



Transilvania Investments

**Material informativ privind punctele 7, 8 și 9 de pe ordinea de zi
a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026**

Aprobarea îndeplinirii indicatorilor de performanță aferenți anului 2025

Aprobarea remunerației variabile aferente anului 2025 pentru membrii Directoratului

**Aprobarea împuternicirii Directoratului pentru efectuarea evaluării anuale a
performanțelor persoanelor care dețin funcții cheie, și pentru stabilirea remunerației
variabile a acestora pentru anul 2025**

**A. Punctul 7 de pe ordinea de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026
prevede:**

Aprobarea îndeplinirii indicatorilor de performanță aferenți anului 2025, în conformitate cu
informațiile care se regăsesc în materialul aferent acestui punct de pe ordinea de zi A.G.O.A.

A.1. Cadrul general

- [Strategia 2024-2028](#), aprobată de acționari prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 22.04.2024, a stabilit obiective de performanță pentru Societate, pentru perioada 30.04.2024-30.04.2028, cum ar fi creșterea anuală 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-ului de tranzacționare.
- [Politica de Remunerare](#), aprobată de acționari prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 22.04.2024, a stabilit criteriile calitative și cantitative pentru membrii Directoratului. Criteriile cantitative pentru membrii Directoratului sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor reprezentate de: (a) Creștere anuală a Valorii Activului Net Unitar (VUAN) cu cel puțin 6%, ponderea acestui criteriu în totalul criteriilor cantitative este de 40%, (b) Reducerea în fiecare an 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%.
- Prin [Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor](#) din data de 10.03.2025, acționarii au aprobat derularea unui program de răscumpărare de către Societate a acțiunilor proprii având ca scop inclusiv

Pag. 1/6

Transilvania Investments
Alliance S.A.

Str. Nicolae Iorga 2,
Brașov 500057, România

Tel.: +40 268 415 529
Tel.: +40 268 416 171

office@transilvaniainvestments.ro
www.transilvaniainvestments.ro

CUI/CIF: RO 3047687
R.C. J1992003306085

Autorizată A.F.I.A.:
Autorizație ASF nr. 40/15.02.2018

Autorizată F.I.A.I.R.:
Autorizație ASF nr. 150/09.07.2021

Cod LEI (Legal Entity Identifier):
254900E21L36VM93H128

Capital social:
212.644.000 lei

Nr. Registru ASF:
PJR071AFIAA/080005

Nr. Registru ASF:
PJR09FIAIR/080006

IBAN B.C.R. Brașov:
RO08 RNCB 0053 0085 8144 0001

Societate administrată în sistem dualist

distribuirea cu titlu gratuit a unui număr de acțiuni membrilor Consiliului de Supraveghere, ai Directoratului și personalului identificat, în cadrul unui program Stock Option Plan, în acord cu politica de remunerare aprobată la nivelul Societății.

- A.G.E.A. mai sus menționată a autorizat Directoratul să emită orice hotărâre și să îndeplinească toate actele și faptele juridice necesare, utile și/sau oportune pentru ducerea la îndeplinire a hotărârilor ce au fost adoptate în cadrul Adunării.
- Pentru implementarea Hotărârii A.G.E.A. din data de 10.03.2025 sunt avute în vedere Politica de Remunerare, procedurile existente la nivelul Societății în domeniul remunerării și orice documente aferente reglementărilor interne și/sau cadrului de reglementare general.
- Criteriile cantitative, în vederea alocării unei remunerații variabile, sunt cele stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor și/sau cele stabilite anual pentru personalul identificat conform politicii de remunerare sau de către membrii Directoratului sau membrii Consiliului de Supraveghere, conform specificului postului, după caz. Criteriile calitative, în vederea alocării unei remunerații variabile, sunt cele stabilite conform politicii de remunerare pentru membrii Consiliului de Supraveghere și membrii Directoratului sau regulamentului intern pentru salariați, după caz.
- Ponderea fiecărui obiectiv în cadrul criteriilor calitative este egală în totalul criteriilor de acest tip, iar ponderea fiecărui obiectiv în cadrul criteriilor cantitative se stabilește în funcție de specificul postului sau prin politica de remunerare (în cazul membrilor Directoratului), după caz.
- Ponderea criteriilor calitative la stabilirea îndeplinirii obiectivelor/indicatorilor de performanță pentru intrarea în drepturi a remunerației variabile a personalului identificat este de 30% (pentru membrii Consiliului de Supraveghere ponderea este 100%; pentru membrii Directoratului ponderea este de 30%). Ponderea criteriilor cantitative la stabilirea îndeplinirii obiectivelor/indicatorilor de performanță pentru intrarea în drepturi a remunerației variabile a personalului identificat, este de 70%, (exceptând membrii Consiliului de Supraveghere; pentru membrii Directoratului ponderea este de 70%).
- 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%. Pentru a evita orice confuzie, rezultă că, pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite (calitative și cantitative) pentru fiecare persoană identificată mai mic de 90% (scor agregat pe tipuri de obiective), remunerația variabilă nu se acordă, iar pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite între 90% - 100%, personalul identificat va primi o remunerație stabilită de forul decizional, determinată pe baza evaluării personale anuale, care poate fi acordată în totalitate sau doar parțial. Stabilirea/fixarea remunerației variabile acordate se determină în funcție de performanță.
- Scorul rezultat pentru fiecare tip de obiectiv (cantitativ și calitativ) reflectă nivelul de realizare individuală a criteriilor cantitative și calitative. Acest indicator a fost determinat prin aplicarea coeficientului de ponderare la valoarea efectivă a indicatorului realizat. În cazul criteriilor cantitative, scorul pe acest tip de obiective poate depăși 100%.
- Scorul final reflectă valoarea totală obținută prin însumarea gradelor totale agregate de îndeplinire a criteriilor cantitative și respectiv calitativ, fiecare calculat prin aplicarea coeficientului de ponderare corespunzător (ponderea totală în scorul final: 70% cantitativ și 30% calitativ, excepție pentru membrii C.S.). Scorul final obținut poate depăși 100%.

