

**POLITICA DE REMUNERARE  
PENTRU ADMINISTRATORII ȘI DIRECTORII EXECUTIVI  
ai societății TTS (TRANSPORT TRADE SERVICES) S.A.**

*~ proiect ~*

Societatea **TTS (TRANSPORT TRADE SERVICES) S.A.** (denumită în continuare „**TTS**”, „**Compania**” sau „**Societatea**”) este organizată în sistem unitar, în conformitate cu principiile bunei guvernante corporative, transparență și responsabilitate față de acționarii săi și de alte categorii de părți interesate, cu scopul de a sprijini și conduce dezvoltarea afacerilor și schimbul eficient de informații relevante pentru companii.

Compania este condusă de un Consiliu de Administrație (denumit în continuare „**Consiliul de Administrație**”) format din 5 administratori („**Administratori**”) persoane fizice, numiți prin hotărâre a Adunării Generale Ordinară a Acționarilor („**AGOA**”).

Directorii executivi („**Directorii Executivi**”) sunt numiți prin decizia Consiliului de Administrație, iar atribuțiile acestora sunt stabilite prin contractele de management pe baza cărora aceștia își desfășoară activitatea în cadrul TTS, precum și pe baza Regulamentului intern de organizare și funcționare al TTS și a dispozițiilor legale aplicabile.

Compania urmărește să atragă și să mențină pe termen lung membri de conducere cu experiență vastă, care să contribuie la dezvoltarea acesteia. Compania a respectat întotdeauna dispozițiile legale aplicabile în ceea ce privește remunerarea membrilor organelor sale statutare într-o manieră strictă, iar politica actuală este o expresie a coerenței cu modificările din cadrul legal.

În acest context, Politica de remunerare detaliată mai jos reprezintă un instrument necesar pentru îndeplinirea obiectivelor strategice ale Societății și corespunde dispozițiilor legale în vigoare.

Politica de remunerare descrie pilonii principali ai remunerației, precum și termenii, condițiile și beneficiile financiare și non-financiare aprobate de organele corporative ale companiei, în conformitate cu prevederile legale incidente și ale Codului de Guvernare Corporativă al BVB.

## **1. SCOPUL POLITICII**

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a Administratorilor și a Directorilor Executivi (orice referire în prezenta politica la noțiunea de “directori executivi” va fi înțeleasă ca referire la persoanele cu puteri delegate de către Consiliul de administrație, conform art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990 (“**Legea nr. 31/1990**”) ai TTS, ce urmează a fi aplicate pe parcursul desfășurării activității acestora, reglementând și modul de acordare a remunerației către aceștia.

Aceasta vine în susținerea strategiei de afaceri a companiei, precum și a sustenabilității afacerii și a intereselor pe termen lung, prin stabilirea unor principii și norme de aplicare ale remunerării administratorilor și a directorilor executivi, care să permită atragerea și retenția de profesioniști și motivarea corespunzătoare a acestora în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice, transpuse în obiective de performanță pe termen lung și scurt.

## **2. OBIECTIVELE POLITICII**

Prezenta politică de remunerare urmărește:

- să stabilească praguri și linii directoare clare în materie de remunerare și să mențină o relație bine definită între performanță și remunerare;
- să stabilească reguli clare și ușor de înțeles;

- să descrie atât componenta fixă, cât și componenta variabilă;
- să stabilească criterii clare de acordare cu privire la componenta variabilă.

### **3. PRINCIPIILE POLITICII**

Conform celor mai bune practici, structura de remunerare este definită separat pentru administratori și pentru directorii executivi.

#### **3.1. Principiile cu privire la structura de remunerare pentru administratori sunt:**

- Asigurarea unui nivel de remunerare raportat, pe de o parte, la nivelul pieței muncii, și, pe de altă parte, la nivelul de dedicare, calificare și responsabilitate necesar pentru aceste poziții;
- Asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, echitabil și nediscriminatoriu (independent de sex, rasă, etnie, religie sau orientare sexuală) pentru a atrage și reține personal de conducere competent;
- Nivelul de remunerare să fie suficient de motivant, într-o manieră care să asigure dedicarea administratorilor spre interesele companiei, dar, în același timp, fără a reprezenta un impediment pentru asigurarea independenței acestora.

#### **3.2. Principiile cu privire la structura de remunerare pentru directorii executivi sunt următoarele:**

- Asigurarea corelării remunerației de atingerea obiectivelor strategice și livrarea de valoare către acționari, o parte semnificativă a pachetului de remunerare fiind legată de atingerea de obiective de performanță (pe termen scurt și pe termen lung);
- Asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, echitabil și nediscriminatoriu (independent de sex, rasă, etnie, religie sau orientare sexuală) pentru a atrage și reține personal de conducere competent.

