

**Politica societății CONPET S.A.**  
**de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat**

**1. Considerații generale**

Conform cerințelor O.U.G. nr. 109/ 2011 și în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/ 2017, CONPET S.A. a elaborat politica privind remunerarea administratorilor și directorilor cu contract de mandat în cadrul CONPET S.A, care se supune aprobării A.G.O.A. conform prevederilor legale în vigoare și va înlocui Politica de remunerare aflată pe site-ul societății aprobată prin Decizia C.A. nr. 13/ 18.06.2020.

Politica privind remunerarea reprezintă setul de linii directoare stabilite de A.G.O.A., pe care Societatea le pune în aplicare și privește modul de remunerare a administratorilor și Directorilor cu contract de mandat, care corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Societății.

Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență managerială semnificativă pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă a societății.

Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat are în vedere următoarele aspecte:

- motivarea membrilor Consiliului de Administrație și directorilor cu contract de mandat să continue/ vizeze dezvoltarea pe termen lung și succesul companiei;
- existența unei relații bine definite între performanță și remunerare;
- stabilirea indemnizației fixe ținând cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate;

- stabilirea componentei variabile pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, în cazul administratorilor, și de către Consiliul de administrație, în cazul directorilor cu contract de mandat.

Prezenta Politică este completată de prevederile Actului Constitutiv, precum și prevederile Legii nr. 31/ 1990 *privind societățile*, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 24/ 2017 *privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare* și ale OUG nr. 109/ 2011 *privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare.

## **2. Definiții și termeni**

În înțelesul prezentei Politici privind Remunerarea, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

- a) „**act constitutiv**” – Actul constitutiv al Societății CONPET S.A.<sup>12</sup>;
- b) „**administrator**” – membru în Consiliul de Administrație al CONPET S.A.;
- c) „**consiliul**”sau „**C.A.** ” – Consiliul de Administrație al CONPET S.A.;
- d) „**administrator neexecutiv**” – sunt membrii Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de Director al societății în sensul art. 143 din Legea nr. 31/ 1990;
- e) „**administrator executiv**” – sunt membrii Consiliului de Administrație care sunt în același timp și directori în sensul art. 143 din Legea nr. 31/ 1990. La data prezentei în cadrul CONPET S.A. nu există administratori executivi;
- f) „**director**” – persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care are încheiat cu Societatea un contract de mandat; denumit și director cu contract de mandat;
- g) „**Legea 31/ 1990**” - Legea 31/ 1990 a societăților comerciale, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>1</sup> Publicat pe pagina de internet [www.conpet.ro](http://www.conpet.ro)

<sup>2</sup> În conformitate cu prevederile Art. 143 din Legea societăților nr. 31/ 1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare

- h) „**OUG 109/ 2011**” – Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/ 2011 privind *governanța corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/ 2016;
- i) „**Legea 24/ 2017**” - Legea 24/ 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
- j) „**pagina de internet a Societății**” – [www.conpet.ro](http://www.conpet.ro);
- k) „**Președintele C.A.**” – Președintele Consiliului de Administrație al CONPET S.A.;
- l) „**CONPET S.A. ” sau Societatea**” – CONPET S.A.;
- m) „**A.G.O.A. ”** – Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor CONPET S.A.;
- n) „**prevedere/ reglementare legală**” – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României - Partea a I-a;
- o) „**reglementare internă**” – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un organ de conducere corporativ al CONPET S.A.;
- p) **câștigul salarial mediu brut lunar** reprezintă câștigul salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară societatea activitatea conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicată de Institutul Național de Statistică, anterior numirii;
- q) **clasa** în care societatea își desfășoară activitatea este Conform Comunicatului de presă al Institutului Național de Statistică, în cazul CONPET S.A. clasa este „Transport prin conducte”, cod CAEN 4950;
- r) **remunerația membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat** este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă stabilite în conformitate cu prevederile OUG nr.109/ 2011;
- s) **indicatori cheie de performanță**, denumiți în continuare ICP, reprezintă indicatori de performanță prevăzuți în anexă la contractul de mandat;

### **3. Principii generale privind politica de remunerare**

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat sunt următoarele:

- ✓ Atragerea, păstrarea și motivarea celor mai potrivite persoane în conducerea administrativă și de top management a Societății