A.2. Prezentarea gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță aferenți anului 2025

Menționăm faptul că obiectivele/indicatorii de performanță **cantitativi** aferenți Directoratului sunt similare cu obiectivele Societății în ceea ce privește creșterea anuală a valorii activului net unitar (VUAN) și reducerea anuală a discount-ului de tranzacționare.

Având în vedere **rezultatele** finale **înregistrate la 31.12.2025**, prezentăm gradul de îndeplinire a KPI pentru finalul anului 2025.

Prin raportare la [Strategia 2024-2028](#), evoluția celor doi indicatori de performanță (K.P.I.) a fost următoarea:

- **Creșterea** anuală a valorii activului net unitar (**VUAN**)¹ → obiectiv **6%**, executat 36,77% → realizat **613%**
- **Reducerea** anuală a **discount**-ului de tranzacționare → obiectiv **7%**, executat 2,18% → realizat **31%**

În ceea ce privește indicatorul **cantitativ** al Directoratului, conform [Politicii de remunerare](#), referitor la Realizarea Profitului prevăzut în Bugetul de Venituri și Cheltuieli (BVC) al fiecărui an, acesta se prezintă astfel:

- **Realizare profit** → 192,12 mil lei, comparativ cu 83,40 mil lei bugetat → realizat **230,76%**

Criteriile **calitative** pentru membrii Directoratului, conform [Politicii de remunerare](#), sunt reprezentate de îndeplinirea obiectivelor reprezentate de:

- Implementarea strategiei și politicilor investiționale ale societății;
- Implementarea sistemelor pentru administrarea și buna desfășurare a activităților Societății;
- Implementarea unui sistem de guvernantă corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative;
- Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor și încadrarea în limitele și profilul de risc;
- 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;
- Îndeplinirea 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.

Informații privind atribuțiile și activitatea membrilor Directoratului în anul 2025 sunt prezentate în cadrul *Raportului Directoratului pentru exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2025*, disponibil pe site-ul Societății www.transilvaniainvestments.ro, în secțiunea A.G.O.A. Aprilie 2026 și pe site-ul Bursei de Valori București, în secțiunea dedicată emitentului.

Scorul final, ținând seama de **ponderile** obiectivelor **cantitative și calitative** aferente anului 2025, se prezintă astfel:

Nr. crt.	Obiectiv	Criteriu	Pondere	Grad realizare	Scor agregat pe tip obiective	Pondere în scor final	Scor final
1.	Creștere anuală a Valorii Activului Net Unitar (VUAN) cu cel puțin 6%	Cantitativ	40%	613%	304%	70%	243%
2.	Reducerea în fiecare an cu cel puțin 7% a discount-ului de tranzacționare	Cantitativ	40%	31%			
3.	Realizarea Profitului prevăzut în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al fiecărui an	Cantitativ	20%	230%			
1.	Implementarea strategiei și politicilor investiționale ale societății	Calitativ	16,7%	100%	100%	30%	
2.	Implementarea sistemelor pentru administrarea și buna desfășurare a activităților Societății	Calitativ	16,7%	100%			
3.	Implementarea unui sistem de guvernanță corporativă eficient și aplicarea principiilor guvernantei corporative	Calitativ	16,7%	100%			
4.	Îndeplinirea obiectivelor reprezentate de implementarea politicilor și strategiilor de administrare a riscurilor și încadrarea în limitele și profilul de risc	Calitativ	16,7%	100%			

¹ Creștere calculată înainte de distribuția de dividende și/sau alte forme de remunerare a acționarilor, în acord cu Strategia 2024-2028

5.	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	Calitativ	16,7%	100%
6.	Îndeplinirea 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	Calitativ	16,7%	100%

Având în vedere informațiile și analizele expuse mai sus, se propune A.G.O.A. aprobarea îndeplinirii indicatorilor de performanță aferenți anului 2025, raportați atât la nivelul societății, cât și la nivelul indicatorilor de performanță individuali (cantitativi și calitativi) ai membrilor Directoratului.

