

RAPORT DE REMUNERARE AL TRANSILVANIA INVESTMENTS ALLIANCE S.A. pentru 2025

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 2025 ("Raportul") a fost întocmit în conformitate cu prevederile Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și va fi supus votului în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor din luna aprilie 2026, opinia acționarilor din cadrul adunării generale privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. 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>.

Raportul de remunerare aferent exercițiului financiar 2024 a fost aprobat în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor din luna aprilie 2025 cu majoritatea voturilor exprimate și nu au fost solicitări suplimentare adresate cu ocazia sesiunii Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor.

Având în vedere calitatea Societății de AFIA/FIAIR, 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 01.01.2025, Consiliul de Supraveghere al Societății era compus din 4 membri, respectiv dl. Patrițiu Abrudan - Președinte, dl. Marius-Petre Nicoară – Vicepreședinte, dl. Vasile-Cosmin Turcu - membru și dl. Horia-Cătălin Bozgan - membru. Mandatul membrilor Consiliului de Supraveghere a fost valabil până la data de 19.04.2025.

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 16.12.2024 a aprobat alegerea unui nou Consiliu de Supraveghere al Societății, format din 5 membri, respectiv dl. Horia-Cătălin Bozgan, dl. Marius-Petre Nicoară, dl. Vasile-Cosmin Turcu, dl. Patrițiu Abrudan și dna. Adriana Tiron-Tudor, pentru un mandat de 4 ani, cuprins între data de 20.04.2025 și data de 19.04.2029, membrii aleși urmând a-și exercita atribuțiile numai după autorizarea acestora de către A.S.F.

Prin Autorizația nr. 42/17.04.2025, Autoritatea de Supraveghere Financiară a autorizat modificarea condițiilor semnificative care au stat la baza autorizării Societății ca urmare a numirii doamnei Adriana Tiron-Tudor în calitate de membru al Consiliului de Supraveghere, pentru un mandat de 4 ani, începând cu data de 20.04.2025 și până la data de 19.04.2029, în conformitate cu Hotărârea A.G.O.A. nr. 1/16.12.2024.

Ca urmare, la data de 31.12.2025, Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investments avea în componența sa un singur membru, respectiv doamna Adriana Tiron-Tudor, ceilalți 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.

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 01.01.2025, Directoratul Societății era compus din trei membri, respectiv dl. Marius-Adrian Moldovan-Președinte Executiv (Autorizația A.S.F. nr. 88/09.08.2024), dl. Răzvan-Legian Raț-Vicepreședinte Executiv (Autorizația A.S.F. nr. 50/19.04.2024) și dna. Stela Corpacian – Vicepreședinte Executiv (Autorizația A.S.F. nr. 52/26.04.2024).

În data de 14.04.2025, a fost înregistrată la Societate decizia unilaterală a doamnei Stela Corpacian-Vicepreședinte Executiv de încetare a mandatului de membru al Directoratului, începând cu data de 21.04.2025.

Ca urmare, la data de 31.12.2025, Directoratul Societății era compus din doi membri, respectiv dl. Marius-Adrian Moldovan-Președinte Executiv și dl. Răzvan-Legian Raț-Vicepreședinte Executiv.

Mandatul membrilor Directoratului este valabil până la data de 20.04.2028.

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 poate include o remunerație 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 2025:

Pentru Consiliul de Supraveghere care și-au exercitat mandatul în perioada 01.01.2025-19.04.2025, 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.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere care și-au exercitat mandatul în perioada 20.04.2025-31.12.2025, aleși de Adunarea Generală a Acționarilor din data de 16.12.2024, remunerația lunară stabilită pentru durata mandatului acestora, a fost aprobată în cadrul aceleiași adunări, astfel: 2,25 salarii medii brute pe societate pentru fiecare membru al Consiliului și 2,65 salarii medii brute pe societate pentru Președinte. Salariul mediu brut pe societate, în funcție de care se calculează remunerațiile membrilor Consiliului de Supraveghere, este cel aferent lunii noiembrie 2024.

Limitele remunerației lunare pentru membrii Directoratului conform Politicii de remunerare aprobată în data de 22.04.2024 sunt următoarele: pentru Președintele Directoratului între 3 și 6 salarii medii brute pe societate realizate în ultima lună a anului 2023, iar pentru Vicepreședinții Directoratului între 2,5 și 5 salarii medii brute pe societate 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 indicatorii de performanță multianuali prevăzuți 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.) în acord

cu Strategia 2024-2028: *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 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.