- ✓ Asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung
- ✓ Recompensarea îndeplinirii obiectivelor
- ✓ Păstrarea competitivității în piața de remunerare
- ✓ Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia
- ✓ Păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

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

În corelare cu Regulamentul de Guvernanță Corporativă al CONPET S.A. și cu Regulamentul Intern al Comitetelor Consultative, Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) constituit în cadrul Consiliului de Administrație are următoarele responsabilități în ceea ce privește remunerația administratorilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat:

- i) consiliază C.A. cu privire la structura cadrului de remunerare pentru administratori;
- ii) formulează propuneri privind politica de remunerare a administratorilor și a directorilor cu contract de mandat, inclusiv propuneri în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a indemnizației fixe și a componentei variabile convenite membrilor Consiliului de Administrație, cât și limitele generale ale remunerației directorilor cu contract de mandat, alte avantaje acordate acestora;
- iii) formulează recomandări către Consiliul de Administrație în legătură cu remunerația directorilor cu contract de mandat, inclusiv cu privire la componentele principale ale remunerației, gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță și metodologia de evaluare.
- iv) supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor cu contract de mandat.

Contractele de mandat ale administratorilor cuprind prevederi care au ca scop evitarea conflictelor de interese, aceștia fiind obligați să își exercite mandatul cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, acționând întotdeauna în interesul Societății și la standardele de diligență așteptate din partea unui profesionist care oferă servicii aferente unei funcții neexecutive în cadrul Consiliului de Administrație al unor societăți având un obiect de activitate identic sau similar cu cel al Societății; Administratorul nu încalcă obligația prevăzută mai sus în cazul în care, în momentul luării unei decizii de afaceri, el este în mod rezonabil îndreptățit să considere (i) că acționează în

interesul Societății și (ii) a luat decizia pe baza informațiilor adecvate. Administratorii sunt obligați să informeze Consiliul de Administrație imediat ce se produce o astfel de situație și să se abțină de la a participa la deliberări și a lua orice decizii; aceeași obligație se aplică dacă persoana interesată este soțul/ soția, rude sau afini până la gradul al IV-lea inclusiv ai Administratorului.

Administratorii sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor și a secretelor de afaceri ale *Societății*, la care a avut acces prin intermediul documentelor prezentate Consiliului de Administrație, cu excepția situațiilor în care o asemenea folosire este impusă de lege sau necesară în relația cu autoritățile publice și/ sau de participarea Administratorului în cadrul vreunui litigiu care are ca obiect activitatea *Societății*.

## **5. Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat din cadrul CONPET S.A.**

Are în vedere următoarele prevederi legale:

- OUG nr. 109/ 2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârile Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din CONPET S.A. privind aprobarea Contractelor de Mandat și a remunerației membrilor Consiliului de Administrație (indemnizația fixă și componenta variabilă) precum și aprobarea limitelor generale ale remunerației directorilor cu contract de mandat numiți conform art. 143 din Legea societăților nr. 31/ 1990;
- Deciziile Consiliului de Administrație prin care s-au aprobat contractele de mandat și remunerația directorilor cu contract de mandat;
- Contractele de administrare ale administratorilor neexecutivi și Contractele de mandat ale directorilor cu contract de mandat, precum și actele adiționale aprobate, anexe la acestea;
- Planul de administrare al Consiliului de Administrație care include indicatorii și criteriile de performanță ale Consiliului de Administrație aprobați prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor;
- Componenta de management a directorilor cu contract de mandat aprobată de Consiliul de Administrație care dezvoltă și completează componenta de administrare formând Planul de administrare care include și indicatorii și criteriile de performanță.

## **6. Criteriile de remunerare**

Administratorii neexecutivi și directorii cu contract de mandat primesc pentru activitatea desfășurată o remunerație formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Componenta variabilă a administratorilor neexecutivi și a directorilor cu contract de mandat se acordă pentru fiecare exercițiu financiar din cadrul duratei mandatului de 4 ani, respectiv se acordă în anul următor după aprobarea de către A.G.A. a situațiilor financiare anuale auditate pentru anul precedent, în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor.

Indemnizația fixă și componenta variabilă pentru membrii Consiliului de Administrație/ directori cu contract de mandate sunt aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor CONPET S.A./ Consiliul de Administrație, după caz și sunt cuprinse în clauzele contractelor de mandat.

