



SOCIETATEA NAȚIONALĂ A APELOR MINERALE S.A.

Societatea administrată în sistem unitar

J/40/2182/1998

RO1590040

Capital social : 4.352.910

Certificat ISO 9001:2015

Aprobat în cadrul ședinței C.A. din data de 14.05.2025 și transmis spre informare către A.G.O.A. din data de

RAPORTUL ANUAL AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE constituit în cadrul Consiliului de Administrație al Societății Naționale a Apelor Minerale S.A. privind remunerațiile directorului general, directorului economic și membrilor Consiliului de Administrație pentru perioada 01.01.2024-31.12.2024, perioadă în care societatea a fost administrată în sistem unitar

I. Context

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ al Consiliului de Administrație și este constituit în baza Regulamentului de Organizare și Funcționare, având printre altele, următoarele atribuții :

- Formulează propuneri pentru funcțiile de administratori ;
- Elaborează și propune consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de directori și pentru alte funcții de conducere ;
- Recomandă consiliului de administrație candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere ;
- Cel puțin un membru al Comitetului de Nominalizare și Remunerare trebuie să fie un membru independent al Consiliului de Administrație;
- În realizarea activității sale, Comitetul de Nominalizare și Remunerare elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Administrație și directorilor în cursul anului financiar.

Raportul este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale și va cuprinde cel puțin următoarele informații :

- 1.) Structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe ;
- 2.) Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- 3.) Considerente ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești, dacă este cazul;
- 4.) Eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- 5.) Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Prezentul raport este întocmit în baza prevederilor art.55, alin.(2) și (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (Legea 111/2016), potrivit căruia : „Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere 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” .

Reglementările legale și reglementări interne avute în vedere pentru determinarea regulilor privind remunerarea administratorilor și directorilor

A. Membrii Consiliului de Administrație

✓ **Actul Constitutiv al Societății**

- Art.15, alin.(3), lit.c) - prevede că A.G.O.A. „ alege și revocă membrii consiliului

de administrație și se pronunță asupra gestiunii acestora ” ;

- Art.15, alin.(3), lit.d) - prevede că A.G.O.A. „ fixează remunerația membrilor consiliului de administrație” ;

- Art.15, alin.(3), lit.l) - prevede că A.G.O.A. „ fixează limitele generale ale indemnizațiilor și remunerațiilor sau ale altor avantaje cuvenite membrilor consiliului de administrație și directorului general” ;

✓ **Legea 31/1990 privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare**

- Art.111, alin.(2), lit.c) – prevede că AGA este obligată „ să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație, dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv” ;

- Art. 153¹⁸, alin.(1) – prevede că „ Remunerația membrilor Consiliului de Administrație [.....] este stabilită prin actul constitutiv sau prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor.” ;

✓ **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare aprobată prin Legea nr.111/2016**

- Art. 37 :

(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. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitate 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. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică”.

(4) "Componenta variabilă a remunerației membrilor 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 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 :

(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." ;

(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." ;

B. Directorii cu contract de mandat

✓ Legea 31/1990 privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare

- **Art.142**, alin.(2) , lit.c) - menționează printre competențele de bază ale Consiliului de Administrație care nu pot fi delegate directorilor : " numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor."

- **Art.143**, alin.(1),(2),(3),(4),(5) - prevăd că :

(1) Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori

numind pe unul dintre ei director general.

(2) Directorii pot fi numiți dintre administratori sau din afara consiliului de administrație.

(3) Dacă prin actul constitutiv sau printr-o hotărâre a adunării generale a acționarilor se prevede acest lucru, președintele consiliului de administrație al societății poate fi numit și director general.

(4) În cazul societăților pe acțiuni ale căror situații financiare anuale fac obiectul unei obligații legale de auditare financiară, delegarea conducerii societății în conformitate cu alin.(1) este obligatorie,

(5) În înțelesul prezentei legi, director al societății pe acțiuni este numai acea persoană careia

i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu alin.(1).Orice altă persoană indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor prezentei legi cu privire la directorii societății pe acțiuni.

