



# TTS

**TRANSPORT TRADE SERVICES S.A.**  
**BUCUREȘTI – ROMÂNIA**

---

Rev 1 – Hot AGOA 1/21.08.2025

## Politica privind remunerarea TTS (Transport Trade Services) S.A.



## Cuprins

I.	CADRU GENERAL .....	3
I.1	DISPOZIȚII GENERALE.....	3
I.2	DECLARAȚIE DE POLITICĂ .....	3
I.3	OBIECTIVE.....	4
I.4	RESPONSABILITĂȚI .....	4
II.	PRINCIPII GENERALE.....	4
III.	POLITICA PRIVIND REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE .....	5
III.1	STRUCTURA REMUNERĂRII .....	5
III.2	BENEFICIILE ACORDATE .....	5
III.3	PREVEDERI APLICABILE MEMBRILOR EXECUTIVI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE.....	5
IV.	REMUNERAREA DIRECTORILOR EXECUTIVI.....	6
IV.1	STRUCTURA REMUNERĂRII .....	6
IV.2	PRINCIPII APLICABILE COMPONENTEI ANUALE VARIABLE A REMUNERAȚIEI.....	6
IV.3	LIMITELE GENERALE DE REMUNERARE A DIRECTORILOR EXECUTIVI .....	8
IV.4	BENEFICIILE ACORDATE DIRECTORILOR EXECUTIVI .....	8
V.	REVIZUIREA POLITICII .....	8
VI.	TRANSPARENȚĂ ȘI RAPORTARE .....	9



## I. Cadru general

### I.1 Dispoziții generale

Politica privind remunerarea („Politica”) a Transport Trade Services SA („TTS” sau „Societatea”) este un document care stabilește cadrul, principiile și criteriile, precum și limitele minime și maxime ce urmează a fi utilizate de către Comitetul de Remunerare și Nominalizare („Comitetul” sau „CRN”) pentru elaborarea recomandărilor privind remunerarea membrilor Consiliului de Administrație („Consiliul” sau „CA”) și a Directorilor executivi ai Societății.

În cuprinsul acestei Politici prin “Director executiv” se înțelege un membru al conducerii Societății căruia Consiliul i-a delegat conducerea printr-un contract de mandat în baza prevederilor Art. 26 din actul constitutiv al TTS.

Termenii “Director executiv”, “Director” și “Membru al conducerii” vor avea aceeași semnificație și vor fi utilizați interschimbabil în cadrul acestei Politici.

Termenii „Administrator”, „Membru al Consiliului” și “Membru CA” vor avea aceeași semnificație și vor fi utilizați interschimbabil în cadrul acestei Politici.

Pentru evitarea oricărui dubiu, nivelurile de remunerare recomandate de către Comitet pentru Membrii Consiliului și Directorii executivi nu aduc atingere drepturilor acționarilor privind stabilirea remunerațiilor.

Prezenta Politică trebuie citită în corelare cu celelalte documente de guvernare corporativă ale Societății.

### I.2 Declarație de politică

TTS consideră că un sistem de remunerare corect, transparent și predictibil este esențial pentru atragerea și retenția unor membri ai Consiliului de Administrație și ai unei echipe executive care pot asigura o conducere performantă, aliniată intereselor acționarilor și obiectivelor strategice ale companiei, și în acord cu standardele internaționale de guvernare corporativă, asigurând o cultură organizațională bazată pe responsabilitate, echitate și integritate.

Politica de remunerare reflectă angajamentul TTS față de guvernarea corporativă solidă și echilibrul între motivarea performanței și gestionarea riscurilor. Aceasta urmărește recompensarea contribuțiilor individuale și colective, încurajând în același timp comportamente etice, sustenabilitate și atingerea unor rezultate pe termen lung.



