

Raportul Anual

al Comitetului de Nominalizare și Remunerare din cadrul

**Consiliului de Administrație al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.
privind remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor, Directorului General
și Directorului Economic în cursul anului 2025**

I. Aspecte introductive

În conformitate cu dispozițiile art. 55 alin. (2) din OUG 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 directorilor în cursul anului financiar anterior.

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:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, quantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

În anul 2025 **Comitetul de Nominalizare și Remunerare** a fost format din 3 membri, administratori neexecutivi, în baza Deciziei Consiliului de Administrație nr. 1/07.03.2024, după cum urmează:

- Bulea-Bârdeș Mariana-Carmen — membru;
- Frangulea Ștefan-Alexandru – membru;
- Crețu Cristian-Dan – 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) organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului;
- b) formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP;
- c) sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

Prezentul Raport a fost întocmit în vederea constatării modului de stabilire și plată a remunerațiilor pentru anul 2025.

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

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

- Ordonanța de urgență a Guvernului 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;
- Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, 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 contractele de mandat ale Directorului General și Directorului Economic.

Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare

Art. 34 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prevede că „Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive”.

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 este efectuată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantum și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, cu condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.

(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.

(4) Prin regulamentul-cadru aprobat de AMEPIP se stabilesc și alte tipuri de beneficii care se pot acorda de către societate administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, cu condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.”

Art. 153[^]18 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”*.

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

Art. 37 din OUG nr. 109/2011 privind governanța 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, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 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. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 3 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. Nivelul remunerației este propus, avizat și aprobat potrivit dispozițiilor alin. (2) teza a II-a. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum 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, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;*
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;*
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;*
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;*
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;*
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.*

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

(4[^]2) Prin excepție de la prevederile alin. (3), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 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 clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum 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 clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

(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.”

Condițiile prevăzute la **art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice**, sunt următoarele:

„a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.”

Art. 153[^]18 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. 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. 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 Directorul General și Directorul Economic

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 directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară calculată potrivit dispozițiilor art. 37 alin. (3) și dintr-o indemnizație variabilă. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum 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 clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;*
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;*
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;*
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;*
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;*
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.*

(2¹) Prin excepție de la prevederile alin. (2), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 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 acordă anual și nu poate depăși de maximum 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.

(2[^]3) Componenta variabilă anuală se plătește după aprobarea situațiilor financiare anuale potrivit legii.

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

Condițiile prevăzute la **art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice**, sunt următoarele:

„a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.”

Art. XXXVII din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, prevede că:

„(1) Remunerațiile lunare ale conducătorilor operatorilor economici care nu sunt membri executivi ai consiliilor de administrație în cazul sistemului unitar, respectiv remunerațiile membrilor directoratului în cazul sistemului dualist nu pot depăși de 3 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.

(2) Remunerațiile conducătorilor operatorilor economici care nu sunt membri executivi ai consiliilor de administrație în cazul sistemului unitar, respectiv remunerațiile membrilor directoratului în cazul sistemului dualist pot depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform

obiectului principal de activitate înregistrat de operatorii economici la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu au datorii restante față de bugetul general consolidat;*
- b) nu au datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;*
- c) au programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;*
- d) nu au înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.”*

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*”.

III. Remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor, Directorului General și Directorului Economic în cursul anului 2025

Administratorii, Directorul General și Directorul Economic sunt îndreptățiți să primească pentru activitatea desfășurată o remunerație lunară, stabilită în conformitate cu prevederile legale, respectiv art. 37 și art. 38 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Remunerația lunară pentru membrii Consiliului de Administrație este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor, iar remunerația lunară a Directorului General și a Directorului Economic este stabilită de Consiliul de Administrație.

Consiliul de Administrație al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.

Compania Municipală Termoenergetica București S.A. este administrată în sistem unitar, Consiliul de Administrație fiind format din 7 membri, dintre care desemnați și care își exercită calitatea, doar 6, ce își desfășoară puterile împreună. 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 2025 Consiliul de Administrație a avut în componență următorii membri neexecutivi desemnați prin HAGOA nr. 1/29.01.2024, HAGOA nr. 4/29.02.2024, HAGOA nr. 4/19.11.2025 și HAGOA nr. 5/22.12.2025:

- **doamna Bulea-Bârdeș Mariana-Carmen;**
- **domnul Gaman Florian;**
- **doamna Lazanu Daniela-Gianina;**
- **domnul Crețu Cristian-Dan;**
- **domnul Frangulea Ștefan-Alexandru;**
- **doamna Antipa Adriana-Larisa – începând cu data de 22.12.2025.**

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

Directorul General 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.

