

# POLITICA DE REMUNERARE

Aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din  
data \_\_\_\_\_.08.2021



**TRANSILVANIA**  
LEASING & CREDIT

## CONSIDERAȚII GENERALE

Această politică descrie abordarea formală utilizată de Transilvania Leasing și Credit IFN S.A. (denumită în continuare „Compania”) pentru a stabili remunerația membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

Scopul acestei politici este de a oferi o imagine de ansamblu transparentă a principiilor și metodelor de remunerare utilizate de Companie pentru a asigura atragerea, păstrarea și motivarea profesioniștilor de top, Compania definind astfel un sistem de management prin obiective.

Politica privind remunerarea reprezintă cadrul general stabilit de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, pe care Compania o pune în aplicare și privește modul de remunerare a membrilor Directoratului și a membrilor Consiliului de Supraveghere, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Transilvania Leasing și Credit IFN SA.

Compania poziționează remunerația și motivația conducătorilor pentru atingerea obiectivelor în centrul strategiei sale pe termen lung, dat fiind că operează pe o piață extrem de competitivă.

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Politica de remunerare prezintă modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare. De asemenea, decontarea unor cheltuieli efectuate de membrii Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere, în interes de serviciu, nu se consideră remunerație în sensul prezentei politici.

## PRINCIPII FUNDAMENTALE

**Coerență strategică** – schemele de remunerare trebuie să fie aliniate cu strategia pe termen lung a Companiei și cu elementele acesteia pe termen scurt, asigurând un echilibrul între remunerația acționarilor și cea a conducătorilor/echipei de conducere a Companiei.

**Sustenabilitate** – remunerația trebuie să stimuleze motivația pe termen mediu și lung și să nu fie concentrată excesiv pe realizarea câștigurilor pe termen scurt și nesustenabile.

**Orientarea spre performanță** – remunerația trebuie stabilită în conformitate cu performanța relevantă, permițând Companiei să atragă și să păstreze profesioniștii de top și recompensarea îndeplinirii obiectivelor.

**Relevanța pieței** – recompensa trebuie determinată în contextul condițiilor de piață în care operează Compania, pentru a asigura competitivitatea și eficiența recrutării.

**Transparență** – dinamica și logica schemelor de remunerare trebuie să fie concepute având în vedere simplitatea și să vizeze înțelegerea deplină de către toți utilizatorii de informații interni și externi, inclusiv promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia.

### TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)

## APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE

Compania a stabilit o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii Societății cu privire la care acționarii au dreptul de a vota și aproba în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Fluxul decizional cu privire la politica de remunerare este următorul:

	A.G.O.A.	Consiliul de Supraveghere	Directorat
Politica de Remunerare (aprobare și revizuire)	aprobă	propune**	propune
Raportul de remunerare	vot consultativ	aproba	propune
CS – sume suplimentare pentru responsabilități suplimentare *	aproba		
Suma maximă anuală a tuturor remunerațiilor	aprobă	propune**	propune

\*comitete consultative/funcția de președinte

\*\*ia decizia de aprobare a prezentării documentului respectiv spre aprobare către A.G.O.A.

**Departamentul juridic** sprijină și consiliază conducerea în implementarea acestei politici și recunoaște modul în care aceasta afectează legile și reglementările aplicabile ale companiei, avizând toate documentele emise conform acestei politici.

## STRUCTURA REMUNERAȚIEI

Structura de remunerare a membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere este formată din două elemente principale: **remunerația fixă și remunerația variabilă.**

**A. Remunerația fixă** (de bază) – componenta fixă a remunerației, necondiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță, al cărui element principal constă în indemnizațiile acordate în baza contractului de mandat. Compania va urmări să ofere o remunerație de bază competitivă, dar se va abține de la licitarea peste ratele pieței, având în vedere accentul pus pe partea variabilă a compensației.

Este considerată o remunerație de bază atunci când sunt respectate condițiile enumerate mai jos:

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

Membrii Consiliului de Supraveghere beneficiază de o remunerație fixă lunară care este stabilită prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, pentru fiecare exercițiu financiar în parte.

### TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
 Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
 Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
 Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)

Membrii Consiliului de Supraveghere care fac parte din comitetele consultative ale Consiliului de Supraveghere beneficiază de o remunerația suplimentară, conform prevederilor legale și ale Actului Constitutiv al Companiei.

Limitele remunerației fixe lunare ale membrilor Directoratului sunt prevăzute (de regulă) în Actul Constitutiv al Companiei și se încadrează între două și patru salarii medii brute realizate pe societate în exercitiul financiar anterior. Nivelul efectiv al remunerației se stabilește prin contractul de mandat.

Actualizarea salariului mediu brut pe societate se face la ultima lună din an și se aplică începând cu prima lună a anului următor. Actualizarea poate fi efectuată și pe parcursul anului, în funcție de modificările legislative, fiscale, evoluția inflației sau în urma deciziilor Directoratului, pentru a se asigura conservarea nivelului remunerației fixe nete.

**B. Remunerația variabilă** – este o formă de plată sau indemnizație adițională achitată de Companie, cu luarea în considerare a unor criterii de performanță, destinate să recunoască performanța membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere, într-o anumită perioadă, și element diferențiator al pachetului de remunerare.

Partea variabilă a pachetului de remunerare se bazează pe anumite condiții de eligibilitate, criterii calitative și criterii cantitative. Suma maximă pentru remunerația variabilă este aprobată de A.G.O.A. și nu poate depăși 7,5% din profitul brut.

Obiectivele anuale (KPI) sunt stabilite în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor de aprobare a exercițiului financiar anterior.

**Condițiile de eligibilitate** pentru plata anuală a componentei variabile a remunerației au în vedere:

1. Performanță individuală, atât în ceea ce privește obiectivele anuale (KPI) cât și performanța Companiei în ansamblu.
2. Performanța operațională (nefinanciară).
3. Rezultatele generale în materia responsabilității sociale.

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.

**Criteriile calitative** avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate în calcul sunt:

Criterii calitative esențiale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none"><li>– Implementarea strategiei de afaceri;</li><li>– Gestionarea eficientă a activelor patrimoniale;</li><li>– Menținerea ratei creditelor neperformante la un nivel stabilit anual;</li><li>– Menținerea ponderii ratei capitalului restant la un nivel stabilit anual, raportat la totalul capitalului raportat la CRC;</li></ul>
---	---

**Criteriile cantitative** avute în vedere la stabilirea componentei variabile luate în calcul sunt:

Criterii cantitative fundamentale utilizate pentru măsurarea performanței	<ul style="list-style-type: none"><li>– Profit brut anual;</li><li>– Venituri nete din dobânzi;</li><li>– Majorarea portofoliului de finanțări;</li></ul>
---	---

**TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist**

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)

## RAPORTUL DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI VARIABILĂ

Remunerația anuală totală constă dintr-o componentă fixă și una variabilă. Componenta variabilă nu poate depăși 100% din remunerația anuală fixă totală. 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.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită membrilor Consiliului de Supraveghere și membrilor Directoratului va fi direct proporțională cu gradul total anual de îndeplinire a fiecărui indicator pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță stabiliți pentru fiecare exercițiu financiar este suma gradului de îndeplinire a fiecărui indicator, ponderat cu coeficientul de ponderare:

Membrii Directoratului	60% pondere criterii cantitative 40% pondere criterii calitative
Membrii Consiliului de Supraveghere	75% pondere criterii calitative 25% pondere criterii cantitative

Remunerația variabilă este acordată la atingerea 100% a obiectivelor stabilite. Consiliul de Supraveghere poate decide, în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță, să acorde remunerația variabilă în totalitate sau parțial membrilor Directoratului, pentru un nivel de realizare a obiectivelor stabilite care nu poate fi mai mic de 80%.