- **Art.153[^]18**, alin.(2) - prevede că " [.....] precum și remunerația directorilor, în sistemul unitar [.....] sunt stabilite de Consiliul de Administrație. Actul Constitutiv sau Adunarea Generală a Acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor în acest sens." ;

✓ **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare aprobată prin Legea nr.111/2016**

- **Art.34**, alin.(2) - prevede competența Comitetului de Nominalizare și Remunerare "de a formula propuneri privind remunerarea a administratorilor și directorilor"

- **Art.38**, alin. (1) - prevede că : " 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 "

- **Art.38**, alin.(2) - prevede că : " Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimile 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. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

- **Art.38**, alin.(3) - prevede că : "Indicatorii cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății "

- **Art.39**, alin.(1), (3) , prevede că :
alin.(1) : " Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar [...] vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare , Consiliului de Administrație și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate[.....] "

Alin.(3) : " Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în sistem unitar [.....], precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija Consiliului de Administrație sau, după caz, a consiliului de supraveghere".

II. Componenta Comitetului de Nominalizare și Remunerare în perioada analizată :

În data de 23.12.2020, respectiv în data de 20.08.2021, Adunarea Generală a Acționarilor a numit membrii Consiliului de Administrație pe o perioadă de 4 ani, conform prevederi O.U.G. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice cu modificări și completări, aprobată prin Legea 111/2016.

În cadrul ședinței Consiliului de Administrație din 30.12.2020, prin hotărârea CA nr.19, componența Comitetului de Nominalizare și Remunerare s-a stabilit după cum urmează :

- Zorilă Constantin - Președinte
- Vladu Doru - Corneliu
- Țibrea Parmena Mihaela.

Această componență a rămas valabilă pe toată durata perioadei analizate, și anume: 01.01.2024 -31.12.2024.

III. Principalele activități desfășurate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare

În anul 2024, Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al Societății Naționale a Apelor Minerale S.A.,s-a întrunit în mai multe randuri elaborând recomandări către Consiliul de Administrație referitoare la teme ce intră în sfera sa de atribuții, după cum urmează :

- În data de 01.04.2024, președintele comitetului de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație a solicitat directorului economic documente necesare în vederea elaborării/întocmirii Raportului anual al comitetului, conform prevederilor art.55, alin.2), 3) din Ordonanța de Urgență 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată și modificată prin Legea 111/2016 ;
- În data de 26.04.2024 a fost analizat draftul de raport întocmit de Comitetul de Nominalizare și Remunerare în baza documentelor puse la dispoziție de către directorul economic, respectiv au fost analizate documentele care au stat la baza realizării indicatorilor cheie de performanță pentru Consiliul de Administrație și directorii societății.La aceeași dată Raportul a fost prezentat Consiliului de Administrație și aprobat conform prevederilor Deciziei nr.10.

IV. Structura și remunerația Directorilor și a Consiliului de Administrație

În perioada analizată, conducerea executivă a companiei este formată din director general și director economic numiți în baza prevederilor OUG 109/2011, astfel :

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre numire
IULIU ALIN UDRIȘTE	04.03.2021	04.09.2024	Hot. C.A. 02 din 26.02.2021
ZAINEA LAURENȚIU	01.07.2021	01.07.2025	Hot.C.A. 11 din 24.06.2021

În perioada 01.01.2024-31.12.2024, componența Consiliului de Administrație a fost următoarea:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre Act) numire
TIBREA Parmena Mihaela	23.12.2020	23.12.2024	Hot. A.G.A 16 din 23.12.2020
VLADU Doru Corneliu	23.12.2020	23.12.2024	Hot. A.G.A 16 din 23.12.2020
BRANIȘTE Felix-Florin	23.12.2020	23.12.2024	Hot. A.G.A 16 din 23.12.2020
ZORILĂ Constantin	23.12.2020	23.12.2024	Hot. A.G.A 16 din 23.12.2020
DRĂGOESCU Cezar - Mihail	20.08.2021	19.12.2024	Hot.A.G.A.04 din 20.08.2021

IV.1. Structura remunerației Directorului General, Directorului Economic și Consiliului de Administrație conform contractelor de mandat

Pentru Directorul General

Remunerația directorului general conform Contractului de mandat încheiat la 04.03.2021 pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de

Administrație al Societății Naționale a Apelor Minerale S.A. prevede următoarele:

Mandatarul beneficiază de o remunerație totală care are următoarele componente:

- a) Componenta fixă a remunerației, reprezentată de Indemnizația fixă lunară;
- b) Componenta variabilă a remunerației;

Indemnizația fixă lunară brută este în cuantum de 6(șase) ori media pe ultimile 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii și stabilită de Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Indemnizația fixă lunară va fi plătită mandatarului, odată cu plata obligațiilor salariale ale angajaților săi, în cuantumul prevăzut în Decizia Consiliului de Administrație 03/04.03.2021.