În anul 2025 Directorul General al societății Compania Municipală Termoenergetica București S.A a fost **dl Teodorescu Adrian-Mircea** numit în această funcție prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 12/18.10.2024.

Directorul Economic al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.

Directorul Economic al Companiei, este împuternicit să adopte toate măsurile necesare conducerii activității economice și financiare a societății. Directorul Economic prin intermediul compartimentelor din subordine, organizează și conduce activitatea de contabilitate prin aplicarea corespunzătoare a reglementărilor aflate în vigoare și efectuează analizele economico-financiare privind situația Companiei în ceea ce privește utilizarea activelor circulante, evoluția fluxurilor de trezorerie, structura cheltuielilor și a altor indicatori economico-financiar.

Potrivit prevederilor art. 2 pct. 5 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, directorul economic este asimilat directorului în sensul prevederilor art. 143 din Legea nr. 31/1990 privind societățile.

În anul 2025 Directorul Economic al societății Compania Municipală Termoenergetica București S.A a fost **dna Maria Mitran** numită în această funcție prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 12/18.10.2024.

a) Structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componentei fixe

1. Remunerația Administratorilor neexecutivi

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație a fost stabilită de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică, și a fost formată dintr-o indemnizație fixă, care nu a depășit de 3 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.

În anul 2025 indemnizația fixă lunară brută a membrilor Consiliului de Administrație a fost stabilită la suma de 7.446 lei brut/lună, conform prevederilor Hotărârilor Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 2/01.02.2024, nr. 4/19.11.2025 și nr. 5/22.12.2025.

2. Remunerația Directorului General

Remunerația Directorului General a fost stabilită de consiliul de administrație și a fost formată dintr-o indemnizație fixă lunară, care nu a depășit de 3 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. În cadrul CMTEB S.A. Directorul General nu beneficiază de indemnizație variabilă.

În perioada 01.01.-31.08.2025 indemnizația fixă lunară brută a Directorului General a fost stabilită la suma de 34.000 lei brut/lună, conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 12/18.10.2024.

În perioada 01.09.-31.12.2025 indemnizația fixă lunară brută a Directorului General a fost stabilită la suma de 33.300 lei brut/lună, conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 10/19.08.2025.

Diminuarea indemnizației fixe brute lunare a Directorului General a fost determinată de necesitatea alinierii nivelului acesteia la prevederile Hotărârii Consiliului General al Municipiului București nr. 185/25.06.2025.

3. Remunerația Directorului Economic

Remunerația Directorului Economic a fost stabilită de consiliul de administrație și a fost formată dintr-o indemnizație fixă lunară, care nu a depășit de 3 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. În cadrul CMTEB S.A. Directorul Economic nu beneficiază de indemnizație variabilă.

În perioada 01.01.-31.08.2025 indemnizația fixă lunară brută a Directorului Economic a fost stabilită la suma de 30.000 lei brut/lună, conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 12/18.10.2024.

În perioada 01.09.-31.12.2025 indemnizația fixă lunară brută a Directorului Economic a fost stabilită la suma de 29.300 lei brut/lună, conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr. 10/19.08.2025.

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 nebănești

1. Administratorii

În contractele de administrare ale membrilor Consiliului de Administrație se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de remunerație lunară fixă, și alte drepturi după cum urmează:

- de a solicita decontarea cheltuielilor de deplasare, cheltuielilor de cazare precum și a altor cheltuieli realizate în interesul Companiei, pe baza documentelor justificative. Decontarea acestor cheltuieli se va face în conformitate cu prevederile legale și reglementările interne ale Companiei;

- de a fi asigurat pentru răspundere civilă profesională, prima de asigurare urmând să fie achitată de Companie.

2. Directorul General

În contractul de mandat al Directorului General se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de remunerație lunară fixă, și alte drepturi după cum urmează:

- de a beneficia de o indemnizație variabilă stabilită în condițiile legii;

- de a solicita decontarea cheltuielilor de deplasare și a altor cheltuieli realizate în interesul Companiei, pe baza documentelor justificative și în condițiile legii;

- de a fi asigurat pentru răspundere civilă profesională, prima de asigurare urmând să fie achitată de Companie;

- de a beneficia de 30 de zile lucrătoare/an concediu de odihnă și de indemnizația aferentă acestuia, calculată prin similitudine cu cea din Codul muncii;

- compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat numai în cazul încetării/renunțării/revocării contractului de mandat;

