

Aprobat
la Adunarea generală
extraordinară a acționarilor
Societății de Asigurări „ACORD GRUP” S.A.
din 23.12.2025

Societatea de Asigurări „ACORD GRUP” S.A.

RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE pentru anul 2024

I. Introducere

Societatea de Asigurări „ACORD GRUP” S.A. întocmește anual Raportul de remunerare, în conformitate cu prevederile Capitolului IV din Codul de guvernare corporativă aprobat prin Hotărârea CNPF nr.67/10 din 24.12.2015, cu modificările introduse prin Hotărârea nr.12/2 din 05.03.2024.

Raportul prezintă într-o manieră transparentă structura și practica de remunerare aplicate persoanelor cu funcții de răspundere și celor care dețin funcții-cheie în exercițiul financiar 2024. Documentul include informații privind componentele remunerației, proporția dintre partea fixă și variabilă, criteriile de performanță utilizate, precum și elemente relevante pentru analizarea coerenței dintre remunerație, responsabilități și obiectivele generale ale Societății.

Obiectivele politicii de remunerare sunt:

- asigurarea unui cadru de remunerare echitabil și transparent, proporțional cu responsabilitățile, complexitatea funcțiilor și contribuția individuală a personalului;
- alinierea sistemului de remunerare la strategia și obiectivele pe termen lung ale Societății, promovând stabilitatea financiară, prudența și sustenabilitatea performanței;
- atragerea, motivarea și retenția personalului competent, inclusiv a persoanelor cu responsabilități critice pentru activitatea Societății;
- corelarea remunerației cu performanța individuală, colectivă și a Societății, evitând stimulentele care pot conduce la asumarea unor riscuri excesive;
- menținerea independenței funcțiilor-cheie de control intern, prin structuri de remunerare adecvate și necorelate cu performanța unităților supravegheate;
- aplicarea principiilor de nediscriminare și echitate salarială, asigurând tratament egal pentru funcții comparabile și remunerare neutră din perspectiva genului;
- respectarea cadrului legal și de reglementare aplicabil în domeniul guvernancei corporative și al remunerării;
- menținerea competitivității pachetelor salariale în raport cu piața forței de muncă din sectorul asigurărilor.

Aceste obiective reflectă direcțiile generale ale cadrului de remunerare existent în Societate și practicile utilizate pentru asigurarea unei structuri salariale coerente, eficiente și aliniate atât cerințelor de reglementare, cât și necesităților operaționale ale Societății.

Raportul contribuie la:

- asigurarea transparenței față de acționari;
- consolidarea guvernancei corporative;
- alinierea remunerației cu performanța și sustenabilitatea pe termen lung a Societății;

- evaluarea aplicării politicii de remunerare și identificarea eventualelor ajustări necesare.

II. Cadrul normativ aplicabil

Raportul este întocmit în conformitate cu cadrul legal după cum urmează:

- Legea nr.1134/1997 privind societățile pe acțiuni;
- Legea nr. 92/2022 privind activitatea de asigurare și reasigurare;
- Hotărârea CNPF nr.67/10 din 24.12.2015 cu privire la aprobarea Codului de guvernanță corporativă, cu modificările ulterioare;
- Politica de remunerare a Societății de Asigurări „ACORD GRUP” S.A.

III. Persoanele cu funcție de răspundere și funcție-cheie

În perioada de raportare Societatea a avut încadrate un număr de persoane cu funcție de răspundere și cu funcție-cheie după cum urmează:

1. Persoane cu funcție de răspundere (în conformitate cu art.72 din Legea nr.1134/1997 privind societățile pe acțiuni)

- Consiliul Societății – 3 persoane;
- Organul executiv – 1 persoană;
- Comitetul de Audit – 3 persoane;

Total: 7 persoane

2. Persoane cu funcție-cheie (în conformitate cu art.4 din Legea 92/2022 privind activitatea de asigurare și reasigurare).

- Funcția de management al riscurilor – 1 persoană;
- Funcția de conformitate – 1 persoană;
- Funcția actuarială – 1 persoană;
- Funcția de audit intern – 1 persoană;
- Contabil-șef – 1 persoană;
- Șef Departament Regularizare Daune – 1 persoană.

Total: 6 persoane

IV. Remunerarea pentru anul 2024

1) Remunerația totală achitată pe componente, proporțiile relative ale remunerației fixe și ale celei variabile

Categoria de personal	Remunerație fixă (brut, MDL)	Remunerație variabilă (brut, MDL)	Prime/în demnizații (brut, MDL)	Alte beneficii (brut, MDL)	TOTAL remunerare (brut, MDL)	Proportie fixă (%)	Proportie variabilă (%)
Consiliul Societății	84 000		16 800		100 800	100	
Organul Executiv	599 248	120 000	200 000		919 248	100	
Comitetul de Audit	84 000		16 800		100 800	100	

Funcții-cheie	521 212				521 212	100	
Total	1 288 460	120 000	233 600		1 642 060	100	

2) Modul în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și modul în care au fost aplicate criteriile de performanță

a) Respectarea politicii de remunerare adoptate

Remunerația totală acordată persoanelor cu funcții de răspundere în exercițiul financiar 2024 a fost stabilită și acordată în conformitate cu Politica de remunerare a Societății, aprobată de Consiliul Societății și cu cerințele Codului de guvernare corporativă.

