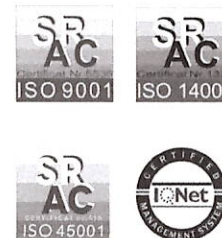




COMPANIA AQUASERV S.A.

ORC: J26/464/1998; CIF: RO10755074
Str. Kós Károly nr.1 Târgu Mureș
Cod poștal: 540297, ROMÂNIA
Telefon: +40-(0)265-208.800
Fax: +40-(0)265-208.881
E-mail: office@aquaserv.ro
www.aquaserv.ro



Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat din cadrul Companiei Aquaserv SA

1. Considerații generale:

Prezenta politică de remunerare are la bază, fără să se limiteze la acestea, următoarele acte normative și reglementări interne:

- a) Legea 31/ 1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare;
- b) 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;
- c) Actul constitutiv al Societății Compania Aquaserv SA
- d) Planul de administrare al Consiliului de Administrație care include indicatorii și criteriile de performanță ale Consiliului de Administrație aprobați prin Hotărârea Adunării Generale
- e) Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor cu privire la remunerarea administratorilor
- f) Deciziile Consiliului de Administrație prin care s-au aprobat contractele de mandat și remunerația directorilor cu contract de mandat;

Conform cerințelor O.U.G. nr. 109/ 2011, Compania Aquaserv SA, a elaborat politica privind remunerarea administratorilor și a directorilor cu contract de mandat în cadrul societății.

Politica privind remunerarea administratorilor și a directorilor cu contract de mandat (în continuare „Politica privind remunerarea “), reprezintă setul de linii directoare stabilite de documentele reglementative enumerate mai sus, pe care Societatea le pune în aplicare. Politica de remunerare este în concordanță cu strategia de afaceri, cu obiectivele, valorile și interesele 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.

2. Definiții și termeni

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

- *act constitutiv* – Actul constitutiv al Societății Compania Aquaserv S.A.,
- *administrator* – membru în Consiliul de Administrație al Compania Aquaserv S.A.;
- *consiliul sau C.A.* – Consiliul de Administrație al Companiei Aquaserv S.A.;
- *administratorii neexecutivi* – sunt membrii Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de Director al societății în sensul art. 143 din Legea nr. 31/ 1990;
- *administratorii executivi* – sunt membrii Consiliului de Administrație care sunt în același timp și directori în sensul art. 143 din Legea nr. 31/ 1990.
- *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;
- *DG*- directorul general al societății;
- *DE*- directorul economic al societății;
- *DO*- directorul operațiuni al societății;
- *pagina de internet a Societății* – www.aquaserv.ro;
- *Președintele C.A.* – Președintele Consiliului de Administrație al Compania Aquaserv S.A.;
- *Societatea* – Compania Aquaserv S.A.;
- *A.G.A.* – Adunarea Generală a Acționarilor Compania Aquaserv S.A.;
- *prevedere/ reglementare legală* – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României;
- *reglementare internă* – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un organ de conducere corporativ al Compania Aquaserv S.A.;
- *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;
- *remunerația* – remunerația membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat
- *indemnizație fixă lunară* – componentă a remunerației membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat, stabilit în funcție de principiile enumerate în art.3 din prezentul document
- *componentă variabilă* - componentă a remunerației membrilor neexecutivi și directorilor cu contract de mandat stabilit în conformitate cu prevederile OUG nr.109/ 2011 și reglementările interne;
- *indicatori cheie de performanță (ICP)* – indicatori de performanță prevăzuți în anexă la contractul de mandat și în funcție de care se calculează componenta variabilă;

- *top management al Societății* – conducerea de vârf a societății, constituit din administratori, DG, DE, DO.