Remunerația totală acordată respectă prevederile Politicii de Remunerare, respectiv structura plăților remunerației variabile pentru plata remunerației variabile aferentă anului 2025, 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 acorda 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). Pentru membrii Consiliului de Supraveghere și membrii Directoratului criteriile de performanță pentru anul 2025 sunt stabilite prin [Politica de Remunerare](#).

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

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

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;

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.

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.

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 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.

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

- a) Creștere anuală³ a Valorii Activului Net Unitar (VUAN) cu cel puțin 6%, ponderea acestui criteriu în totalul criteriilor cantitative este de 40%;
- b) Reducerea în fiecare an⁴ 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%.

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 eficace 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,

³ 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

⁴ 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

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.

Remunerație variabilă acordată de Societate în anul 2025 a fost următoarea:

1. acțiuni emise de Societate, în baza *Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2021* (ultima tranșă amânată);
2. numerar, în baza Politicii de remunerare valabilă pentru anul 2021, în conformitate cu prevederile *Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2021* (ultima tranșă amânată).

Menționăm faptul că remunerația variabilă prevăzută în Politica de remunerare în vigoare la data aprobării SOP 2021 (politică aprobată prin Hotărârea A.G.O.A. nr. 1/28.04.2021) era compusă din 50% acțiuni emise de societate și 50% numerar, având o componentă inițială de 50% și o componentă supusă perioadei de amânare de 50%).

3. acțiuni emise de Societate, în baza *Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2022* (a 2-a tranșă amânată).
4. acțiuni emise de Societate, în baza *Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2023* (prima tranșă amânată).

Facem precizarea că tranșele amânate menționate la punctele 1, 3 și 4 de mai sus nu au fost eliberate membrilor Consiliului de Supraveghere, membrilor Directoratului și persoanelor care dețin funcții cheie ca urmare a lipsei unei structuri funcționale începând cu data de 20.04.2025 a Consiliului de Supraveghere, acesta din urmă fiind for competent în emiterea deciziilor privind remunerația variabilă pentru persoanele mai sus-menționate.

5. acțiuni emise de Societate, în baza *Planului de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2024* (componenta inițială).

În conformitate cu Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni pentru anul 2024, intrarea în drepturi este condiționată de îndeplinirea cumulativă a unor criterii⁵. Ca urmare a evaluării gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță pentru anul 2024 aferenți personalului identificat au fost atribuite cu titlu gratuit acțiunile acordate ca parte a Planului pentru anul 2024, societatea publicând în data de 16.10.2025 *Documentul de informare privind atribuirea de acțiuni cu titlu gratuit personalului identificat al Transilvania Investments Alliance S.A.*. A fost transferată către membrii Directoratului, ofițerul de conformitate, managerul de risc și alte persoane înrolate în *Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”) pentru anul 2024* 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 2026-2028.

Remunerația variabilă aferentă anului 2024 pentru membrii Consiliului de Supraveghere a fost aprobată de A.G.O.A. din data de 28.04.2025 și constă într-un număr total de 3 milioane de acțiuni acordabile în condițiile programului Stock Option Plan pentru anul 2024 și a Politicii de remunerare. Având în vedere faptul că începând cu data de 20.04.2025, Consiliul de Supraveghere al Transilvania Investments a avut o structură care nu permitea luarea unor decizii statutare, fiind compus doar dintr-un singur membru

⁵ Prin Hotărârea nr. 1 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 28 aprilie 2025 a fost aprobat gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță aferenți anului 2024, iar prin Hotărârea nr. 1 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 07 octombrie 2025 au fost aprobate remunerația variabilă aferentă anului 2024 pentru membrii Directoratului și împuternicirea Directoratului pentru efectuarea evaluării anuale a performanțelor persoanelor care dețin funcții cheie, respectiv ofițerul de conformitate și managerul de risc, și pentru stabilirea remunerației variabile a acestora pentru anul 2024.

autorizat (din cei cinci membri aleși de A.G.O.A. din data de 16.12.2024), acțiunile reprezentând remunerația variabilă aferentă anului 2024 nu au fost atribuite până în prezent membrilor Consiliului de Supraveghere al căror mandat a încetat la data de 19.04.2025.

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 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 și au autorizat Directoratul să emită orice hotărâre și să îndeplinească toate actele și faptele juridice necesare, utile și/sau oportune pentru aducerea la îndeplinire a hotărârilor adoptate de către A.G.E.A.