## **7. Remunerația administratorilor neexecutivi**

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație, respectiv, administratori neexecutivi, numiți de către A.G.O.A. este stabilită în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.109/ 2011 de către Adunarea Generală a Acționarilor, fiind formată din indemnizația fixă brută lunară și o componentă variabilă.

Remunerația și beneficiile acordate administratorilor neexecutivi conform prevederilor contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate, în Raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare și în Raportul Consiliului de Administrație.

Cuantumul componentei variabile a administratorilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

Plata asigurării de răspundere profesională este suportată de către societate, conform prevederilor contractului de mandat și Hotărârii A.G.O.A. și nu face parte din remunerație.

## **Indemnizația fixă brută lunară stabilită de către A.G.O.A.**

**Cuantum brut:** egal cu de 2 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate (cod

CAEN 4950) la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

### **Componenta variabilă stabilită de către A.G.O.A.**

**Cuquantum brut:** 12 indemnizații fixe lunare, care se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, cu încadrare în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilite.

**Plata componentei variabile:** se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data aprobării în cadrul A.G.O.A. a situațiilor financiare anuale auditate întocmite în conformitate cu IFRS și a prezentării raportului anual al Comitetului Consultativ de Nominalizare și Remunerare privind gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aprobați de către A.G.O.A.

### **Modalitate de calcul și de acordare și formula de calcul:**

Componenta variabilă = Valoarea componentei variabile stabilită prin actul adițional la contractul de mandat x Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (ICP).

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță ( $GT_{ICP}$ ) este suma gradului de îndeplinire a fiecărui ICP ( $GI_{ICP}$ ) ponderat cu coeficientul de ponderare ( $W_{ICP}$ ) aferent fiecărui ICP.

Formula de calcul este următoarea:

$$GT_{ICP} = \sum_{i=1}^n GI_{i,ICP} \times W_{i,ICP}$$

unde:

$GT_{ICP}$  = Grad total anual de îndeplinire ICP

$W_{ICP}$  = Coeficient de ponderare (pondere) pentru fiecare ICP

$GI_{ICP}$  = Grad de îndeplinire ICP individual

$li$  = indicator individual (Grad de îndeplinire %)



Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP ( $G_{ICP}$ ) este gradul de îndeplinire a fiecărui ICP, ținând cont de modul de calcul prevăzut la fiecare ICP, ulterior ponderat cu coeficientul de ponderare ( $W_{i\ ICP}$ ) aferent fiecărui ICP.

**Componenta variabilă** a remunerației cuvenită administratorilor va fi direct proporțională cu  $G_{ICP}$  pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

De asemenea, în situația în care:

- **$G_{ICP} \geq 100\%$** , componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 12 indemnizații fixe brute lunare
- **$80\% \leq G_{ICP} < 100\%$** , componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional
- **$G_{ICP} < 80\%$** , componenta variabilă a remunerației nu se plătește.

### **Remunerația Administratorului provizoriu neexecutiv**

Administratorul numit provizoriu beneficiază de o indemnizație fixă lunară brută pentru executarea mandatului încredințat, respectiv același cuantum aprobat de A.G.O.A. pentru ceilalți administratori. Contractul de mandat are ca anexă Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari (ICP) pentru administratorii societății aprobați de către A.G.O.A., precum și Acordul prin care administratorul provizoriu își asumă și este de acord cu ICP și cu Planul de administrare.

### **8. Remunerația Directorilor cu contract de mandat**

Remunerația directorilor cu contract de mandat este stabilită de Consiliul de administrație și se compune dintr-o indemnizație fixă lunară care se încadrează în limitele fixate de către A.G.O.A. ținând cont de prevederile art. 37 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/ 2011 și dintr-o componentă variabilă.

Remunerația și beneficiile acordate directorilor cu contract de mandat conform prevederilor contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale auditate, în Raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare și în Raportul Consiliului de Administrație.

Plata asigurării de răspundere profesională pentru directorii cu contract de mandat se suportă de către societate, conform prevederilor contractului de mandat și Deciei C.A. și nu face parte din remunerație.



