

Raportul Anual
al Comitetului de Nominalizare și Remunerare din cadrul
Consiliului de Administrație al Companiei Municipale Termoenergetica București SA
afereent anului 2022

I. Aspecte introductive

În conformitate cu dispozițiile art. 55 alin. (2) din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al Companiei elaborează un Raport Anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorului în cursul anului financiar anterior.

Consiliul de Administrație desemnat prin HAGOA nr. 5/29.10.2021, HAGOA nr. 1/17.01.2022, HAGOA nr. 3/28.02.2022, HAGOA nr. 4/21.04.2022, HAGOA nr. 6/11.08.2022 și HAGOA nr. 8/24.10.2022, a înființat Comitetul de Nominalizare și Remunerare, format din 3 membri administratori neexecutivi, după cum urmează:

În baza Deciziei nr. 12/19.11.2021, nr. 8/16.05.2022 și nr. 18/23.11.2022:

- Vițalariu Valentin — membru;
- Crețu Cristian-Dan – membru;
- Frangulea Ștefan-Alexandru – membru.

Pe parcursul exercitării mandatului, membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare nu dețin funcții în cadrul Companiei care ar putea fi considerate incompatibile cu misiunea acestuia.

Potrivit art. 34 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Comitetul de nominalizare și remunerare are următoarele atribuții:

- a) formulează propuneri pentru funcțiile de administratori;
- b) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de directori și pentru alte funcții de conducere;
- c) recomandă Consiliului de Administrație candidați pentru funcțiile enumerate;
- d) formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere.

Prezentul Raport a fost întocmit în vederea constatării modului de stabilire și plată a remunerațiilor pentru anul 2022.

II. Reglementări legale și reglementări interne privind politica și criteriile de remunerare, precum și alte avantaje acordate Administratorilor neexecutivi și Directorului General

Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor neexecutivi și Directorului General din cadrul Companiei Municipale Termoenergetica București S.A. se bazează pe următoarele:

- Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Actul Constitutiv al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.;
- Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor ale CMTEB S.A.;
- Deciziile Consiliului de Administrație ale CMTEB S.A.;
- Contractele de administrare ale administratorilor și contractul de mandat al Directorului General.

a) Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare pentru administratorii neexecutivi

Art. 37 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că:

„(1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4).

(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două 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. Componenta variabilă

se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3¹ alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

(5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.”

Art. 39 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că:

„(1) Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale.

(2) Plata asigurării de răspundere profesională poate fi asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

(3) Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere și a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.”

Art. 111 alin. (2) lit. c) din Legea 31/1990 privind societățile, prevede că Adunarea Generală a Acționarilor este obligată „să fixeze remunerația convenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație, respectiv membrilor consiliului de supraveghere, și cenzorilor, dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv”.

Art. 142 alin. (2) lit. c) din Legea 31/1990 privind societățile, menționează printre componentele de bază ale Consiliului de Administrație, care nu pot fi delegate directorilor, „numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor”.

Art. 153¹⁸ alin. (1) din Legea 31/1990 privind societățile, prevede că „remunerația membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor”;

Art. 153¹⁸ alin. (4) din Legea 31/1990 privind societățile, prevede că „Adunarea generală, respectiv consiliul de administrație sau consiliul de supraveghere și, dacă este cazul, comitetul de remunerare se vor asigura, la stabilirea remunerațiilor sau a altor avantaje, că acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a societății”.

Art. 12.14 lit. d) din Actul Constitutiv al CMTEB S.A., prevede că Adunarea Generală a Acționarilor „aprobă și încheie contractele de administrare ale administratorilor societății și stabilește, respectiv modifică remunerația convenită membrilor Consiliului de Administrație”.

b) Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare pentru administratorul executiv/Directorul General

Art. 17.2 lit. g) din Actul Constitutiv al CMTEB S.A., prevede că una din principalele atribuții ale Consiliului de Administrație este numirea și revocarea Directorului General, când este cazul, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 34 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că *„Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri pentru funcțiile de administratori/membru al consiliului de supraveghere, elaborează și propune consiliului de administrație/consiliului de supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director sau, după caz, de membru al directoratului și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor/membrilor directoratului și a altor funcții de conducere”*.

Art. 37 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că:

„(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși 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 clasificării activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3¹ alin. (5).”

Art. 38 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că:

„(1) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

(2) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

(3) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.”

III. Structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și a componentei fixe

Administratorii și Directorul General (cu contract de mandat), sunt îndreptățiți să primească pentru activitatea desfășurată o indemnizație fixă lunară.

Indemnizația fixă lunară este stabilită în conformitate cu prevederile legale, respectiv art. 37 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Indemnizația fixă pentru membrii Consiliului de Administrație este aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor.