B. Punctul 8 de pe ordinea de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026 prevede:

[Aprobarea remunerației variabile aferente anului 2025 pentru membrii Directoratului, în limitele aprobate de adunarea generală a acționarilor, prin Politica de Remunerare și prin programul Stock Option Plan 2025, în conformitate cu informațiile care se regăsesc în materialul aferent acestui punct de pe ordinea de zi A.G.O.A.](#)

În completarea cadrului general descris la Punctul A

- Prin [Hotărârea A.G.E.A.](#) din data de 10.03.2025, acționarii au aprobat derularea unui program de răscumpărare de către Societate a acțiunilor proprii având ca scop și distribuirea cu titlu gratuit a unui număr de acțiuni membrilor Consiliului de Supraveghere, ai Directoratului și personalului identificat, în cadrul unui program Stock Option Plan, în acord cu politica de remunerare aprobată la nivelul Societății. Totodată, a fost autorizat Directoratul să emită orice hotărâre și să îndeplinească toate actele și faptele juridice necesare, utile și/sau oportune pentru ducerea la îndeplinire a hotărârilor ce au fost adoptate în cadrul Adunării.
- Conform reglementărilor interne, Consiliul de Supraveghere decide dacă și câți Beneficiari pot adera la Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni, în limitele de competență ale acestuia, în speță pentru membrii Directoratului și funcțiile cheie (risc, conformitate). Consiliul de Supraveghere aprobă KPI aferenți remunerării variabile pentru persoanele asupra cărora decide, inclusiv valoarea remunerațiilor variabile aferentă fiecărei persoane în parte, prin Scrisoarea de acordare. Directoratul decide dacă și câți Beneficiari pot adera la Plan pentru restul personalului identificat și aprobă remunerația variabilă pentru acesta.
- Începând cu data de 20.04.2025 Consiliul de Supraveghere are în componența sa un singur membru, ceilalți patru membri aleși de către A.G.O.A. din data de 16.12.2024 aflându-se în continuare în procedură de autorizare de către A.S.F. Astfel, Consiliul de Supraveghere al Societății are o structură care nu permite luarea unor decizii statutare, fiind compus doar dintr-un singur membru autorizat.
- Pentru implementarea hotărârii A.G.E.A. anterior menționate, Directoratul a aprobat *Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat pentru anul 2025*.
- Categoriile de personal care se încadrează în categoria personalului identificat sunt determinate în acord cu Politica de remunerare, Procedurile existente la nivelul societății și în corelație cu obiectivelor personale care contribuie la performanța superioară a companiei (sunt exceptate de la înrolarea în Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat persoanele care nu au un impact semnificativ asupra profilului de

risc al Societății). La data aprobării Planului, personalul identificat era format din membrii Directoratului, persoanele care dețin funcții cheie și alte persoanele care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății.

- Având în vedere situația existentă la nivelul Consiliului de Supraveghere la data aprobării Planului și ținând seama de faptul că anumite funcții au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății, conform Politicii de Remunerare, persoanele asupra cărora ar fi trebuit să se pronunțe Consiliul de Supraveghere au fost înrolate în Plan. Înrolarea în Plan pentru membrii Directoratului s-a realizat cu respectarea indicatorilor stabiliți de A.G.O.A. prin BVC pentru anul 2025, prin Strategia 2024-2028 (componenta aferentă anului 2025) și prin Politica de remunerare, iar pentru funcțiile cheie s-a ținut seama de condițiile privind indicatorii de performanță stabilite în planul anterior.
- Pentru intrarea în vigoare a Opțiunii de Subscriere, este necesar ca personalul identificat să fi deținut pe întreaga perioadă de vesting și la data subscrierii calitatea de angajat, membru al Directoratului sau membru al Consiliului de Supraveghere, precum și să îndeplinească celelalte Condiții de Acordare conform Planului, inclusiv Indicatorii de performanță.
- Intrarea în drepturi pentru remunerația variabilă a personalului este condiționată de îndeplinirea indicatori de performanță ai Societății, astfel remunerația variabilă este acordată cu condiția atingerii obiectivelor (rezultatelor) Societății astfel cum sunt descrise la punctul A se mai sus.
- În conformitate cu punctul 13 al ordinii de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026, este supusă aprobării autorizarea Directoratului Societății să emită și să execute orice hotărâre și să îndeplinească toate actele și faptele juridice necesare, utile și/sau oportune pentru ducerea la îndeplinire a hotărârii A.G.O.A..