### **4. FACTORII LUAȚI ÎN CALCUL PENTRU DETERMINAREA NIVELULUI DE REMUNERARE**

#### **4.1. Factori externi**

Structura de remunerare și pragurile de remunerare sunt stabilite în considerarea celor mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional:

- Sistemul de remunerare include o componentă fixă și o componentă variabilă, bazată pe performanță, în conformitate cu practicile de piață; în plus, acesta include și alte beneficii non- financiare;
- Valorile de referință au fost stabilite în baza unor date referitoare la remunerațiile din cadrul unor societăți internaționale de dimensiuni comparabile care activează în sectorul de transport și logistică din România, dar, în același timp, comparații cu date și din alte industrii (de ex: industria petrolieră) și din alte țări din SEE;
- Pachetele de remunerare la nivel de companie sunt proiectate și personalizate pentru a se alinia și reflecta filosofia companiei, de guvernare corporativă, structura de proprietate, nivelul de autonomie, rolul și impactul Consiliului de administrație și al Directorilor Executivi.

#### **4.2. Factori interni**

- Politica de remunerare urmărește principii similare cu cele pentru remunerarea angajaților și descrie diferitele elemente ale remunerației fixe și variabile, inclusiv alte beneficii financiare și non-financiare.
- În stabilirea acestor principii este păstrată echitatea internă, aplicându-se principiul proporționalității cu privire la diversele categorii de personal, nivelul remunerației fiind stabilit pe baza medianei pieței pentru toate nivelurile ierarhice.

- În contextul în care o parte considerabilă din business este reglementată, politica de remunerare induce anumite particularități în determinarea nivelului remunerației fixe lunare brute și a structurii pachetului de remunerare, în ansamblul său.
- Politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, acestea fiind stabilite în funcție de strategia și obiectivele de afaceri ale Companiei.

## **5. PROCESUL DE ELABORARE ȘI IMPLEMENTARE A POLITICII**

Politica este elaborată de Consiliul de Administrație, și este aprobată de către AGOA.

Politica este supusă votului în cadrul AGOA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani. Consiliului de Administrație, cu sprijinul Comitetului de Remunerare și Nominalizări, va pregăti forma actualizată a Politicii și o va înainta spre aprobarea AGOA.

### **5.1. Rolul Comitetului de Remunerare și Nominalizare**

În conformitate cu legislația și reglementările în vigoare, cu Actul Constitutiv și cu Regulamentul Consiliului de Administrație, printre principalele responsabilități ale Comitetului de Remunerare și Nominalizare sunt incluse următoarele:

- (i) face recomandări Consiliului de Administrație privind politica de remunerare, stimulare și acordare de plăți compensatorii a Societății;
- (ii) face recomandări Consiliului de Administrație cu privire la revizuirea periodică a Politicii; face recomandări Consiliului de Administrație cu privire la remunerarea Directorului General și a celorlalți Directori Executivi, inclusiv privind principalele componente ale remunerației, indicatorii de performanță anual și obiectivele pe termen lung, precum și cu privire la metodologia de evaluare;
- (iii) monitorizează tendințele de remunerare în domeniile de interes pentru Societate.

### **5.2. Considerații generale în procesul de implementare**

Comitetului de Remunerare și Nominalizare și Consiliul de Administrație se asigură că procesul de aprobare, revizuire și punere în aplicare a prezentei Politici este unul bazat pe criterii obiective, care asigură evitarea conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile, ale contractelor de mandat și cu reglementările interne. Nu se acceptă existența niciunui acord, înțelegere sau relație de familie între directorii companiei și altă persoană care să fi contribuit la numirea acestora ca directori.

Administratorii și Directorii Executivi acționează cu bună-credință, în interesul Societății, fără promovarea intereselor proprii sau ale vreunui terț. În îndeplinirea sarcinilor care fac obiectul prezentei Politici, aceștia nu se vor lăsa influențați de interesele personale ale soției/soțului sau de interesele rudelor până la gradul al patrulea și se vor abține de la orice conflict de interese

În cazul Directorilor Executivi, stabilirea remunerației și a indicatorilor de performanță (anuali și pe termen lung) constituie un proces realizat pe criterii obiective, determinat de activitatea specifică a fiecăruia dintre aceștia, fiind exclusă orice intervenție de altă natură.

În determinarea remunerațiilor fixe, ținta de poziționare a fost mediana pieței, totodată stabilindu-se ca valoarea remunerației variabile să nu depășească 100% din valoarea componentei fixe a remunerației totale.

