N/A
RAȚ RĂZVAN LEGIAN	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ROȘCA RADU-CLAUDIU	-69,32%	+11,17%	+45,7%	+28,35%	N/A
BULIGA MIHAI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
BUFTEA THEO-DORIAN	N/A	+20,43%	754,11%	N/A	N/A

Remunerația medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților

Angajații societății fără conducere -remunerație medie (lei)	240.679	200.559	182.355	132.650	122.258
Variația (%)	20%	9,98%	37,47%	+8,50%	-32,48%
Nr. mediu de angajați	37	37	39	36	40

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	2024	2023	2022	2021	2020
Suma totală acordată (lei)	3.674.388	5.043.413	3.963.195	2.224.542	3.068.210
Variația	-27,14%	+27,26%	+78,15%	-27,50%	-41,83%

Directorat

Remunerație totală	2024	2023	2022	2021	2020
Suma totală acordată (lei)	2.685.666	3.345.659	2.535.528	4.430.197	2.382.981
Variația	-19,72%	+31,95%	-42,77%	+85,90%	-54,93%

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

În anul 2024, nu au existat situații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile, nu au existat abateri sau derogări de la Politica de remunerare.

Marius-Adrian Moldovan
Președinte Executiv

Stela Corpacian
Vicepreședinte Executiv

Răzvan-Legian Raț
Vicepreședinte Executiv