Având în vedere informațiile și analizele expuse anterior, a faptului că la data publicării ordinii de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026, Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investment are o structura care nu permite luarea unor decizii statutare, fiind compus doar dintr-un singur membru autorizat, se propune A.G.O.A aprobarea remunerației variabile pentru anul 2025 pentru membrii Directoratului înrolați în planul SOP 2025, constând în 6,5 milioane acțiuni cu titlu gratuit, urmând a fi distribuite, prin grija Directoratului, proporțional cu indicatorii remunerației fixe și perioada mandatului, cu respectarea Politicii de Remunerare aplicabile.

Conform Politicii de remunerare și Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni pentru anul 2025, componenta inițială a remunerației variabile reprezintă 60%, iar diferența de 40% este supusă perioadei de amânare de trei ani.

- C. Punctul 9** de pe ordinea de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026 prevede:

[Aprobarea împuternicirii Directoratului pentru efectuarea evaluării anuale a performanțelor persoanelor care dețin funcții cheie, respectiv ofițerul de conformitate și administratorul de risc, și pentru stabilirea remunerației variabile a acestora pentru anul 2025.](#)

- În definirea și aplicarea Politicii de remunerare, Transilvania Investments 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, principiile 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.
- Categoriile de personal care se încadrează în categoria personalului identificat sunt determinate în acord cu Politica de remunerare, Procedurile existente la nivelul societății și în corelație cu obiectivelor personale care contribuie la performanța superioară a companiei.
- Politica de Remunerare, aprobată de acționari prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din

data de 22.04.2024, prevede 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: [...] (ii) **Funcțiile de control** (ofițerul de conformitate, administratorul de risc). [...]

- Conform reglementarilor interne, Consiliul de Supraveghere decide dacă și câți Beneficiari pot adera la Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni, în limitele de competență ale acestuia, în speță pentru membrii Directoratului și funcțiile cheie (risc, conformitate). Consiliul de Supraveghere aprobă KPI aferenți remunerării variabile pentru persoanele asupra cărora decide, inclusiv valoarea remunerațiilor variabile aferente fiecărei persoane în parte, prin Scrisoarea de acordare.
- Începând cu data de 20.04.2025, Consiliul de Supraveghere are în componența sa un singur membru, ceilalți patru membri aleși de către A.G.O.A. din data de 16.12.2024 aflându-se în continuare în procedură de autorizare de către A.S.F. Astfel, Consiliul de Supraveghere al Societății are o structură care nu permite luarea unor decizii statutare, fiind compus doar dintr-un singur membru autorizat.
- Având în vedere situația existentă la nivelul Consiliului de Supraveghere la data aprobării Planului și ținând seama de faptul că anumite funcții au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății, conform Politicii de remunerare, persoanele asupra cărora ar fi trebuit să se pronunțe Consiliul de Supraveghere au fost înrolate în Plan. La înrolarea în Plan, pentru funcțiile cheie s-a ținut seama de condițiile privind indicatorii de performanță stabilite în Planul anterior.
- În conformitate cu punctul 13 al ordinii de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026, este supusă aprobării autorizarea Directoratului Societății să emită și să execute orice hotărâre și să îndeplinească toate actele și faptele juridice necesare, utile și/sau oportune pentru ducerea la îndeplinire a hotărârii A.G.O.A.

Având în vedere că la data publicării ordinii de zi a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 29/30 aprilie 2026, Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investment are o structura care nu permite luarea unor decizii statutare, fiind compus doar dintr-un singur membru autorizat, se propune A.G.O.A. împuternicirea Directoratului pentru efectuarea evaluării anuale a performanțelor persoanelor care dețin funcții cheie, respectiv pentru ofițerul de conformitate și administratorul de risc și pentru stabilirea remunerației variabile a acestora pentru anul 2025.

Conform *Politicii de remunerare și Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni pentru anul 2025*, componenta inițială a remunerației variabile reprezintă 60%, iar diferența de 40% este supusă perioadei de amânare de trei ani.

Prin supunerea la vot a acestor puncte, Societatea urmărește transpunerea unei situații excepționale de guvernanță într-un mecanism clar și transparent prin care voința acționarilor este pusă în executare.

Marius-Adrian MOLDOVAN
Președinte Executiv

Dragoș-Ionuț BOSÎNCEANU
Ofițer de Conformitate