### **Indemnizația fixă lunară brută**

Limitele generale ale indemnizației fixe lunare brute a directorilor cu contract de mandat au fost aprobate prin Hotărârea A.G.O.A., respectiv între 5 - 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate (cod 4950), la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

În baza acestor limite generale, Consiliul de Administrație fixează cuantumul remunerației directorilor cu contract de mandat.

### **Indemnizația fixă lunară brută a Directorului General**

**Cuquantum brut:** egal cu de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, cu aplicabilitate începând de la data semnării actului adițional la contractul de mandat.

### **Indemnizația fixă lunară brută a Directorului General Adjunct și a Directorului Economic**

**Cuquantum brut:** egal cu de 5 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, cu aplicabilitate începând de la data semnării actului adițional la contractul de mandat.

### **Componenta variabilă**

**Componentă variabilă a remunerației,** pentru fiecare an de administrare, se acorda pro-rata cu perioada lucrată din an, de la data numirii în funcția de Director de către Consiliul de Administrație. Aceasta va fi cuprinsă în B.V.C. al fiecărui an financiar și se va plăti în raport cu gradul de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță.

Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data aprobării în cadrul A.G.O.A. a situațiilor financiare anuale auditate întocmite în conformitate cu IFRS și a prezentării raportului anual al Comitetului Consultativ de Nominalizare și Remunerare privind gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru administratorii

societății, care va face referire și la raportul Directorului General, Directorului Economic și Directorului General Adjunct privind gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aprobați prin Decizia C.A.

Cuantumul componentei variabile a remunerației, modalitatea de calcul și condițiile de acordare a acesteia în funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, în corelare cu limitele generale ale componentei variabile a remunerației aprobate prin Hotărârea A.G.O.A. pentru directorii cu contract de mandat sunt stabilite de către Consiliul de Administrație.

Contractele de mandat ale directorilor au ca anexă indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari (ICP) și cuprind mențiuni privind componenta variabilă a remunerației, inclusiv limita de nerealizare a obiectivelor de performanță și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari care dă dreptul la revocarea mandatului directorilor.

Limitele generale ale componentei variabile pentru directorii cu contract de mandat sunt stabilite de către A.G.O.A., în cuantum anual brut total de maxim 5% din profitul net realizat anual, dar nu mai mult decât valoarea indemnizației fixe brute aferente întregului exercițiu financiar plătitibile acestor directori, aplicabile începând cu data numirii acestora de către C.A., după cum urmează:

- **Director General:** maxim 2% din profitul net realizat anual, **dar nu mai mult decât valoarea indemnizației fixe brute aferente întregului exercițiu financiar plătitibilă acestuia.**
- **Director General Adjunct / Director Economic:** maxim 1,5% din profitul net realizat anual, **dar nu mai mult decât valoarea indemnizației fixe brute aferente întregului exercițiu financiar plătitibilă acestuia.**

#### **Modalitate de calcul și de acordare și formula de calcul:**

Componenta variabilă = Valoarea componentei variabile x Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (GTICP)\*

*\*) în cazul în care gradul total de îndeplinire (GTICP) este > 100%, gradul total de îndeplinire se limitează la 100%.*

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță ( $GT_{ICP}$ ) este suma gradului de îndeplinire a fiecărui ICP ( $GI_{ICP}$ ) ponderat cu coeficientul de ponderare ( $W_{ICP}$ ) aferent fiecărui ICP.

Formula de calcul este următoarea:

$$GT_{ICP} = \sum_{i=1}^n GI_{i,ICP} \times W_{i,ICP}$$

unde:

$GT_{ICP}$  = Grad total anual de îndeplinire ICP

$W_{ICP}$  = Coeficient de ponderare (pondere) pentru fiecare ICP

$GI_{ICP}$  = Grad de îndeplinire ICP individual

Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP ( $GI_{ICP}$ ) este gradul de îndeplinire a fiecărui ICP, ținând cont de modul de calcul prevăzut la fiecare ICP, ulterior ponderat cu coeficientul de ponderare ( $W_{i,ICP}$ ) aferent fiecărui ICP.