3. Principii generale privind politica de remunerare

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

- Politică de remunerare trebuie să promoveze transparența privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia
- Politică de remunerare trebuie să fie motivantă pentru membrii Consiliului de Administrație și directorilor cu contract de mandat, astfel să permită atragerea, păstrarea și motivarea celor mai potrivite persoane în conducerea administrativă și de top management a Societății
- Politică de remunerare trebuie să fie sustenabilă financiar și să vizeze dezvoltarea pe termen lung și succesul companiei
- Politică de remunerare trebuie să se bazeze pe existența unei relații bine definite între performanță și remunerare; recompensarea are ca și primă premisă îndeplinirea indicatorilor de performanță
- Indemnizațiile trebuie să țină cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate; astfel politica de remunerare presupune păstrarea competitivității în piața de remunerare pe toată durata mandatelor
- Indemnizațiile trebuie să conțină atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă.
- Stabilirea componentei variabile are la bază indicatorii 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.
- Trebuie să existe un echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.
- Politică de remunerare trebuie să fie un instrument transparent, operațional și flexibil; politica de remunerare este revizuită periodic în așa încât să fie în concordanță atât cu actele normative în vigoare, respectiv cu reglementări interne, dar și să respecte principiile enunțate la acest articol.

4. Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Un rol determinant în ceea ce privește politica de remunerare îl reprezintă Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR). Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) este constituit în cadrul Consiliului de Administrație și 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,
- iii) formulează propuneri privind limitele generale ale remunerației directorilor cu contract de mandat, alte avantaje acordate acestora, după caz;
- iv) 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, după caz.
- v) supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor cu contract de mandat.

5. Contractele de mandat al administratorilor societății și criteriile de remunerare

Contractele de mandat ale administratorilor, cuprind prevederi care au ca scop evitarea conflictelor de interese, administratorii 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. Administratorii respectând obligațiile asumate mai sus, în momentul luării unei decizii de afaceri, în mod rezonabil pot fi îndreptățiți să considere că acționează în interesul Societății și iau decizia pe baza informațiilor adecvate. Administratorii sunt obligați să informeze Consiliul de Administrație și să se abțină de la a participa la deliberări și a lua orice decizii în cazul în care se află în conflict de interese cu vreo decizie care urmează să fie luată; aceeași obligație se aplică dacă persoana interesată este soțul/ soția, rude sau afini până la gradul al IV-lea inclusiv ai Administratorului. Prin contractul de mandat administratorii sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor și a

secretelor de afaceri ale societății la care au 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, organele de cercetare penală și/ sau de participarea Administratorului în cadrul vreunui litigiu care are ca obiect activitatea societății.

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 indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați.

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

6. Remunerația administratorilor neexecutivi

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație, respectiv, administratori neexecutivi numiți 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. Plata asigurării de răspundere profesională este suportată de către societate, conform prevederilor contractului de mandat și nu face parte din remunerație.

Cuantumul componentei variabile a administratorilor neexecutivi este stabilit de către AGA, conform art.37 alin.2 din OUG nr.109/2011. Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data aprobării în cadrul A.G.A. a situațiilor financiare anuale auditate și a prezentării raportului anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare privind gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aprobați de către A.G.A.

Modalitatea de calcul a componentei variabile este dată de următoarea formulă:

$$CV = CV_{\max} \times GT_{ICP}$$

Unde,

CV- componenta variabilă

CV_{\max} = Valoarea maximă a componentei variabile stabilită prin actul adițional la contractul de mandat

GT_{ICP} - Gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță (ICP).

Gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță (GT_{ICP}) este suma gradului de realizare a fiecărui ICP (GI_{ICP}) ponderat cu coeficientul de ponderare (W_{ICP}) aferent fiecărui ICP. Formula de calcul este următoarea:

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

unde:

GT_{ICP} = Grad global anual de realizare ICP

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

GI_{ICP} = Grad de realizare ICP individual

Gradul de realizare a fiecărui ICP (GI_{ICP}) este determinat, ținând cont de modul de calcul prevăzut la fiecare ICP, ulterior ponderat cu coeficientul de ponderare (W_{iICP}) aferent fiecărui ICP.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită administratorilor va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător. De asemenea, în situația în care:

- $GT_{ICP} \geq 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantumul maxim aprobat
- $GT_{ICP} < 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional

7. Remunerația administratorilor neexecutivi provizorii

În cazul în care dintr-un anumit motiv un loc în Consiliul de Administrație devine vacant, atunci -în condițiile stabilite de lege- acel loc poate fi ocupat de un administrator neexecutiv provizoriu. Administratorul numit provizoriu beneficiază de o indemnizație fixă lunară brută pentru executarea mandatului încredințat, respectiv același cuantum aprobat de A.G.A. și pentru ceilalți administratori.