În cazul modificărilor legislative care vor avea implicații directe asupra cuantumului maxim legal al indemnizației fixe lunare pe durata prezentului Contract de mandat, acestea se vor reflecta în indemnizația fixă lunară a Mandatarului, ulterior aprobării acestei indemnizații de către Consiliul de Administrație și cu încadrarea în limitele generale ale remunerației aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor. În cazul abrogării cadrului legal care impune un anumit cuantum maxim al indemnizației fixe lunare brute în conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate;

Părțile de comun acord, pot stabili și alte forme de remunerare variabilă, raportate la evenimente sau obiective specifice;

Compensațiile, beneficiile și avantajele în natură acordate Mandatarului cu aprobarea Consiliului de Administrație, pot fi cu caracter fix sau variabil. Natura lor, caracterul, modalitatea și frecvența de acordare vor fi în detaliu descrise în acte adiționale aferente contractului de mandat.

Pentru Directorul Economic

Remunerația directorului economic conform Contractului de mandat încheiat la 28.06.2021 (produce efecte de la data de 01.07.2021), pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Administrație al Societății Naționale a Apelor Minerale S.A. prevede următoarele:

Mandatarul beneficiază de o remunerație totală care are următoarele componente:

- a) Componenta fixă a remunerației, reprezentată de Indemnizația fixă lunară;
- b) Componenta variabilă a remunerației;

Indemnizația fixă lunară brută este în cuantum de 5,5 ori media pe ultimile 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii și stabilită de Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Indemnizația fixă lunară va fi plătită mandatarului, odată cu plata obligațiilor salariale ale angajaților săi, în cuantumul prevăzut în Decizia Consiliului de Administrație nr.11/24.06.2021, respectiv la data de 24 ale lunii curente și la data de 09 a lunii următoare.

În cazul modificărilor legislative care vor avea implicații directe asupra cuantumului maxim legal al indemnizației fixe lunare pe durata prezentului Contract de mandat, acestea se vor reflecta în indemnizația fixă lunară a Mandatarului, ulterior aprobării acestei indemnizații de către Consiliul de Administrație și cu încadrarea în limitele generale ale remunerației aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor. În cazul abrogării cadrului legal care impune un anumit quantum maxim al indemnizației fixe lunare brute în conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate;

Părțile de comun acord, pot stabili și alte forme de remunerare variabilă, raportate la evenimente sau obiective specifice;

Compensațiile, beneficiile și avantajele în natură acordate Mandatarului cu aprobarea Consiliului de Administrație, pot fi cu caracter fix sau variabil. Natura lor, caracterul, modalitatea și frecvența de acordare vor fi în detaliu descrise în acte adiționale aferente Contractului de mandat.

Pentru membrii Consiliului de Administrație

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație conform Contractului de mandat Încheiat la data de 23.12.2020, respectiv la data de 20.08.2021, pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor, prevede următoarele:

Administratorul beneficiază de o indemnizație fixă lunară brută pentru executarea Mandatului egală cu de 2 (două) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii și stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Plata remunerației se face o dată pe lună, respectiv la data de 9 a lunii în curs, indiferent de numărul ședințelor din luna pentru care se face, în cuantumul prevăzut în cadrul Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr.16/23.12.2020.

În anul 2024, conform prevederilor legale, membrii Consiliului de Administrație nu mai beneficiază de componenta variabilă.

IV.2. Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanță și remunerație

Pentru Directorul General

Prin actul Adițional nr.1 a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Administrație prin Decizia nr.20/16.12.2021, se prevăd următoarele :

- a) Indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru mandatar;
Limitele indemnizației variabile pentru Directorul general sunt aprobate prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr.07/26.11.2021, calculată în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2022, cu Planul de administrare pentru perioada 2021-2024. Indicatorii Cheie de performanță („ICP”) vor sta la baza stabilirii și acordării

componentei variabile a remunerației mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

b) Componenta variabilă a remunerației mandatarului

Directorul general beneficiază de o componentă variabilă a remunerației, acordată în condițiile legii, în corelare cu Planul de Administrare pentru perioada 2021-2025, respectiv cu încadrarea în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilită astfel:

Menționăm faptul că în data de 04.09.2024, conform prevederilor Deciziei Consiliului de Administrație nr.19, a fost aprobată încetarea de comun acord a contractului de mandat încheiat cu directorul general – Iuliu Alin Udriște. Componenta variabilă aferentă directorului general pentru anul 2024 va fi calculată pentru 8 luni (ianuarie-august 2024).