## PLATA COMPONENTEI VARIABILE

Remunerația variabilă este plătită de regulă o dată pe an și depinde de îndeplinirea KPI-urilor cuantificabili, stabiliți pentru persoana respectivă, atât la nivel de Companie, cât și la funcția specifică, prin contractul de mandat.

Pentru stimularea și motivarea pe termen lung și în deplin acord cu principiile de sustenabilitate ale Companiei, plata remunerației variabile, pentru performanța membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere se va face într-un cadru multianual.

Astfel, un procent de 60% din remunerația variabilă se va plăti anual după încheierea fiecărui exercițiu financiar, ulterior aprobării sumelor de către A.G.O.A., urmând ca diferența de 40% să fie amânată (reținută) până la încetarea contractului.

Orice remunerație variabilă (schemele de stimulare pe termen scurt și lung) este sub rezerva discreției (ajustare înainte de plată) și clawback (recuperarea remunerațiilor deja plătite) în cazul în care situațiile financiare ale societății trebuie să fie ajustate din cauza unei conduite care este contrară interesului companiei și dacă aceste ajustări afectează valoarea remunerației variabile; sau în cazul în care criteriile de performanță care se aplică schemelor de stimulare și nivelurile de performanță au fost manipulate; sau dacă

### TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)

comportamentul persoanei încalcă legislația în domeniul sau dreptul muncii, codul de conduită al lui companiei sau standardele etice.

### REMUNERAȚIE PE BAZĂ DE ACȚIUNI

În cazuri strict determinate și cu respectarea cadrului legal aplicabil, Compania poate acorda o remunerație pe bază de acțiuni cu stabilirea perioadelor în care există dreptul pentru atribuirea de acțiuni, schema perioadelor de alocare, perioadele de indisponibilizare după atribuire.

Planul de stimulare (motivare) pe termen lung, bazat pe acțiuni are scopul de a oferi niveluri de remunerare atractive pentru performanțe ridicate continue, precum și să servească drept măsură de retenție.

### CONTRACTELE CONDUCĂTORILOR

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

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației. Remunerația și beneficiile acordate membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere, conform prevederilor contractului de mandat, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate și în Raportul Consiliului de Supraveghere/Direcției

Beneficiile membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere pot fi acordate conform contractelor și au în vedere facilități pentru executarea mandatului (acces la comunicații mobile, mijloace și instrumente de comunicare la distanță, mijloace de transport, etc.).

Plata asigurării de răspundere profesională se suportă de către Companie și nu face parte din remunerație.

### REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

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

### DEROGĂRI DE LA POLITICA DE REMUNERARE

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

#### TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)

## RAPORTUL DE REMUNERARE

Compania întocmește un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare.

Raportul de remunerare se supune votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, odată cu aprobarea situațiilor financiare, în fiecare an, începând cu anul următor anului aprobării politicii de remunerare, opinia acționarilor rezultată în urma votului având caracter consultativ, și este disponibil pe site-ul emitentului o perioadă de 10 ani.

### TRANSILVANIA LEASING ȘI CREDIT IFN SA – societate administrată în sistem dualist

Sediu social: BRAȘOV , B-dul Eroilor nr. 3A, mezanin • Tel/Fax: 0268 315 172 / 315 173 / 319 455 •  
Punct lucru: CLUJ NAPOCA , Str. București, nr. 16, parter • Tel/Fax: 0364 106 003 / 106 004 / 106 005 •  
Punct lucru: BUCUREȘTI, Splaiul Unirii, nr. 16, etaj 3 • Tel/Fax: 031 436 1428 / 031 436 1428 •  
Punct lucru: SIBIU, Str. Dorului nr. 20, etaj 2, ap. 18 • Tel/Fax: 0369 432 724 / 0369 432 724 •

[office@tsla.ro](mailto:office@tsla.ro)  
[officecluj@tsla.ro](mailto:officecluj@tsla.ro)  
[officebucuresti@tsla.ro](mailto:officebucuresti@tsla.ro)  
[officesibiu@tsla.ro](mailto:officesibiu@tsla.ro)