



Transilvania Investments

POLITICA DE SELECȚIE, NOMINALIZARE ȘI EVALUARE A STRUCTURILOR DE CONDUCERE ÎN CADRUL TRANSILVANIA INVESTMENTS ALLIANCE S.A.

Politică aprobată de către Directorat în luna Decembrie 2025, urmând a fi înaintată Consiliului de Supraveghere.

1. Scopul politicii

Prezenta Politică stabilește cadrul general și principiile directoare aplicabile procesului de selecție, nominalizare și evaluare a membrilor structurilor de conducere ale societății – Consiliul de Supraveghere (CS) și Directoratul.

Documentul reflectă angajamentul Transilvania Investments Alliance S.A. pentru o guvernare corporativă responsabilă, performantă și conformă cu reglementările legale și cele mai bune practici.

Politica are rolul de a asigura o componență a organelor de conducere ai căror membri să dețină integritate, competențe relevante, independență, disponibilitate de timp și diversitate, astfel încât să contribuie în mod eficient la dezvoltarea sustenabilă a Societății.

2. Principii generale

Selecția, nominalizarea și evaluarea membrilor structurilor de conducere sunt guvernate de următoarele principii:

- **Transparența** - desfășurarea clară, documentată și comunicată a tuturor etapelor procesului;
- **Independența și obiectivitatea** - luarea deciziilor exclusiv pe baza meritului și a unor criterii prestabilite, fără influențe subiective;
- **Profesionalismul și competența** - toți candidații să demonstreze o experiență profesională solidă și calificări relevante;
- **Diversitatea și echilibrul de gen** - promovarea pluralității de perspective, a formării profesionale diferite, a vârstelor variate, a echilibrului de gen și a experienței profesionale;
- **Continuitatea și stabilitatea**, garantate prin planificarea succesiunii și reînnoirea responsabilă a mandatelor;

Pag. 1/8

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):
254900E2IL36VM93H128

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

- **Conformitatea cu cadrul legal**, prin alinierea la Codul de Guvernanta Corporativa al BVB și la reglementările legale aplicabile.

3. Criterii de selecție și nominalizare

3.1. Procesul de selecție aplică o serie de criterii esențiale, formulate într-o manieră clară, neutră și nediscriminatorie, cu aplicabilitate uniformă pentru toți candidații, atât în faza de preselecție, cât și în cadrul interviurilor și al evaluării finale.

3.2. Criteriile sunt structurate după cum urmează:

A. Cunoștințe, competențe și experiență profesională

Nominalizarea unui candidat presupune validarea unui profil profesional solid, adaptat responsabilităților funcției și specificului activității societății. Evaluarea în vederea nominalizării are în vedere, în mod integrat:

- **Formarea academică și calificările profesionale:** candidatul trebuie să fie absolvent cu diplomă de licență al unei instituții de învățământ superior, iar pregătirea academică și profesională să fie relevantă pentru domeniul de activitate (financiar, juridic, economic, administrativ, investițional etc.). Se acordă valoare adăugată calificărilor recunoscute internațional (ex. CFA, ACCA, CIA) sau celor privind guvernanta corporativă, sustenabilitate (ESG), audit, managementul riscurilor sau conformitate.
- **Înțelegerea activității și a riscurilor specifice societății:** candidatul trebuie să cunoască modelul de afaceri și domeniile de activitate ale societății, să înțeleagă riscurile aferente (de piață, operaționale, reputaționale, de conformitate, legale etc.) și să fie capabil să contribuie la supravegherea activităților reglementate.
- **Experiența profesională relevantă:** se analizează istoricul profesional, funcțiile anterioare de conducere (executivă sau de supraveghere), precum și nivelul de complexitate al responsabilităților deținute. Se acordă atenție specială experienței în domenii-cheie precum: management strategic, investiții, piața de capital, audit, reglementare, gestiunea riscurilor, sustenabilitate, conformitate sau drept corporativ.

Pentru pozițiile **executive** este necesară o experiență minimă de 3 ani în funcții decizionale, orice derogare urmând a fi motivată în mod clar și documentat.