În vederea stabilirii cuantumului componentei variabile anuale a remunerației, se va determina **Gradul Global de Îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță**, anual (pentru anii 2021, 2022, 2023 și 2024, 2025), luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță și variația față de nivelul țintă stabilit, astfel:

$$GT_{ICP} (\%) = \sum \text{tuturor } GI_{ICP} (\%)$$

Unde:

- **$GT_{ICP} (\%)$** - reprezintă gradul global de îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță pentru anul care este evaluat, exprimat procentual.
- **$GI_{ICP} (\%)$** – reprezintă Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță
- **Ponderea stabilită pentru fiecare ICP va fi însumată** doar dacă este atinsă ținta stabilită pentru fiecare indicator în parte, pentru anul de referință al evaluării.

Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță ($GI_{ICP} (\%)$) poate fi mai mare de 100% și mai mic de 0%, însă în calculul gradului total de îndeplinire a ICP (GT_{ICP}) va fi luat în considerare astfel:

- **$GI_{ICP} = 100\%$, în cazul în care $GI_{ICP} \geq 100\%$**
- **$GI_{ICP} = 0\%$, în cazul neatingerii țintei stabilite**

Componenta variabilă a remunerației cuvenite directorului general va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător.

În situația în care $GT_{ICP} < 80\%$, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.

În cazul în care $GT_{ICP} \leq 50\%$, directorul general poate fi revocat.

Astfel, pentru un grad global de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță mai mare sau egală cu 80% se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

$RV =$ Cuantumul maxim al componentei variabile a remunerației Directorului General $\times GT_{ICP} (\%)$

unde RV reprezintă cuantumul remunerației variabile datorate directorului general exprimată în număr de remunerații fixe lunare brute.

Componenta variabilă a remunerației se plătește directorului general în termen de maxim 45 zile de la data aprobării de către acționari a situațiilor financiare anuale.

Directorul General are obligația întocmirii și prezentării Consiliului de Administrație, a unui Raport trimestrial privind execuția Planului de Administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță financiari și nefinanciari utilizați **pentru determinarea componentei variabile a directorului general pentru anul 2024:**

Nr.crt	Indicatori de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			50%
1	Mentținerea subunitară a cheltuielilor la 1000 lei venituri	< 1	10%
2	Creșterea marjei profitului net	10 % pentru fiecare an de mandat	10%
3	Scăderea duratei medii de încasare a creanțelor	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
4	Păstrarea minimă a ratei solvabilității	Min 0.6	10%
5	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului	12 proiecte	10%
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII			10%
6	Creșterea gradului de siguranță al perimetrelor exploatare SNAM	Realizarea de acțiuni care să ducă la creșterea gradului de siguranță	10%
ICP OPERAȚIONALI			15%
7	Siguranța datelor/informațiilor din companie	Implementarea unei soluții IT pentru securizarea datelor, alocare server dedicat etc.	5%
8	Creșterea numărului de surse noi	Minim 2	10%
ICP GUVERNAȚĂ CORPORATIVĂ			25%
9	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale	Mentținere sistem implementat	10%
10	Monitorizarea riscurilor	Dezvoltarea și implementarea procedurii privind managementul riscurilor	15%

Pentru Directorul Economic

Prin actul Adițional nr.1 a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Administrație prin Decizia nr.20/16.12.2021, se prevăd următoarele :

c) Indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru mandatar ;

Limitele indemnizației variabile pentru Directorul economic sunt aprobate prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr.07/26.11.2021, calculată în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2021, cu Planul de administrare pentru perioada 2021-2024. Indicatorii Cheie de performanță („ICP”) vor sta la baza stabilirii și acordării componentei variabile a remunerației mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

d) Componenta variabilă a remunerației mandatarului

Directorul economic beneficiază de o componentă variabilă a remunerației, acordată în condițiile legii, în corelare cu Planul de Administrare pentru perioada 2021-2025, respectiv cu încadrarea în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilită astfel:

În vederea stabilirii cuantumului componentei variabile anuale a remunerației, se va determina **Gradul Global de Îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță**, anual (pentru anii 2021, 2022, 2023 și 2024, 2025), luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță și variația față de nivelul țintă stabilit, astfel:

$$GT_{ICP} (\%) = \sum \text{tuturor } GI_{ICP} (\%)$$

Unde:

- **$GT_{ICP} (\%)$** - reprezintă gradul global de îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță pentru anul care este evaluat, exprimat procentual.
- **$GI_{ICP} (\%)$** – reprezintă Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță
- **Ponderea stabilită pentru fiecare ICP va fi însumată doar dacă este atinsă ținta stabilită pentru fiecare indicator în parte, pentru anul de referință al evaluării.**

Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță ($GI_{ICP} (\%)$) poate fi mai mare de 100% și mai mic de 0%, însă în calculul gradului total de îndeplinire a ICP (GT_{ICP}) va fi luat în considerare astfel:

- **$GI_{ICP} = 100\%$, în cazul în care $GI_{ICP} \geq 100\%$**
- **$GI_{ICP} = 0\%$, în cazul neatingerii țintei stabilite**

Componenta variabilă a remunerației cuvenite directorului economic va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător.