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, 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 nu face parte din remunerație.

Componentă variabilă a remunerației directorilor cu contract de mandat este la nivelul de șase indemnizații fixe, brute lunare, 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 realizare a indicatorilor cheie de performanță. Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data aprobării de către A.G.A., a situațiilor financiare anuale auditate și a prezentării raportului anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare privind gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru directorii societății. Raportul CNR va face referire și la raportul Directorului General, Directorului Economic și Directorului Operațiuni, privind gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aprobați prin Decizia C.A.

Contractele de mandat ale directorilor, au ca anexă indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari (ICP) și cuprind mențiuni privind componenta variabilă a remunerației. Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați de C.A. constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Modalitatea de calcul a componentei variabile este dată de următoarea formulă:

$$CV = CV_{\max} \times GT_{ICP}$$

Unde,

CV- componenta variabilă

CV_{\max} = Valoarea maximă a componentei variabile stabilită prin actul adițional la contractul de mandat

GT_{ICP} - Gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță (ICP).

Gradul global de realizare a indicatorilor cheie de performanță (GT_{ICP}) este suma gradului de realizare 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 global anual de realizare ICP

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

GI_{ICP} = Grad de realizare ICP individual

Gradul de realizare a fiecărui ICP (GI_{ICP}) este determinat, 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 GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător. De asemenea, în situația în care:

- $GT_{ICP} \geq 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantumul maxim aprobat
- $GT_{ICP} < 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional

9. Remunerația directorilor provizorii cu contract de mandat

În cazul în care dintr-un anumit motiv un post de director cu contract de mandat devine vacant, atunci -în condițiile stabilite de lege- acel loc poate fi ocupat de un director cu contract de mandat provizoriu. Directorii cu contract de mandat numiți 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).

10. Monitorizarea 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. Verificarea încadrării în limitele aprobate de A.G.A /CA a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari este efectuată de către AGA/CA.

Scopul evaluării trimestriale este de a identifica din timp eventualele abateri negative de la ținte, și pentru a lua măsuri în vederea îmbunătățirii nivelului indicatorilor care nu se încadrează în limitele aprobate.

Gradul de realizare global 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.

11. Alte aspecte privind contractele de mandat ale administratorilor neexecutivi și a directorilor.

Durata mandatului membrilor Consiliului de Administrație numiți în funcție prin este de 4 ani. Durata mandatului administratorilor numiți printr-o hotărâre A.G.A. este de la data intrării în vigoare a hotărârii A.G.A. și până la data încetării mandatului Consiliului de Administrație. Durata mandatului administratorului numit provizoriu de către C.A./AGA, după caz, este de la data numirii și până la data întrunirii A.G.A. având ca și punct pe ordinea de zi numirea unui administrator în locul poziției devenit vacant, dar nu mai mult de 6 luni de la data numirii.

Durata mandatului directorilor cu contract de mandat este de 4 ani. În cazul directorilor numiți provizoriu de către C.A. mandatul începe la data numirii și durează până la finalizarea procedurii de recrutare și selecție a directorului, dar nu mai târziu de 6 luni de la data numirii.

În cazul administratorilor neexecutivi încetarea contractului de mandat poate să aibă loc în următoarele condiții:

(a) expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu l-au renegociat în vederea prelungirii lui;

(b) revocarea administratorului, în cazul în care:

1. nu își îndeplinește obiectivele, criteriile și indicatorii de performanță, ;
2. nu își îndeplinește una sau mai multe obligații prevăzute în contractul de mandat;
3. nu respectă hotărârile adunării generale a acționarilor;
4. nu respectă legislația aplicabilă societății;

(c) renunțarea administratorului la mandatul încredințat, cu notificarea prealabilă a acesteia, cu cel puțin 30 de zile înainte;

(d) acordul de voință al părților semnatare;

(e) intervenirea unui caz de incompatibilitate, conform legii;

(f) decesul;

(g) incapacitatea sau insolvabilitatea ori falimentul societății sau a administratorului;

(h) punerea sub interdicție judecătorească a administratorului, rămasă definitivă;

(i) nerealizarea, criteriilor de performanță prevăzute în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului.