- **Competențe transversale și abilități personale:** sunt evaluate capacitatea de analiză și sinteză, gândirea strategică, claritatea decizională, independența de opinie, leadership-ul, adaptabilitatea și capacitatea de a lucra colaborativ în structuri colective. Se acordă importanță aptitudinilor de comunicare, responsabilității și rezilienței în situații decizionale complexe.
- **Înțelegerea reglementărilor aplicabile și a obligațiilor funcției:** candidatul trebuie să cunoască cerințele legale și de reglementare incidente, atât din sfera națională, cât și europeană - cu accent pe reglementările pieței de capital, guvernanta corporativă, administrarea portofoliilor, auditul, prevenirea spălării banilor, raportarea ESG și regimurile de conformitate.
- **Adecvarea la tipul funcției:** pentru funcțiile non-executive, primează experiența strategică și capacitatea de supraveghere, în timp ce pentru funcțiile executive, accentul se pune pe

experiența operațională și pe capacitatea de gestionare și coordonare a activităților curente, în condiții de eficiență, prudență și integritate.

B. Reputația, onestitatea și integritatea

Integritatea este o cerință fundamentală în ocuparea unei funcții de conducere. Evaluarea reputației are caracter esențial și urmărește eliminarea oricărui risc de afectare a imaginii societății sau a încrederii publicului și a investitorilor în structura de conducere.

Sunt analizate următoarele dimensiuni:

- **Istoricul juridic și administrativ:** candidatul trebuie să nu fi fost condamnat pentru fapte penale relevante (infracțiuni economice, abuz de încredere, spălare de bani, fraudă, corupție, infracțiuni împotriva patrimoniului sau alte fapte care pun la îndoială integritatea sa). Se evaluează, de asemenea, eventualele sancțiuni disciplinare sau administrative aplicate de autorități sau entități de reglementare.
- **Performanța profesională anterioară și istoricul în entități relevante:** se examinează participarea candidatului în entități aflate în dificultate sau dizolvate, implicarea în proceduri de insolvență, retrageri de autorizații sau eșecuri de guvernare, inclusiv contextul acestor situații și modul în care candidatul a gestionat responsabilitățile asumate.
- **Etica profesională, transparența și cultura de conformitate:** candidatul trebuie să fi demonstrat, în mod constant, comportament etic, transparență în raport cu autoritatea de supraveghere și respectarea principiilor de guvernare și conformitate. Aderarea la valori organizaționale precum responsabilitatea, prudența, obiectivitatea și angajamentul pentru interesele investitorilor este esențială.
- **Conflictul de interese și declarațiile de interese:** candidatul trebuie să declare în mod onest orice interes economic, profesional sau personal care ar putea interfera cu atribuțiile funcției. Se analizează istoricul în gestionarea unor astfel de situații și gradul de transparență manifestat anterior.

C. Guvernare

Această dimensiune vizează capacitatea reală a candidatului de a contribui la buna funcționare a cadrului de guvernare corporativă, în conformitate cu principiile echilibrului, responsabilității și sustenabilității.

Sunt urmărite următoarele elemente:

- **Disponibilitatea și implicarea efectivă:** candidatul trebuie să poată alocă timpul necesar participării active la ședințele organului de conducere, comitetelor de specialitate și proceselor de supraveghere și decizie. Se analizează cumulul de funcții, alte angajamente profesionale și eventualele incompatibilități.
- **Evitarea și gestionarea conflictelor de interese:** se examinează riscurile de incompatibilitate cu alte funcții deținute sau relații economice care pot influența obiectivitatea. Dacă identificarea unui conflict este posibilă, se impune existența unor măsuri clare și verificabile de evitare sau atenuare, în acord cu politica internă de guvernare.
- **Independența și autonomia de gândire:** în special pentru funcțiile non-executive, este esențial ca membrii să își poată exercita mandatul cu imparțialitate și libertate de opinie, în mod autonom față de conducerea executivă, acționarii semnificativi sau alte părți interesate.

La evaluarea independenței, se vor lua în considerare și criteriile de independență stabilite de Codul de Guvernare Corporativă al BVB, pentru a se asigura respectarea numărului de membri independenți.

- **Alinierea la valorile organizației și cultura de guvernare:** candidatul trebuie să dovedească angajament față de cultura organizațională, să promoveze transparența, respectul față de norme și cooperarea loială în procesul decizional.