- **În situația în care $GT_{ICP} < 80\%$, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.**
- **În cazul în care $GT_{ICP} \leq 50\%$, directorul economic poate fi revocat.**

Astfel, pentru un grad global de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță mai mare sau egală cu 80% se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

$RV =$ Cuantumul maxim al componentei variabile a remunerației Directorului Economic $\times GT_{ICP} (\%)$

unde RV reprezintă cuantumul remunerației variabile datorate directorului economic exprimată în număr de remunerații fixe lunare brute.

Componenta variabilă a remunerației se plătește directorului economic în termen de maxim 45 zile de la data aprobării de către acționari a situațiilor financiare anuale.

Directorul Economic are obligația întocmirii și prezentării Consiliului de Administrație, a unui Raport trimestrial privind execuția Planului de Administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță financiari și nefinanciari utilizați **pentru determinarea componentei variabile a directorului economic pentru anul 2024:**

Nr.crt	Indicatori de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			50%
1	Gradul de îndatorare	Mentținerea gradului de îndatorare în jurul valorii de 50 sau mai mic	10%
2	Lichiditatea curentă	Mentținerea lichidității curente la o valoare supraunitară	10%
3	Plăți restante	Mentținerea plăților restante la valoarea 0	10%
4	EBIT	Creștere cu 8%	10%
5	Viteza de rotație a creanțelor	Reducerea vitezei de rotație a creanțelor cu 4 %	10%
ICP OPERAȚIONALI			25%
6	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de profil sau generalistă cu impact	Creșterea notorietății societății cu apariții în presa de profil prin apariția a 3 articole	5%
7	Realizarea programelor de formare profesională a salariaților	Creșterea gradului de realizare a programelor de formare profesională cu cel puțin 25 % în fiecare an de mandat	20%
ICP GUVERNAȚĂ CORPORATIVĂ			25%
8	Respectarea termenelor prevăzute în cadrul OUG 109/2011, conform prevederilor art.51(lit.b-h)	Încadrarea în termenele legale de raportare pe toată perioada mandatului	10%
9	Implementare ERP cu cel puțin 2 module pe toată perioada mandatului	Mentținere	5%
10	Registrul Riscurilor actualizat	Actualizarea anuală a registrului riscurilor aferent Departamentului Economic	10%

Pentru membrii Consiliului de Administrație

Prin actul adițional nr.1 a cărui formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor în ședința din data de 17.02.2021 se prevăd următoarele :

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru mandat

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari (ICP) pentru membrii Consiliului de Administrație aprobați prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr.01/17.02.2021, calculați în corelație cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli aferent anului 2021 și Componenta de Administrare pentru perioada 2021-2024, sunt prevăzuți în Anexa nr.1 la Actul Adițional și vor sta la baza stabilirii și acordării componentei variabile a remunerației mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

b) Componenta variabilă a remunerației mandatarului

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o componentă variabilă a remunerației în cuantum de 6(șase) indemnizații fixe lunare brute, acordate în condițiile legii, respectiv cu încadrarea în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilită prin Actul Adițional.

Modalitatea de calcul și acordare a componentei variabile a remunerației mandatarului

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

Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP (G_{ICP}) poate fi mai mare de 100% și mai mic de 0%, însă în calculul gradului total de îndeplinire a ICP (G_{TICP}) va fi luat în considerare astfel :

- $G_{ICP} = 100 \%$ în cazul în care $G_{ICP} \geq 100 \%$;
- $G_{ICP} = 0 \%$ în cazul neatingerii țintei stabilite.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită membrilor consiliului de administrație, va fi direct proporțională cu G_{TICP} pentru anul financiar corespunzător.

În situația în care $G_{TICP} \leq 80\%$ componenta variabilă a remunerației nu se plătește;

În situația în care $G_{TICP} \leq 50\%$, administratorii/directorii pot fi revocați.