Remunerația Directorului General cu contract de mandat este stabilită de Consiliul de Administrație.

Componența Consiliului de Administrație al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.

Compania Municipală Termoenergetica București S.A. este administrată în sistem unitar, Consiliu de Administrație fiind format din 7 membri.

Consiliul de Administrație este condus de un Președinte, care este ales de către Consiliul de Administrație dintre membrii săi în conformitate cu art. 140¹ din Legea nr. 31/1990 privind societățile.

În anul 2022 Consiliul de Administrație a avut în componență următorii membri desemnați prin HAGOA nr. 5/29.10.2021, HAGOA nr. 1/17.01.2022, HAGOA nr. 3/28.02.2022, HAGOA nr. 4/21.04.2022, HAGOA nr. 6/11.08.2022 și HAGOA nr. 8/24.10.2022:

- **domnul Lotrean Adrian-Florin;**
- **domnul Frangulea Ștefan-Alexandru;**
- **domnul Vițalariu Valentin;**
- **domnul Crețu Cristian-Dan;**
- **doamna Prodan Liliana;**

- **doamna Lazanu Daniela-Gianina;**
- **domnul Enache Geroge – începând cu data de 17.01.2022.**

Componența conducerii executive a Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.

Directorul General al Companiei duce la îndeplinire hotărârile Adunării Generale ale Acționarilor, deciziile Consiliului de Administrație, precum și propriile dispoziții, implementând totodată și procedurile interne în conformitate cu prevederile legale.

Director al Companiei este acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, Consiliul de Administrație este însărcinat cu supravegherea activității directorului.

Directorul Companiei este numit și revocat de către Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea nr. 31/1990 privind societățile. Directorul General poate fi numit dintre administratori sau din afara Consiliului de Administrație. Directorul General reprezintă Compania în raporturile cu terții, în limita competențelor delegate de către Consiliul de Administrație.

Directorul General Provizoriu al societății Compania Municipală Termoenergetica București S.A.

În anul 2022 Directorul General Provizoriu al societății Compania Municipală Termoenergetica București S.A a fost **dl Crețu-Sârbu Claudiu-Ionuț** numit prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 14/16.12.2021, nr. 6/18.04.2022, nr. 10/20.06.2022 și nr. 17/25.10.2022.

Conform art. 55 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.

Raportul prevăzut la art. 55 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor și cuprinde cel

puțin informații privind **structura remunerației**, cu explicarea ponderii componente variabile și componente fixe.

a) structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componente fixe

1. Remunerația Administratorilor

Conform art. 37 din OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație este stabilită de adunarea generală a acționarilor și este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii și dintr-o componentă variabilă ce se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3¹ alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componente variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

În anul 2022 indemnizația fixă lunară brută a membrilor Consiliului de Administrație a fost stabilită după cum urmează:

- Conform prevederilor Hotărârilor Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 5/29.10.2021 și nr. 4/21.04.2022 s-au stabilit indemnizațiile fixe brute lunare ale membrilor Consiliului de Administrație, reprezentând media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate al CMTEB S.A., la nivelul anului 2019, conform datelor preluate de la Institutul Național de Statistică, respectiv suma de 6.475 lei brut/lună.
- Conform prevederilor Hotărârii Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 8/24.10.2022, indemnizația fixă brută lunară a membrilor Consiliului de Administrație a fost actualizată cu rata inflației, respectiv cu 15%, de la suma de 6.475 lei brut/lună la suma de 7.446 lei brut/lună.

În cadrul CMTEB S.A. administratorii neexecutivi nu beneficiază de indemnizație variabilă.

2. Remunerația Directorului General (cu contract de mandat)

Conform art. 38 din OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, „remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

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

În conformitate cu art. 37 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, „Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși 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, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3¹ alin. (5).”

În anul 2022 indemnizația fixă lunară brută a Directorului General a fost stabilită după cum urmează:

- Conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 14/16.12.2021 și nr. 10/20.06.2022 s-a stabilit indemnizația fixă brută lunară a Directorului General, reprezentând de 4 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate al CMTEB S.A.,

la nivelul anului 2019, conform datelor preluate de la Institutul Național de Statistică, respectiv suma de 25.900 lei brut/lună.

- Conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 17/25.10.2022, indemnizația fixă brută lunară a Directorului General a fost actualizată cu rata inflației, respectiv cu 15%, de la suma de 25.900 lei brut/lună la suma de 29.785 lei brut/lună.