**Componenta variabilă** a remunerației cuvenită Directorului cu contract de mandat va fi direct proporțională cu  $GT_{ICP}$  pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător și se acordă astfel:

În situația în care:

- a)  **$GT_{ICP} \geq 100\%$** , componenta variabilă maximă a remunerației aprobată de A.G.O.A. pentru fiecare director cu contract mandat se acordă în cuantumul maxim aprobat de către A.G.O.A.
- b)  **$80\% \leq GT_{ICP} < 100\%$** , componenta variabilă maximă a remunerației aprobată de A.G.O.A. pentru fiecare director cu contract mandat se acordă proporțional cu gradul total de îndeplinire a indicatorului de performanță.
- c)  **$GT_{ICP} < 80\%$** , nu se acordă componentă variabilă directorilor cu contract mandat.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați de C.A. constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii Societății.

### **Remunerația Directorului provizoriu cu contract de mandat**

Directorul cu contract de mandat numit provizoriu beneficiază de o indemnizație fixă lunară brută pe durata mandatului, pentru executarea acestuia, în cuantum egal cu al predecesorului său (fostul Director cu contract de mandat), care nu depășește limita fixată de A.G.A.

Contractul de mandat are ca anexă Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari (ICP) pentru administratorii societății aprobați de către A.G.O.A. și pentru Directorii cu contract de mandat aprobați de C.A., precum și Acordul prin care directorul respectiv își asumă și este de acord cu ICP și cu Planul de administrare.

### **9. Monitorizarea încadrării în limitele aprobate de A.G.O.A a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari.**

Trimestrial, indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari, atât pentru administratori, cât și pentru directorii cu contract de mandat sunt evaluați și monitorizați. Scopul evaluării trimestriale este de a identifica din timp eventualele abateri negative de la ținte și pentru a lua măsuri în vederea îmbunătățirii nivelului indicatorului.

Gradul de îndeplinire total și individual al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari se prezintă în rapoartele trimestriale de monitorizare a încadrării indicatorilor cheie de performanță în limitele aprobate de către A.G.O.A.

### **10. Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.**

- **Durata contractului**

#### **A. Membrii Consiliului de Administrație**

Durata mandatului membrilor Consiliului de Administrație numiți în funcție prin Hotărârea A.G.O.A. este de 4 ani.

Durata mandatului administratorului numit prin Hotărâre A.G.O.A. pentru completarea numărului de administratori este de la data hotărârii A.G.O.A. și până la data încheierii mandatului Consiliului de Administrație.

Durata mandatului administratorului numit provizoriu de către C.A. este de la data numirii și până la întrunirea A.G.O.A., dar nu mai târziu de 4 luni de la data numirii.

## **B. Directorii cu contract de mandat**

Durata mandatului directorilor cu contract de mandat, selectați în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/ 2011 *privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice*, este de 4 ani.

Durata mandatului directorului numit provizoriu de către C.A. este de la data numirii și până la finalizarea procedurii de recrutare și selecție a directorului, dar nu mai târziu de 4 luni de la data numirii.

- **Termene de preaviz**

### **A. Membrii Consiliului de Administrație**

Conform prevederilor contractelor de mandat ale administratorilor, încetarea contractului de mandat poate avea loc și prin renunțarea administratorului la mandat, din cauze neimputabile, caz în care acesta trebuie să transmită *Societății* o notificare prealabilă de 30 de zile.

## **B. Directorii cu contract de mandat**

Potrivit contractelor de mandat încheiate cu directorii, aceștia au dreptul să renunțe la mandat, cu un preaviz de 45 (patruzeci și cinci) de zile lucrătoare acordat *Societății*, fără îndeplinirea altor formalități și fără intervenția instanțelor competente.

Totodata, sunt prevazute condiții de revocare a mandatului acestora, cu acordarea unui preaviz scris de 60 zile.

- **Cuquantumul daunelor - interese**

### **A. Membrii Consiliului de Administrație**

În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul în speță este îndreptățit la plata unor daune-interese. În cazul revocării nejustificate din funcție, Administratorul va avea dreptul să primească de la *Societate* o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare pentru perioada neefectuată din contractul de mandat, indiferent de data la care survine revocarea, dar nu mai mult de 24 indemnizații fixe brute.

În situația în care revocarea intervine în ultimul an de mandat, se va plăti o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare corespunzătoare numărului de luni rămase până la data expirării mandatului.