Structura remunerației a respectat principiul conform căruia componenta fixă este predominantă, iar componenta variabilă are un caracter complementar, condiționat și prudent, fără a crea stimulente pentru asumarea excesivă de riscuri.

Remunerația totală a reflectat:

- nivelul de responsabilitate și complexitatea funcțiilor exercitate;
- experiența profesională și competențele persoanelor vizate;
- contribuția efectivă la realizarea obiectivelor strategice ale societății.

b) Contribuția remunerației la performanța pe termen lung a societății

Politica de remunerare este concepută astfel încât să susțină dezvoltarea durabilă și stabilitatea financiară pe termen lung a societății. În acest sens:

- componentele remunerației au fost corelate cu indicatori financiari și nefinanciari care reflectă performanța sustenabilă a societății;
- acordarea remunerației a fost condiționată de respectarea cerințelor de solvabilitate, lichiditate și prudențialitate;
- nu au fost stabilite criterii de performanță bazate exclusiv pe creșterea volumului de subscrieri sau pe rezultate comerciale imediate.

Prin această abordare, sistemul de remunerare a contribuit la:

- menținerea unei poziții financiare stabile;
- protejarea intereselor asiguraților;
- alinierea intereselor conducerii cu obiectivele pe termen lung ale societății.

c) Aplicarea criteriilor de performanță

Criteriile de performanță utilizate în evaluarea persoanelor cu funcție de răspundere au fost stabilite în conformitate cu politica de remunerare și au inclus atât criterii cantitative, cât și criterii calitative.

• Criterii cantitative

- realizarea indicatorilor financiari aprobați prin bugetul anual;
- respectarea cerințelor de solvabilitate și lichiditate;
- menținerea stabilității financiare a societății.

• Criterii calitative

- respectarea cerințelor de conformitate și control intern;
- calitatea procesului decizional;
- contribuția la consolidarea sistemului de guvernare corporativă;
- respectarea cerințelor de conduită profesională și etică.

Pentru funcțiile-cheie, evaluarea performanței s-a bazat preponderent pe criterii calitative, în vederea asigurării independenței acestora față de activitatea operațională și comercială.

d) Rezultatul aplicării criteriilor de performanță

În urma evaluării performanței pentru exercițiul financiar 2024:

- criteriile de performanță stabilite prin politica de remunerare au fost aplicate în mod consecvent;

- remunerația a fost acordată doar în măsura în care au fost îndeplinite condițiile stabilite;

- nu au fost identificate situații care să justifice ajustarea sau recuperarea remunerației acordate.

3) Modificări anuale a remunerației, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților Societății care nu sunt persoane cu funcție de răspundere în ultimii 5 ani de activitate.

În continuare sunt prezentate informațiile comparative privind evoluția remunerației totale, a performanței financiare a Societății și a remunerației medii aferente angajaților care nu dețin funcție de răspundere și funcție-cheie, pe o perioadă de cinci ani. Aceste date sunt prezentate într-o manieră care permite evaluarea tendințelor și a corelației dintre politica de remunerare, rezultatele obținute și structura generală a cheltuielilor cu personalul.

An	Număr total de angajați	Cheltuieli totale cu remunerarea personalului (MDL)	Remunerația medie anuală a angajaților (fără persoanele cu funcții de răspundere și funcții-cheie) (MDL)	Prime brute subscribe (MDL)	Profit net al companiei (MDL)
2020	241	12 017 013	49 863	105 437 003	10 108 385
2021	207	13 453 689	64 994	126 864 600	534 394
2022	206	15 728 649	76 352	185 206 018	23 118 108
2023	201	19 152 168	95 284	238 170 657	34 589 963
2024	160	17 817 215	111 358	208 688 048	11 822 979

4) Remunerații primite de la orice entitate care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea

Entitatea afiliată	Remunerație fixă (MDL)	Remunerație variabilă (MDL)	Alte plăți	Total (MDL)	Entitatea afiliată	Remunerație fixă (MDL)

5) Acțiuni și alte valori mobiliare acordate

Societatea de Asigurări „ACORD GRUP” S.A. nu acordă acțiuni, opțiuni, instrumente financiare sau alte forme similare de remunerare.

6) Utilizarea posibilității de a pretinde remunerații variabile

Pe parcursul anului 2024 persoanele cu funcție de răspundere ale Societății nu au beneficiat de remunerații variabile.

7) Abateri de la politica de remunerare

În anul 2024 Societatea nu a aplicat abateri sau derogări de la politica de remunerare.

V. Publicarea raportului

Prezentul raportul este aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor Societății de Asigurări „ACORD GRUP” S.A. din 23.12.2025 și este publicat pe pagina web oficială a Societății.