- de a beneficia de un pachet de beneficii/avantaje, după cum urmează:
 - i. în cazul decesului mandatarului, se acordă un ajutor de înmormântare în sumă de 15.000 lei, la cererea familiei, cel târziu o dată cu drepturile bănești cuvenite la zi;
 - ii. în cazul decesului unui părinte, se acordă mandatarului un ajutor de înmormântare în sumă de 3.500 lei;
 - iii. pentru nașterea/adoptia fiecărui copil al mandatarului, se acordă un ajutor în sumă de 10.000 lei;
 - iv. se acordă mandatarului, o singură dată pe an, un ajutor pentru boli grave sau incurabile și urgențe medico-chirurgicale în sumă de 6.800 lei;
 - v. se decontează mandatarului, o singură dată pe an, contravaloarea serviciilor turistice sau de tratament în suma de 1.600 lei;
 - vi. se asigură mandatarului servicii medicale sub formă de abonament, în condițiile acordate salariaților companiei.

3. Directorul Economic

În contractul de mandat al Directorului Economic se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de remunerație lunară fixă, și alte drepturi după cum urmează:

- de a beneficia de o indemnizație variabilă stabilită în condițiile legii;
- de a solicita decontarea cheltuielilor de deplasare și a altor cheltuieli realizate în interesul Companiei, pe baza documentelor justificative și în condițiile legii;
- de a fi asigurat pentru răspundere civilă profesională, prima de asigurare urmând să fie achitată de Companie;
- de a beneficia de 30 de zile lucrătoare/an concediu de odihnă și de indemnizația aferentă acestuia, calculată prin similitudine cu cea din Codul muncii;
- compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat numai în cazul încetării/renunțării/revocării contractului de mandat;

- de a beneficia de un pachet de beneficii/avantaje, după cum urmează:

- i. în cazul decesului mandatarului, se acordă un ajutor de înmormântare în sumă de 15.000 lei, la cererea familiei, cel târziu o dată cu drepturile bănești cuvenite la zi;
- ii. în cazul decesului unui părinte, se acordă mandatarului un ajutor de înmormântare în sumă de 3.500 lei;
- iii. pentru nașterea/adopția fiecărui copil al mandatarului, se acordă un ajutor în sumă de 10.000 lei;
- iv. se acordă mandatarului, o singură dată pe an, un ajutor pentru boli grave sau incurabile și urgențe medico-chirurgicale în sumă de 6.800 lei;
- v. se decontează mandatarului, o singură dată pe an, contravaloarea serviciilor turistice sau de tratament în suma de 1.600 lei;
- vi. se asigură mandatarului servicii medicale sub formă de abonament, în condițiile acordate salariaților companiei.

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

În cursul anului 2025, au fost în vigoare contractele de administrare ale dnei Bulea-Bârdeș Mariana-Carmen, dlui Gaman Florian, dnei Lazanu Daniela-Gianina, dlui Crețu Cristian-Dan și dlui Frangulea Ștefan-Alexandru, încheiate pentru o perioadă determinată de 4 ani, începând cu data de 04.03.2024, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

De asemenea, în anul 2025 a fost încheiat contractul de administrare al dnei Antipa Adriana-Larisa, pentru o perioadă provizorie de 5 luni, începând cu data de 22.12.2025, cu posibilitatea prelungirii, conform prevederilor aceluiași act normativ.

Contractul administratorului 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 Contractului de către oricare din Părți în cazul în care cealaltă Parte își încalcă sau este în culpă în mod semnificativ cu privire la obligațiile administratorului prevăzute în 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 culpă 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 culpă 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 de mai sus, 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

În anul 2025, a fost în vigoare contractul de mandat al Directorului General, încheiat pentru o perioadă determinată, cuprinsă între data de 23.10.2024 și data de 03.03.2028 inclusiv, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice.

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 governanța corporativă a întreprinderilor publice;

- 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 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

- 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 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.

3. Directorul Economic

În anul 2025, a fost în vigoare contractul de mandat al Directorului Economic, încheiat pentru o perioadă determinată, cuprinsă între data de 23.10.2024 și data de 03.03.2028 inclusiv, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Contractul Directorului Economic poate înceta în una din următoarele situații:

- expirarea perioadei mandatului pentru care a fost încheiat;

- la data numirii unui nou Director Economic în condițiile prevăzute de OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

- revocarea mandatarului de către mandant, caz în care, mandantul va achita mandatarului daune interese, în cuantum 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 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

- 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 Economic 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 convenit 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: Bulea-Bârdeș Mariana-Carmen

Membru: Crețu Cristian-Dan