La stabilirea indicatorilor de performanță, precum și în procesul de evaluare, se ține cont de activitatea specifică a

fiecărui Administrator/Director Executiv, în scopul combaterii conflictului de interese, precum și a oricărui aspecte care ar putea aduce prejudicii financiare sau comerciale sau ar putea influența imaginea și profitabilitatea companiei, atât pe termen scurt, cât și lung.

Orice conflict de interese posibil va fi declarat la timp și în scris către Consiliul de Administrație. În cazul încălcării obligației, se va acționa în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și ale contractelor de management, precum și în conformitate cu reglementările interne. Respectarea principiilor referitoare la conflictul de interese se monitorizează prin declarații periodice privind potențialele conflicte de interese în care se pot afla membrii de conducere.

În procesul de implementare nu sunt permise derogări de la prevederile prezentei Politici.

## **6. POLITICA DE REMUNERARE APLICABILĂ PENTRU MEMBRII CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

### **6.1. Contractul de management al Administratorilor**

Numirea și revocarea membrilor Consiliului de Administrație se face de către AGOA, aceasta stabilind atât nivelul remunerației, cât și alte drepturi și obligații prevăzute în contractul de management, conform prevederilor legale.

### **6.2. Remunerația Administratorilor**

Remunerația membrilor Consiliul de Administrație constă dintr-o remunerație lunară brută fixă, egală pentru toți membrii Consiliului de Administrație stabilită de AGOA. În cazul revocării intempestive, membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o compensație ce va fi detaliată în contractul de mandat

### **6.3. Beneficiile acordate Administratorilor**

- a. acoperirea costurilor cu emiterea și deținerea unei polițe de asigurare de răspundere profesională tip „Directors&Officers liability” (D&O), acoperind prejudiciile cauzate de administratori în exercitarea funcțiilor deținute în cadrul Societății, precum și prejudiciile directe cauzate de aceștia în exercitarea funcțiilor deținute cu implicații directe în filialele la care Societatea este acționar majoritar, având o valoare asigurată de 2.000.000 euro/ persoană/ eveniment, respectiv 2.000.000 euro pe întreaga perioadă de asigurare. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări;
- b. asigurarea unui pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală de tip „Executive” la o societate reputată în domeniul prestării serviciilor medicale;
- c. autoturism de serviciu în folosința Președintelui Consiliului de Administrație.

### **6.4. Condițiile de încetare a mandatului**

Mandatul Administratorilor încetează în următoarele situații:

- a. la expirare;
- b. prin revocarea mandatului de către AGOA;
- c. prin decesul administratorului;
- d. prin renunțare la mandat, în baza unei notificări scrise, transmise Președintelui Consiliul de Administrație, la sediul social al Societății;
- e. ca urmare a imposibilității exercitării mandatului pentru o perioadă mai mare de 90 de zile;
- f. în situația în care Administratorul nu participă la 2 (două) ședințe ale Consiliului în cursul unui an financiar și nu împuternicește un alt Administrator să îl reprezinte în ședințe,
- g. în situația în care Administratorul nu participă la 5 (cinci) ședințe ale Consiliului în cursul unui an financiar, indiferent dacă mandatează sau nu un alt Administrator să îl reprezinte în ședințe.

În cazul încetării contractului de mandat prin renunțarea la mandat a administratorului, acesta trebuie să transmită Societății o notificare prealabilă, cu o lună înainte de data de la care operează încetarea.

În cazul unei revocări din funcție fără justă cauză constatată conform legii, Administratorul poate să primească de la Societate o compensație reprezentând întreaga sumă pe care ar fi primit-o pentru tot parcursul mandatului acestuia dacă nu i-ar fi încetat contractul înainte de termen, dar nu mai mult de suma echivalentă a două remunerații lunare ale respectivului Administrator ("Clauza Penală"). Plata acestei compensații este efectuată în termen de 90 (nouăzeci) de zile de la data încetării contractului de mandat. Această despăgubire reprezintă singura despăgubire la care are dreptul Administratorul în caz de revocare fără justă cauză constatată conform legii din funcție.

## **6.5. Remunerarea membrilor executivi ai Consiliului de Administrație**

Remunerația membrilor executivi ai Consiliului de Administrație, se compune dintr-o remunerație fixă lunară cumulată, egală cu remunerația brută fixă în calitate de membru al Consiliului de Administrație și remunerația fixă în calitate de executiv, la care se adaugă o remunerație variabilă.

Prevederile secțiunii 7 sunt aplicabile. Pentru evitarea oricărui dubiu, în cazul membrilor executivi ai Consiliului de Administrație, limita remunerației brute variabile anuale stabilită la secțiunea 7.4 se aplică la valoarea remunerației fixe lunare cumulate.