D. Adecvarea la profilul colectiv al structurii de conducere

Evaluarea adecvării nu este limitată la calitățile individuale ale candidatului, ci presupune și integrarea acestuia în contextul general al structurii de conducere. Se urmărește formarea unui organ competent, divers, echilibrat și eficient din punct de vedere funcțional și decizional. Sunt avute în vedere:

- **Diversitatea de competențe:** componența structurii trebuie să reflecte acoperirea coerentă a tuturor domeniilor relevante (strategii investiționale, juridic, reglementare, financiar, audit, ESG, IT, conformitate, riscuri etc.).
- **Diversitatea de perspective:** se încurajează echilibrul între genuri, vârste, experiențe internaționale și educaționale, precum și deschiderea către abordări complementare în luarea deciziilor.
- **Funcționarea ca echipă:** se evaluează capacitatea noului candidat de a coopera cu ceilalți membri, de a contribui la coeziunea procesului decizional și de a spori eficiența deliberativă a întregii structuri.

4. Profilul colectiv al Consiliului de Supraveghere

Componența Consiliului de Supraveghere este configurată astfel încât să reflecte un profil colectiv echilibrat, care să asigure exercitarea unei supravegheri eficiente, obiective și adaptate specificului societății. Structura profilului urmărit include următoarele dimensiuni:

4.1. Diversitate profesională

Consiliul integrează competențe complementare provenind din domenii relevante pentru activitatea societății, cum ar fi guvernarea corporativă, managementul strategic, investițiile financiare, sustenabilitatea (ESG), tehnologia informației, auditul sau dreptul societar. Diversitatea profesională permite abordarea complexă a deciziilor și contribuie la o supraveghere eficientă a activității Directoratului.

4.2. Diversitate demografică și de perspectivă

Componența Consiliului reflectă, în mod asumat, o pluralitate de genuri, generații, parcursuri educaționale și experiențe profesionale, inclusiv internaționale. Se consideră că un grad ridicat de diversitate contribuie la creșterea calității deliberărilor, la diminuarea riscurilor de gândire uniformă și la consolidarea adaptabilității strategice.

4.3. Independență

Consiliul include un număr adecvat de membri care îndeplinesc criteriile de independență stabilite de Codul de Guvernare Corporativă al BVB. Independența membrilor este o condiție esențială pentru exercitarea unui control obiectiv și neafiliat asupra conducerii executive, precum și pentru prevenirea apariției conflictelor de interese în cadrul deliberărilor.

4.4. Echilibru de gen

În conformitate cu prevederile legale, societatea va depune diligențe ca minimum 33% din totalul membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului sau minim 40% din totalul membrilor Consiliului de Supraveghere să aparțină sexului subreprezentat cu respectarea principiului egalității de șanse și al neutralității de gen, în condiții de competență echivalentă.

4.5. Adecvarea colectivă

Consiliul, în ansamblul său, trebuie să dețină capacitatea de a înțelege, analiza și supraveghea activitatea societății în raport cu strategia, profilul de risc, obligațiile de reglementare și contextul economic. Adecvarea colectivă este analizată periodic, inclusiv pe baza rezultatelor evaluărilor individuale ale membrilor, în conformitate cu cerințele reglementare aplicabile.

5. Evaluarea adecvării – individuală și colectivă

Evaluarea adecvării membrilor structurilor de conducere se realizează în mod sistematic, atât la momentul numirii, cât și pe parcursul exercitării mandatului, în vederea menținerii unui nivel înalt de profesionalism, integritate și conformitate cu cerințele legale și strategice ale societății.

5.1. Evaluarea ex-ante

Evaluarea inițială are loc cu ocazia propunerii unui nou membru în cadrul structurilor de conducere și constă în analiza documentației relevante depuse de candidat, susținerea unui interviu de evaluare și validarea formală a candidaturii, în conformitate cu procedura internă privind evaluarea adecvării. Se verifică îndeplinirea condițiilor legale, a compatibilității cu profilul colectiv și absența conflictelor de interese.

5.2. Evaluarea periodică

Evaluarea periodică se desfășoară anual, într-un cadru procedural structurat, pe baza unor criterii transparente care vizează activitatea desfășurată, nivelul de implicare, competențele demonstrate și conformitatea continuă cu cerințele de adecvare. Această evaluare are rolul de a susține menținerea unei conduceri eficiente și de a contribui la deciziile privind reînnoirea sau modificarea componenței.

5.3. Evaluarea ad-hoc

Evaluarea ad-hoc este declanșată în situații punctuale, precum încetarea mandatului unui membru, înlocuirea unui membru retras, revocat ori devenit incompatibil, modificări structurale ale organului de conducere, schimbări semnificative ale strategiei societății sau alte evenimente care justifică reanalizarea adecvării. În aceste cazuri, evaluarea are ca scop reconfirmarea capacității membrului de a-și exercita funcția în noile condiții.