### 1.3 Obiective

1. Stabilirea unui cadru unitar și clar privind structura și limitele remunerării membrilor Consiliului de Administrație și ale Directorilor Executivi.
2. Alinierea politicii de remunerare la strategia de afaceri a companiei, obiectivele sale pe termen lung și interesele acționarilor.
3. Stimularea performanței sustenabile prin mecanisme de recompensare bazate pe rezultate măsurabile și criterii obiective, care să reflecte atât realizările financiare, cât și contribuțiile strategice și operaționale la dezvoltarea companiei.
4. Asigurarea transparenței și conformității cu legislația aplicabilă și cu Codul de Guvernanță Corporativă al BVB.
5. Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe integritate, responsabilitate și eficiență managerială.

### 1.4 Responsabilități

**Consiliul de Administrație** este responsabil pentru aprobarea Politicii de Remunerare, evaluarea implementării acesteia și supervizarea aplicării la nivelul conducerii executive.

**Comitetul de Remunerare și Nominalizare (CRN)** are responsabilitatea de a propune structura, criteriile și cuantumurile remunerației, de a evalua periodic eficiența Politicii și de a emite recomandări către Consiliu.

**Directorii Executivi** implementează prevederile Politicii în activitatea lor curentă, în concordanță cu obiectivele stabilite de CA și contribuie la definirea indicatorilor de performanță individuali și colectivi, în corelare cu obiectivele strategice aprobate de Consiliul de Administrație.

## II. Principii generale

1. **Transparență:** Procesul de stabilire și revizuire a remunerației este clar, documentat și comunicat acționarilor prin publicarea criteriilor și cuantumurilor în raportările anuale
2. **Echitate și nediscriminare:** Politica se aplică în mod echitabil tuturor beneficiarilor, fără discriminare de gen, vârstă, etnie sau alt criteriu.
3. **Corelare cu performanța:** Componenta variabilă a remunerației este legată direct de realizarea obiectivelor individuale și organizaționale și corelată cu obiectivele strategice ale societății, asigurând o evaluare obiectivă și periodică a acestora
4. **Proportionalitate:** Nivelul remunerației reflectă complexitatea atribuțiilor, volumul de activitate și gradul de responsabilitate al fiecărei funcții.



5. **Sustenabilitate:** Remunerarea este structurată astfel încât să încurajeze atingerea obiectivelor pe termen lung, nu doar rezultate imediate.

6. **Responsabilitate fiscală și socială:** Politica ia în considerare contextul economic și financiar al companiei și principiile de bună guvernare.

7. **Revizuire periodică:** Structura și nivelurile de remunerare sunt revizuite periodic pentru a menține competitivitatea și alinierea la condițiile de piață.

### III. Politica privind remunerarea membrilor Consiliului de administrație

#### III.1 Structura remunerării

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație constă dintr-o componentă lunară brută fixă, de valoare egală pentru toți membrii Consiliului de Administrație, la care se adaugă beneficii aprobate de AGOA.

În cazul revocării din funcție fără justă cauză, constatată conform legii, Administratorul poate primi de la Societate o compensație care nu poate depăși echivalentul a două remunerații brute lunare, chiar dacă valoarea remunerației care i-ar fi revenit pentru restul mandatului ar fi fost mai mare..

#### III.2 Beneficii acordate

Beneficiile acordate Administratorilor TTS sunt următoarele:

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;

#### III.3 Prevederi aplicabile membrilor executivi ai Consiliului de Administrație

Remunerația membrilor executivi ai Consiliului de Administrație, se compune din remunerația brută fixă lunară convenită membrilor Consiliului de Administrație, cumulată cu



remunerația fixă în calitate de Director executiv, la care se adaugă componenta anuală variabilă cuvenită Directorilor executivi.

## IV. Remunerarea Directorilor executivi

### IV.1 Structura remunerării

Structura de remunerare a Directorilor executivi constă din:

a. o componentă 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 componentă 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. beneficii

În cazul revocării intempestive din funcție fără justă cauză, constatată conform legii, Directorul Executiv poate să primească de la Societate o compensație care nu poate depăși suma echivalentă a două componente fixe lunare ale remunerației, indiferent de perioada rămasă neexecutată a mandatului..