## **7. POLITICA DE REMUNERARE APLICABILĂ PENTRU DIRECTORII EXECUTIVI**

### **7.1. Contractul de Management**

Societatea încheie cu Directorii Executivi numiți de către Consiliul de Administrație contracte de management în baza prevederilor legale. Contractele de management se încheie pe o perioadă de 4 ani.

Societatea numește dintre Directorii Executivi un Director General, căruia îi delegă responsabilitatea de coordonare a activităților operaționale desfășurate de către toți membrii Echipei de Management.

Contractul de management prevede tipul și cuantumul remunerațiilor și beneficiilor acordate Directorilor Executivi și condițiile de reziliere/încetare, în concordanță cu atribuțiile delegate prin intermediul acestuia și stabilite în conformitate cu limitele prevăzute în secțiunile următoare ale prezentei Politici.

### **7.2. Remunerația Directorilor Executivi**

Componentele remunerației directorilor executivi sunt următoarele:

- a. o remunerație lunară fixă – care are ca scop atragerea și retenția specialiștilor cu experiența și competențele necesare pentru buna gestionare a activității companiei, asigurând implementarea viziunii și strategiei, contribuind la sustenabilitatea și performanța financiară și nefinanciară a Companiei. Remunerația fixă va fi calculată prin raportare la salariul mediu brut al salariaților Societății;
- b. o remunerație variabilă anuală, care are ca scop încurajarea performanței și recompensarea acesteia în raport cu obiectivele anuale financiare și nefinanciare. Aceasta este atribuită pentru contribuția colectivă și individuală a directorilor executivi la îndeplinirea obiectivelor societății, în baza indicatorilor cheie de performanță. Indicatorii sunt stabiliți în concordanță cu strategia Societății și aliniați cu interesele acționarilor și sunt aprobați anual de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Remunerare și Nominalizare;
- c. o compensație în cazul revocării intempestive, compensație ce va fi detaliată în contractul de

management.

Indicatorii cheie de performanță (KPI) luați în considerare la stabilirea remunerației variabile anuale sunt împărțiți în două categorii, după cum urmează:

- indicatori de performanță financiară (cifra de afaceri și *return on equity*) a căror îndeplinire conduce la acordarea a [60%] din totalul remunerației variabile;
- indicatori de performanță non-financiari (de business) corelați cu obiectivele strategice ale ariei de activitate, urmăresc performanța și comportamentul directorului executiv pe baza competențelor generale de management și capabilităților personale, a căror îndeplinire conduce la acordarea a [40%] din totalul remunerației variabile.

Ponderea alocată acestor grupe de indicatori poate fi diferită în funcție de rolul și responsabilitățile fiecărui Director Executiv. Însumate, ponderile alocate fiecărei grupe de indicatori reprezintă 100%.

Cuquantumul remunerației variabile anuale este calculat în urma evaluării de către Consiliul de Administrație a gradului de realizare a KPI, potrivit metodologiei de evaluare a acestora și acordat pro-rata, în concordanță cu perioada efectiv lucrată din anul respectiv. Astfel, rezultatul evaluării anuale se va calcula ca medie ponderată dintre gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiari și gradul de realizare a indicatorilor de performanță non-financiari.

În stabilirea remunerațiilor variabile, sunt avute în vedere criterii clare, elaborate în baza bunelor practici, prin care un obiectiv de afaceri este definit ca specific; măsurabil; accesibil; realist și rezonabil din punct de vedere al încadrării în timp. Atingerea obiectivelor de performanță este monitorizată în mod periodic prin instrumente specifice de măsurare și vizualizare a datelor. Indicatorii de performanță sunt elaborați având în vedere contextul strategic, tactic și operațional al Societății.

Ținând cont de elementele prezentate mai sus, se poate concluziona că remunerația variabilă este direct corelată cu indicatorii de performanță, care, la rândul lor sunt stabiliți astfel:

- Indicatorii de performanță motivează atât atingerea unor rezultate financiare sustenabile în contextul reglementat în care acționează Societatea (ex. profitabilitate), cât și a unei performanțe nefinanciare recunoscute de părțile interesate (ex.: creșterea productivității în muncă etc);
- Indicatorii de performanță pe termen scurt (anuali) specifici sunt legați de proiectele și inițiativele cu termen de implementare anuală, care să asigure atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung (ex.: proiecte de digitalizare și modernizare a infrastructurii IT&C), fiind alocați fiecărui director în funcție de contribuția proprie, pe baza ariilor de responsabilitate gestionate prin contractul de mandat;
- Indicatorii de performanță pe termen lung au în vedere atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung Societății,

Cuquantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură cu nivelul de performanță atins, stabilit prin indicatorii de performanță asumați, cât și cu performanța financiară a Societății și cu rezultatele globale ale Societății, existând și posibilitatea de neplată a componentei variabile în cazul unei performanțe nesatisfăcătoare. Astfel, în situația în care nivelul minim acceptat de realizare a unui indicator de performanță nu este atins, Directorul Executiv nu va fi îndreptățit la plata remunerației variabile aferente acestuia. Valoarea remunerației variabile (atât anuale cât și pe termen lung) va fi limitată la maximum 100% din gradul total de realizare a indicatorilor de performanță aferenți.

Condițiile specifice ale remunerării Directorilor Executivi (ale cărei limite sunt trasate prin prezenta Politică supusă aprobării AGOA) sunt stabilite de Consiliul de Administrație, conform prevederilor Legii nr. 31/1990.

Remunerația variabilă este plătită în cadrul exercițiului financiar în care este aprobată și îmbracă forma unor prime și/sau bonusuri. Remunerația fixă este plătită lunar.

### **7.3. Limitele generale de remunerare pentru Directorii Executivi**

Limitele remunerațiilor Directorilor Executivi vor fi aprobate de AGOA și se stabilesc în funcție de valoarea Salariului de referință la nivelul Societății.

Valoarea Salariului de referință este egală cu valoarea salariului mediu brut la nivelul Societății înregistrat în ultimul an fiscal încheiat.

Valoarea remunerației brute anuale variabile nu va depăși de 2 ori valoarea remunerației lunare brute fixe.

Valoarea remunerațiilor fixe și variabile al Directorilor Executivi se stabilesc prin decizie a Consiliului de Administrație.

Limitele remunerațiilor lunare brute fixe ale Directorilor Executivi sunt următoarele:

**Director General:** între 3 și 5 Salarii de referință

**Director Financiar:** între 2 și 4 Salarii de referință

**Director Operațional:** între 3 și 5 Salarii de referință

### **7.4. Beneficiile acordate Directorilor Executivi**

- Directorii Executivi vor beneficia de o poliță de asigurare de răspundere profesională tip D&O, acoperind prejudiciile cauzate de Directorii Executivi în exercitarea funcțiilor deținute în cadrul Societății, precum și prejudiciile directe cauzate de aceștia în exercitarea funcțiilor deținute cu implicații directe în filialele la care Societatea este acționar majoritar, având o valoare asigurată de 2.000.000 euro/ persoană/ eveniment, respectiv 2.000.000 euro pe întreaga perioadă de asigurare. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări;
- Pachet de servicii medicale în aceleași condiții ca și pentru Administratori;
- Concediu de maternitate plătit pe o perioadă de maximum 6 luni pe durata contractului de mandat;
- Maximum 30 de zile lucrătoare de vacanță pe an.

### **7.5. Condițiile de încetare a mandatului**

Contractul de management poate înceta, inclusiv prin reziliere, în următoarele situații și condiții:

- a. la expirarea mandatului acordat Directorului Executiv;
- b. prin revocarea mandatului Directorului Executiv;
- c. prin decesul administratorului;
- d. prin renunțarea la mandat, în baza unei notificări scrise, transmise Președintelui Consiliului de Administrație, la sediul social al Societății;
- e. imposibilitatea exercitării mandatului de către Directorul Executiv pentru o perioadă mai mare de 90 de zile.

În toate situațiile de încetare a contractului de management Directorul Executiv este îndreptățit la plata sumelor datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului.

În cazul unei revocări din funcție fără justă cauză constatată conform legii, Directorul Executiv poate să primească de la Societate o compensație egală cu componenta fixă a remunerației corespunzătoare perioadei rămase neexecutate a mandatului ca urmare a încetării înainte de termen a contractului de management, dar nu mai mult de suma echivalentă a 2 componente fixe ale remunerației lunare a respectivului Director Executiv.

## **8. DISPOZIȚII FINALE**

După votarea prezentei Politici în cadrul AGOA, Politica, împreună cu data și rezultatele votului, se publică fără întârziere pe website-ul Societății și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Politica va fi supusă aprobării în cadrul AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

În cazul revizuirii Politicii, se vor include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la Politică.

În cazul în care AGOA nu aprobă forma propusă a unei noi Politici, Societatea plătește remunerația Administratorilor și Directorilor Executivi în conformitate cu Politica aprobată existentă și prezintă o Politică revizuită pentru aprobare, în cadrul următoarei AGOA.