(j) încălcarea criteriilor de integritate stipulate în contractul de mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și sau nerespectarea Codului de etică aprobat.

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.

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 pe toată durata rămasă, până la sfârșitul mandatului. Plata acestei compensații se va achita în termen de 30 zile de la adoptarea hotărârii AGA privind revocarea administratorului.

Această despăgubire reprezintă singura formă de dezdăunare la care are dreptul Administratorul în caz de revocare nejustificată din funcție.

12. Alte aspecte privind contractul de mandat în cazul directorilor

În cazul directorilor cu contract de mandat, încetarea contractului de mandat poate să aibă loc în următoarele condiții:

- expirarea perioadei mandatului pentru care a fost încheiat;
- revocarea directorului,
- renunțarea directorului la mandatul încredințat, cu respectarea condițiilor unui preaviz de 60 de zile calendaristice;
- acordul Părților încheiat în formă scrisă și supus cerințelor de înregistrare și publicitate specifice;
- intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatat potrivit legii;
- încetarea personalității juridice a societății ori decesul directorului sau punerea sub interdicție judecătorească a directorului;
- apariția unei situații de Forță Majoră sau situații fortuite care fac imposibilă continuarea executării mandatului;
- alte cauze prevăzute de lege.

Potrivit contractelor de mandat încheiate cu directorii, aceștia au dreptul să renunțe la mandat, cu un preaviz formulat cu 60 (șaizeci) de zile calendaristice în avans, fără îndeplinirea altor formalități și fără intervenția instanțelor competente.

În Contractele de mandat ale directorilor se precizează că partea care nu își execută parțial sau total obligațiile contractuale, răspund conform legislației în vigoare.

În cazul revocării fără just motiv, directorul urmează a fi despăgubit pentru întreaga perioadă, începând de la data revocării până la data valabilității inițiale a contractului de mandat. Valoarea despăgubirii, reprezintă dublul indemnizației lunare cuvenite, înmulțit cu numărul lunilor din perioada precizată mai sus.

13. Informații suplimentare privind contractele 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 acesteia fiind suportată de societate.

În prezent indemnizația fixă a fiecărui administrator neexecutiv este în valoare de patru mii trei sute lei brut pe lună, conform hotărârii AGA. Quantumul componentei variabile este de opt indemnizații fixe lunare brute pentru fiecare administrator neexecutiv, și se acordă în funcție de îndeplinirea 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.

Indemnizația fixă lunară brută a directorului general, conform normelor legale și regulamentelor interne și a deciziei Consiliului de Administrație, este egal cu cinci ori media pe ultimele doisprezece 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 contractului de mandat /actului adițional la contract, după caz.

În cazul directorului economic, indemnizația fixă lunară brută este egală cu patru ori media pe ultimele doisprezece 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 contractului de mandat /actului adițional la contract, după caz.

În cazul directorului operațiuni, indemnizația fixă lunară brută este egală cu 3,48 ori media pe ultimele doisprezece 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 contractului de mandat /actului adițional la contract, după caz.

În cazul directorului operațiuni, indemnizația fixă lunară brută este egală cu 3,48 ori media pe ultimele doisprezece 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 contractului de mandat /actului adițional la contract, după caz.

14. Bonusuri anuale, avantaje nebănești și pensii suplimentare. Polițe de asigurare.

Membrii Consiliului de Administrație și directorii cu contract de mandat nu beneficiază de bonusuri sau avantaje nebănești. Pentru nici unul din membrii Consiliului de Administrație sau directori nu au fost stabilite scheme de pensii suplimentare sau anticipate.

Administratorii și directorii cu contract de mandat, beneficiază de polițe de asigurare de răspundere profesională. Polițele de asigurare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat se încheie anual de către societate. Costurile aferente poliței de asigurare de răspundere profesională a administratorilor și directorilor, sunt suportate de către societate și se încadrează în limita maximă aprobată.

15. Dispoziții finale.

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 a directorilor cu contract de mandat a fost întocmită de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și a fost avizată în ședința Consiliului de Administrație din data de 30 ianuarie 2023.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Cioban Călin

Bakos Levente-Attila