Remunerația totală a Directorilor executivi trebuie să reflecte complexitatea poziției, responsabilitățile asumate, nivelul performanței individuale și colective, precum și sustenabilitatea rezultatelor obținute. Structura este proiectată pentru a atrage, motiva și reține profesioniști de înalt nivel, în concordanță cu interesele pe termen lung ale Societății și ale acționarilor săi.

### IV.2 Principii aplicabile componentei anuale variabile a remunerației

Componenta anuală variabilă are ca scop motivarea pentru atingerea unor rezultate financiare sustenabile și a unui nivel ridicat de performanță non-financiară și are la bază un set de indicatori cheie de performanță (KPI), structurați astfel:

- 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-financiară corelați cu obiectivele strategice ale ariei de activitate, care urmăresc performanța și comportamentul Directorului executiv pe baza



competențelor generale de management și a capabilităților personale, a căror îndeplinire conduce la acordarea a 40% din totalul remunerației variabile.

Indicatorii de performanță pe termen scurt (anuali) sunt legați de proiectele și inițiativele cu termen de implementare anuală, fiind alocați fiecărui Director în funcție de contribuția proprie, pe baza ariilor de responsabilitate gestionate prin contractul de mandat, în timp ce indicatorii de performanță pe termen lung au în vedere atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung ale Societății.

Pondere alocată acestor grupe de indicatori are caracter orientativ, putând fi diferită în funcție de rolul și responsabilitățile fiecărui Director Executiv.

Cuquantumul remunerației variabile anuale este calculat în urma evaluării de către CRN a gradului de realizare a KPI, potrivit metodologiei de evaluare a acestora și va fi acordat pro-rata, proporțional cu perioada efectiv lucrată din anul respectiv.

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.

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 va fi limitată la maximum 100% din componenta fixă anualizată a remunerației Directorului executiv.

În situații justificate, Consiliul de administrație poate acorda prime anuale și în situațiile în care KPI nu includ parametri care să reflecte performanța realizată, fără a depăși valoarea maximă a componentei variabile.

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.



### IV.3 Limitele generale de remunerare a Directorilor executivi

Limitele remunerațiilor Directorilor Executivi vor fi aprobate de AGOA și se stabilesc în funcție de valoarea Salariului de referință la nivelul Societății, egal cu valoarea salariului mediu brut la nivelul Societății înregistrat în ultimul an fiscal încheiat.

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

Intervalul remunerațiilor lunare brute fixe ale Directorilor Executivi este între 2,5 și 5 Salarii de referință.

Nivelul exact al remunerației individuale este stabilit de către Consiliul de Administrație, la propunerea CRN, în baza unei analize periodice a pieței relevante de referință și a contextului strategic al Societății.

### IV.4 Beneficiile acordate Directorilor executivi

Directorii Executivi vor beneficia de următoarele avantaje:

- 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.

## V. Revizuirea Politicii

Prezenta Politică este concepută pentru a furniza un set de orientări flexibile care să permită desfășurarea eficientă a activității Societății. Comitetul inițiază revizuirea Politicii în cazul în care nevoile și circumstanțele Societății evoluează sau în situația în care modificări ale cadrului legislativ aplicabil, ale standardelor BVB, ale recomandărilor sau bunelor practici impun actualizarea acesteia.



Orice modificare semnificativă a Politicii va fi supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, în conformitate cu legislația aplicabilă. O versiune actualizată a Politicii va fi publicată pe site-ul Societății.

## VI. Transparență și raportare

Societatea se angajează să asigure transparență privind remunerarea conducerii, în conformitate cu prevederile legale și cu standardele Bursei de Valori București. Un raport anual privind implementarea Politicii de remunerare va fi publicat odată cu raportul anual și va include informații privind structura, cuantumul și criteriile de acordare a remunerațiilor, în conformitate cu cerințele privind raportarea pentru societățile listate.