În cadrul CMTEB S.A. Directorul General nu beneficiază de indemnizație variabilă.

b) Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație

Nu este cazul.

c) Considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje ne bănești

Nu este cazul.

d) Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate

Nu este cazul.

e) Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză

1. Administratorii neexecutivi

Contractul administratorului neexecutiv poate înceta în una din următoarele situații:

- renunțarea Administratorului la mandatul de Administrator, prin transmiterea de către Administrator a unei notificări cu cel puțin 15 zile lucrătoare anterior datei la care încetarea va produce efecte;

- revocarea mandatului de către Companie, de la data Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor, fără a fi necesară oferirea unei înștiințări scrise prealabile și fără intervenția instanței de judecată; se va putea face în cazul:

- neîndeplinirii uneia sau mai multor obligații prevăzute în Contract;
- nerespectării Hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor Companiei;
- nerespectării legislației în vigoare, aplicabilă societăților;

- rezilierea prezentului Contract de către oricare din Părți în cazul în care cealaltă Parte își încalcă sau este în culpă în mod semnificativ cu privire la obligațiile prevăzute la punctul 3.2. din prezentul Contract sau la orice altă obligație din Contract, caz de culpă ce nu poate fi remediat sau care, deși putea fi remediat, nu a fost remediat în termen de 30 de zile calendaristice de la primirea înștiințării scrise privind cazul de culpa respectiv (sau altă perioadă de remediere suplimentară ce poate fi autorizată de Partea care nu se află în culpă). Rezilierea va avea loc de drept la data expirării perioadei menționate mai sus, de 30 zile calendaristice de la primirea înștiințării scrise privind cazul de culpa respectiv (sau altă perioadă de remediere suplimentară ce poate fi autorizată de Partea care nu se află în culpă), fără intervenția instanței de judecată în acest sens, debitorul obligației neexecutate fiind de drept în întârziere de la data scadenței obligației respective. Partea care nu se află în culpă va transmite celeilalte părți o Notificare prin care o va informa pe aceasta din urmă asupra faptului că și-a exercitat dreptul de a rezilia prezentul Contract în baza acestei clauze, din cauza neremedierii încălcării obligației contractuale în termenul de 30 zile calendaristice acordat pentru remediere de către Partea care nu se află în culpă;

- prin derogare de la prevederile literei c) , în cazul în care Administratorul este incapabil fizic de a-și îndeplini obligațiile asumate prin contract pentru o perioadă de 90 zile calendaristice consecutive în decursul unui an de zile, încetarea producând efecte de la data notificării Companiei de către Administrator cu privire la starea de incapacitate. În acest sens, Administratorul este obligat să notifice Compania cu privire la starea de incapacitate fizică și să anexeze dovezile aferente în ziua imediat următoare expirării acestui termen. În scopul prezentei Secțiuni, se va considera că Administratorul este incapabil dacă nu-și execută sarcinile obișnuite pe o durată continuă de 90 de zile în decursul unui an de zile;

- expirarea duratei mandatului de Administrator, iar părțile nu au convenit încheierea unui nou contract;

- de drept, în alte cauze prevăzute de reglementările și dispozițiile legale în vigoare;

- acordul de voință al părților semnatare;

- intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege sau Contract;

- decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a administratorului;

- nerealizarea, timp de un an, a criteriilor de performanță stabilite în Contract;
- alte cauze prevăzute de lege.

În cazul în care Administratorul este revocat fără justă cauză, acesta va avea dreptul la plata de daune interese în quantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-ar fi convenit de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului stabilit prin contract.

2. Directorul General

Contractul Directorului General poate înceta în una din următoarele situații:

- expirarea perioadei mandatului pentru care a fost încheiat;
- la data numirii unui nou Director General în condițiile prevăzute de OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- revocarea mandatarului de către mandant, caz în care, mandantul va achita mandatarului daune interese, în quantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-ar fi convenit mandatarului de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului, cu excepția cazului în care revocarea este cu justă cauză sau intervine ca urmare a numirii unui Director General în condițiile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- renunțarea mandatarului la mandatul încredințat, cu respectarea condițiilor de preaviz prevăzute în contract;
- 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, constatată potrivit legii, dacă mandatarul alege să înlăture starea de incompatibilitate prin renunțarea la prezentul mandat;
- apariția unei situații de forță majoră sau situații fortuite care fac imposibilă continuarea executării contractului;

- alte cauze prevăzute de lege.

În cazul în care Directorul General este revocat fără justă cauză, acesta va avea dreptul la plata de daune interese, în cuantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-ar fi cuvenit de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului stabilit prin contract.

Concluzii: Prezentul Raport a fost elaborat în conformitate cu dispozițiile art. 55 alin. (2) ale OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Președinte: Frangulea Ștefan-Alexandru

Membru: Crețu Cristian-Dan

Membru: Vițalariu Valentin