5.4. Elementele analizate în cadrul evaluării

Procesul de evaluare cuprinde o analiză complexă a mai multor factori, printre care:

- Îndeplinirea criteriilor de eligibilitate prevăzute de legislația aplicabilă și actele constitutive;
- Inexistența situațiilor de incompatibilitate sau conflicte de interese;
- Contribuția individuală la profilul colectiv al structurii de conducere;
- Gradul de implicare în activitatea organului colegial, inclusiv participarea la ședințe și activitatea în comitetele specializate;
- Calitatea contribuțiilor în procesul de deliberare și capacitatea de a susține decizii bine fundamentate;

- Participarea la programe de formare profesională continuă și actualizarea constantă a cunoștințelor relevante.

5.5. Documentare și urmărire

Rezultatele evaluărilor sunt consemnate într-un document intern care este pus la dispoziția organelor competente și poate sta la baza deciziilor de guvernanță. Acest document intern va include concluziile evaluării, recomandările formulate precum și eventualele planuri de acțiune. Documentul este destinat uzului intern, are caracter confidențial și este pus la dispoziția organelor de conducere relevante (Consiliul de Supraveghere/ Directorat/ Comitetul de Nominalizare și Remunerare), precum și, la cerere, autorităților de supraveghere sau altor părți interesate, în limita prevederilor legale.

Acolo unde se constată neconformități sau potențial de îmbunătățire, se formulează recomandări specifice, care pot include planuri de dezvoltare individuală, modificări ale structurii sau măsuri organizatorice. Evaluările individuale contribuie, de asemenea, la revizuirea adecvării colective, în contextul raportărilor periodice către autoritatea de supraveghere și/sau investitori.

6. Formarea profesională continuă

Societatea recunoaște importanța menținerii și dezvoltării continue a competențelor membrilor structurilor de conducere, ca element esențial al unui act decizional eficient, informat și responsabil. În acest sens, este promovată și susținută instruirea profesională a membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului, atât la nivel individual, cât și colectiv, printr-un cadru organizat și adaptat contextului strategic al societății.

6.1. Obiectivul formării continue

Formarea profesională are ca scop consolidarea și actualizarea cunoștințelor relevante în domenii esențiale pentru societate, precum reglementările pieței de capital, dreptul societar, sustenabilitatea (ESG), strategia financiară, analiza riscurilor, tehnologia informației și bunele practici de supraveghere. Acest demers contribuie la consolidarea capacității structurilor de conducere de a răspunde eficient provocărilor operaționale și de reglementare.

6.2. Mijloacele de formare

Pentru atingerea acestor obiective, societatea facilitează participarea membrilor structurilor de conducere la cursuri, seminare, ateliere sau conferințe organizate de furnizori acreditați, instituții academice, organizații profesionale sau consultanți specializați. Se pot utiliza formate variate – fizice sau online – în funcție de disponibilitatea participanților și de specificul temelor abordate.

6.3. Planificarea și bugetarea

Activitățile de formare profesională sunt planificate anual, în corelare cu nevoile individuale și colective identificate prin procesul de evaluare a adecvării. În acest scop, Consiliul de Supraveghere propune și Directoratul aprobă alocarea unui buget distinct destinat instruirii continue.

6.4. Conformitate și bune practici

Programele de formare sunt dezvoltate și selectate cu respectarea cerințelor legale în vigoare și în acord cu recomandările autorităților de reglementare. Societatea urmărește ca membrii structurilor de conducere să își actualizeze periodic cunoștințele și competențele relevante, ca parte a angajamentului privind o guvernare performantă și conformă cu standardele europene. Participarea la aceste activități este documentată, iar evoluția formării continue este inclusă în evaluările anuale ale adecvării.

7. Procesul de nominalizare

Procesul de nominalizare a membrilor structurilor de conducere este unul riguros, etapizat și guvernat de principii de transparență, obiectivitate și conformitate cu cadrul de reglementare aplicabil. Acest proces are ca scop identificarea și validarea celor mai potrivite persoane care pot contribui, prin competențele și integritatea lor, la buna funcționare a Consiliului de Supraveghere și a Directoratului.