Astfel, pentru implementarea Hotărârii A.G.E.A. sus menționate a fost aprobat *Planul de stimulare și recompensare a personalului identificat prin acordare gratuită de acțiuni („Stock Option Plan”)* pentru anul 2025. Prin acesta 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 cointerесare la realizarea obiectivelor de afaceri pe termen lung, menită să recompenseze contribuția Beneficiarilor la dezvoltarea Societății în exercițiul financiar 2025, 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.

5. Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere

Structura de remunerare a fiecărui membru al Consiliului de Supraveghere pentru anul 2025 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 2025	Remunerații din filiale (lei)
ABRUDAN PATRIȚIU	298.545	275.148	23.397	92,16%	7,84%	-	-
NICOARĂ MARIUS PETRE	242.897	219.500	23.397	90,37%	9,63%	-	-
BOZGAN HORIA CĂTĂLIN	187.811	187.811	-	100%	-	-	-
TURCU VASILE COSMIN	187.811	187.811	-	100%	-	-	317.812
TIRON-TUDOR ADRIANA	368.385	368.385	-	100%	-	-	-

6. Remunerarea membrilor Directoratului

Structura de remunerare a fiecărui membru al Directoratului pentru anul 2025 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	1.524.600	1.524.600	-	100%	-	1.440.000	478.885
RAȚ RĂZVAN LEGIAN	804.566	804.566	-	100%	-	720.000	237.587
CORPACIAN STELA	231.866	231.866	-	100%	-	-	17.949

Alte costuri suportate de Societate în anul 2025 în legătură cu membrii Consiliului de Supraveghere și Directorat au avut în vedere costuri cu asigurarea profesională în valoare de 155.715 lei.

7. Performanța societății și modificarea remunerațiilor în ultimii 5 ani

	Exercițiul financiar 2025 comparativ cu exercițiul financiar 2024	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
Performanța societății					
Profit net anual (lei)	192.118.530	48.038.205	237.041.707	63.721.738	96.611.495
Variația (%)	+299,93%	-79,73%	+271,99%	-65,96%	+179,69
VUAN (lei)	1,1642	0,8622	0,8019	0,6310	0,6413
Variația (%)	+35,03%	+7,51%	+27,08%	-1,61%	+18,49%
Câștig net din tranzacții reflectat în rezultatul reportat (lei)	66.912.068	31.102.068	10.685.719	32.452.453	76.741.170
Variația (%)	+115,14%	+191,06%	-67%	-42%	551%

Modificarea remunerațiilor membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului

<u>Consiliul de Supraveghere</u>					
ABRUDAN PATRIȚIU	-71,83%	-9,79%	+72,19%	+123,01%	N/A
NICOARĂ MARIUS PETRE	-71,86%	-12,63%	+41,98%	+123,01%	N/A
FRĂȚILĂ CONSTANTIN	N/A	+9,40%	+26,88%	+56,08%	+28,35%
BOZGAN HORIA CĂTĂLIN	-58,28%	N/A	N/A	N/A	N/A
TURCU VASILE COSMIN	-58,28%	N/A	N/A	N/A	N/A
PRODAN PAUL GEORGE	N/A	N/A	+19,00%	+118,30%	N/A
MOMANU RADU	N/A	N/A	+42,06%	+110,41%	N/A
TIRON-TUDOR ADRIANA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<u>Directorat</u>					
MOLDOVAN MARIUS ADRIAN	154,55%	N/A	N/A	N/A	+28,35%
CORPACIAN STELA	-70,79%	-12,95%	+264,71%	N/A	N/A
RAȚ RĂZVAN LEGIAN	46,47%	N/A	N/A	N/A	N/A
ROȘCA RADU-CLAUDIU	N/A	-69,32%	+11,17%	+45,7%	+28,35%
BULIGA MIHAI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
BUFTEA THEO-DORIAN	N/A	N/A	+20,43%	754,11%	N/A

Remunerația medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților

Angajații societății fără conducere - remunerație medie (lei)	249.336	240.679	200.559	182.355	132.650
Variația (%)	3,60%	20%	9,98%	37,47%	+8,50%
Nr. mediu de angajați	40	37	37	39	36

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	2025	2024	2023	2022	2021
Suma totală acordată (lei)	1.382.414	3.674.388	5.043.413	3.963.195	2.224.542
Variația	-62,38%	-27,14%	+27,26%	+78,15%	-27,50%

Directorat

Remunerație totală	2025	2024	2023	2022	2021
Suma totală acordată (lei)	2.639.081	2.685.666	3.345.659	2.535.528	4.430.197
Variația	-1,73%	-19,72%	+31,95%	-42,77%	+85,90%

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

În 2025 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

Răzvan-Legian Raț
Vicepreședinte Executiv