Plata acestei compensații se efectuează în termen de 30 de zile lucrătoare de la data adoptării hotărârii Adunării Generale a Acționarilor de revocare. Această despăgubire reprezintă singura formă de dezdăunare la care are dreptul Administratorul în caz de revocare nejustificată din funcție. În caz de întârziere a efectuării acestei plăți, Societatea datorează Administratorului penalități de 0,01% din suma compensatorie pentru fiecare zi de întârziere.

În cazul revocării pentru motive întemeiate/ justificate a Administratorului, Societatea nu datorează acestuia nicio compensație pentru perioada neefectuată din mandat.

### **B. Directorii cu contract de mandat**

În Contractele de mandat ale directorilor se precizează că partea care nu își execută parțial sau total obligațiile contractuale va plăti celeilalte părți daune-interese a căror valoare se va stabili pe baza unor expertize de specialitate.

În cazul revocării nemotivate a Contractului, în baza unei Decizii a Consiliului de Administrație, cu acordarea unui preaviz scris de 60 de zile lucrătoare comunicat Societății, i se va achita acestuia o compensație netă echivalentă cu valoarea remunerației fixe nete din ultima lună anterioară revocării, înmulțită cu numărul de luni rămase din termenul contractului, în condițiile prevăzute în contracte.

Totodată, directorii pot fi revocați fără nicio despăgubire în cazul în care se constată nerealizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță urmare analizei trimestriale, respectiv o nerealizare a gradului global al acestora, față de limitele stabilite contractual.

Limita de nerealizare a obiectivelor de performanță și indicatorilor financiari și nefinanciari care dă dreptul la revocarea mandatului acordat directorului cu contract de mandat, pentru motive imputabile acestuia, este de minim 25% din gradul global de îndeplinire a indicatorilor.

Ponderile obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, corespunzătoare gradului global de îndeplinire mai mare sau egală cu 75%, nu influențează calculul pentru stabilirea componentei variabile a remunerației aprobat de Consiliul de Administrație.

### **11. Alte informații privind contractul de mandat**

Administratorii și directorii cu contract de mandat beneficiază de decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului privind reprezentarea în interesul Societății, precum, dar fără a se limita la

acestea: transport, diurnă, cheltuieli de cazare, atât în țară cât și în străinătate, în baza unor documente justificative, precum și de asigurare de răspundere profesională, pe întreaga perioadă a mandatului, contravaloarea acestora fiind suportată de societate.

## **12. Considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;**

Membrii Consiliului de Administrație și directorii cu contract de mandat nu beneficiază de bonusuri sau avantaje nebănești.

## **13. Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;**

Pentru nici unul din membrii Consiliului de Administrație sau directori nu au fost stabilite scheme de pensii suplimentare sau anticipate.

Polițele de asigurare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat se încheie anual de către societate.

Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere civilă legală a administratorilor în agregat sunt suportate de către societate și se încadrează în limita maximă a primei de asigurare anuală aprobată prin Hotărârea A.G.O.A.

Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere civilă legală în agregat pentru directorii cu contract de mandat sunt suportate de către societate și se încadrează în limita maximă anuală a primei de asigurare aprobată prin Decizia C.A.

*Politica de remunerare poate fi revizuită și/ sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu avizul Consiliului de Administrație și aprobarea A.G.O.A., cu respectarea reglementărilor legale aplicabile sau în cazul apariției unor reglementări ori dispoziții legale obligatorii privind politica de remunerare către întreprinderile publice.*

*Potrivit prevederilor art. 92<sup>1</sup> din Legea nr. 24/ 2017, Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat se va supune aprobării în cadrul A.G.O.A., cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.*



În conformitate cu prevederile art. 39 alin. (3) din O.U.G. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, *Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat în cadrul sistemului unitar se publică pe pagina de internet a Societății prin grija Consiliului de Administrație.*

*Prezenta Politică de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat este avizată în ședința Consiliului de Administrație din data de 07.04.2021, urmând a se supune spre aprobare A.G.O.A.*

**PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**  
**CRISTIAN – FLORIN GHEORGHE**

*Avizat prin Decizia C.A. nr. 6/ 07.04.2021*

*Aprobată prin Hotărârea A.G.O.A. nr. 1 / 28.04.2021*