7.1. Inițierea procesului

Nominalizarea este inițiată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, în momentul în care apare o vacanță în componența unui organ de conducere sau în contextul planificării reînnoirii mandatelor. Inițierea are la bază o analiză a componenței existente și a necesităților viitoare, în raport cu strategia societății și cu profilul colectiv al structurii vizate.

7.2. Identificarea nevoilor și definirea profilului individual

Se evaluează nevoile de competență și diversitate ale structurii de conducere, inclusiv cu privire la echilibrul de gen și la reprezentarea unor domenii profesionale relevante. Pe această bază, se actualizează profilul colectiv și se elaborează un profil individual detaliat pentru poziția vacantă, în care sunt precizate criteriile de selecție, cerințele de eligibilitate, nivelul de experiență, cunoștințele necesare și eventualele condiții de independență.

7.3. Publicarea și atragerea candidaturilor

În funcție de poziția vizată și de decizia Consiliului, procesul poate include publicarea anunțului de selecție într-un mediu adecvat (website-ul societății, portaluri de specialitate, rețele profesionale). Se pot utiliza și surse directe de recrutare, inclusiv baze de date interne, recomandări din partea membrilor existenți sau colaborarea cu consultanți specializați.

7.4. Analiza candidaturilor și preselecția

Dosarele de candidatură sunt analizate de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, în baza unei grile de verificare care include curriculum vitae, declarații pe propria răspundere privind respectarea criteriilor de eligibilitate și independență, cazier judiciar și fiscal, referințe profesionale și alte documente justificative. Pe baza acestei analize se stabilește o listă scurtă de candidați eligibili care îndeplinesc cerințele de bază.

7.5. Interviu și evaluarea adecvării

Candidații selectați sunt invitați la interviu, care are rolul de a valida coerența profilului personal cu cerințele funcției, de a testa nivelul de înțelegere a responsabilităților, capacitatea de gândire strategică și compatibilitatea cu valorile organizației. Ulterior, are loc evaluarea adecvării, în conformitate cu procedura internă aplicabilă, prin raportare la cerințele de competență, integritate, implicare și compatibilitate cu profilul colectiv.

7.6. Formularea propunerii și validarea

În urma procesului de evaluare, Comitetul de Nominalizare și Remunerare sau structura responsabilă întocmește o propunere motivată privind candidatul selectat, însoțită de documentația justificativă. Această propunere este supusă validării de către Consiliul de Supraveghere. Dacă este cazul, nominalizarea este transmisă spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu actul constitutiv și reglementările aplicabile.

7.7. Documentare și trasabilitate

Întregul proces este documentat și păstrat într-un dosar de nominalizare, care cuprinde toate etapele parcurse, deciziile luate și justificările aferente. Se asigură astfel trasabilitatea procesului și posibilitatea auditării acestuia, inclusiv de către autoritățile de supraveghere.

8. Evaluarea funcționării structurilor de conducere

Evaluarea anuală a funcționării Consiliului de Supraveghere și a Directoratului face parte din angajamentul societății privind o guvernare eficientă, responsabilă și transparentă. Aceasta are ca scop identificarea punctelor forte, a ariilor de îmbunătățire și a oportunităților de consolidare a activității colective. Procesul este desfășurat distinct pentru fiecare structură, ținând cont de atribuțiile specifice și de particularitățile fiecărui organ de conducere. Evaluarea se realizează anual, dar poate fi declanșată și ad-hoc, în funcție de contextul organizațional sau de modificări semnificative în componență, strategie sau reglementări.

9. Publicarea politicii de nominalizare

Societatea publică această politică, fie în versiune integrală, fie într-o formă rezumată, în secțiunea dedicată guvernancei corporative de pe site-ul propriu.

10. Revizuirea politicii

Prezenta politică se revizuieste periodic pentru a asigura relevanța și eficacitatea sa în contextul modificărilor legislative și bunelor practici, ori ca urmare a rezultatelor evaluării anuale, ori recomandări din partea autorităților sau ale structurilor interne. De asemenea, politica poate fi revizuită în funcție de evoluția strategiei și a nevoilor organizaționale. Revizuirea este efectuată de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și aprobată de Consiliul de Supraveghere, iar toate modificările sunt comunicate și reflectate în versiunile publicate.

*Aprobată în ședință Consiliului de Supraveghere din data dela recomandarea Comitetului de
Nominalizare și Remunerare*

Președinte Consiliu de Supraveghere

.....

Președinte Comitet de Nominalizare și Remunerare

.....