ICP stabiliți pentru membrii CA sunt monitorizați periodic pentru aplicarea în timp a măsurilor corective (în acest sens fiind stabilit realizarea unor Rapoarte de evaluare trimestrială a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, corelat cu gradul de îndeplinire a ICP stabiliți pentru CA, raport întocmit de către CA și prezentat AGA până la data de 15 mai, 15 august, 15 noiembrie și respectiv 15 februarie și Raport anual, odată cu depunerea situațiilor financiare).

ICP se evaluează anual, în baza situațiilor financiare anuale auditate și a celorlalte instrumente de verificare.

În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată în baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, SNAM SA este obligată să soliciteca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

Pentru anul 2024, componenta variabilă aferentă membrilor Consiliului de Administrație nu se va plăti, conform prevederilor OUG 109/2011.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță financiari și nefinanciari utilizați pentru **determinarea componentei variabile a membrilor Consiliului de Administrație pentru anul 2024 :**

Nr.crt	Indicatori de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			20%
1	Costuri aferente ciclului de viață a activelor	Reducerea costurilor cu 5% în cei 4 ani de mandat	3%
2	Creșterea cifrei de afaceri-laborator	Creșterea cifrei de afaceri cu 5 % pe an	2%
3	Realizarea investițiilor programate	Lista de Investiții aprobate de AGA, respectiv aprobarea numărului de proiecte de investiții a se realiza în anul 2024 - 6 proiecte	5%
4	Achiziția unei fabrici de îmbuteliere apă minerală naturală	Pentru anul 2024 AGA nu a aprobat indicator de performanță	10%
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII			10%
5	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Creșterea satisfacției clientului	10%
ICP OPERAȚIONALI			20%
6	Productivitatea muncii	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
7	Asigurarea calității conforme a apei livrate	Creșterea calității serviciilor/produselor	10%
ICP GUVERNAȚĂ CORPORATIVĂ			50%
8	Programul de activitate este elaborat și actualizat anual și aprobat de AGA pentru exercițiul financiar următor	Strategia întreprinderii este dezvoltată, aprobată la timp, alături de progresul societății	20%
9	Evaluarea performanței generale a conducerii executive	Monitorizarea și evaluarea performanței conducerii executive	15%
10	Monitorizarea riscurilor	Managementul de risc și monitorizarea riscului	15 %

În tabelul de mai jos prezentăm valorile țintă ale indicatorilor de performanță, estimate a fi obținute în perioada 2021-2024, ca urmare a implementărilor măsurilor și realizării acțiunilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice cuprinse în Planul de Administrare a societății.

Nr.crt	Indicatori de performanță(ICP)	2021	2022	2023	2024
ICP FINANCIARI					
1.	Mentținerea subunitară a cheltuielilor la 1000 lei venituri	< 1	< 1	< 1	< 1
2.	Creșterea marjei profitului brut	10 %	10 %	10 %	10 %
3.	Păstrarea minimă a ratei solvabilității	min.0.6	min.0.6	min.0.6	min.0.6
4.	Scăderea duratei medii de încasare a creanțelor	65	64	63	62

5.	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului	80%-100%	25 proiecte	8 proiecte	12 proiecte Și Realizarea unei evaluări due-diligence, plan de afaceri pentru achiziția unei fabrici de îmbuteliere apă minerală
6.	Gradul de îndatorare	≤ 50	≤ 50	≤ 50	≤ 50
7.	Lichiditatea curentă	>1	>1	>1	>1
8.	Plăți restante	0	0	0	0
9.	EBIT	Creștere 8 %/an	Creștere 8 %/an	Creștere 8 %/an	Creștere 8 %/an
10.	Viteza de rotație a creanțelor	58,06	55,73	53,51	51,36
11.	Costuri aferente ciclului de viață a activelor	12,61%	11,98%	11,38%	10,81%
12.	Creșterea cifrei de afaceri laborator	51.447	54.019	56.720	59.556
13.	Investiții realizate	17 proiecte	22 proiecte	6 proiecte	9 proiecte
14.	Achiziționare fabrică îmbuteliere apă minerală	Realizare de studii aferente achiziției	Aprobare credit de finanțare, achiziție și punere în funcțiune	Renegociere Indicator în anul 2023- Amânare subiect de A.G.A.	Realizarea unei evaluări due-diligence, plan de afaceri pentru achiziția unei fabrici de îmbuteliere apă minerală
Nr.crt	Indicatori de performanță(ICP)	2021	2022	2023	2024
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII					
15.	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Nota medie 8,5	Nota medie 9	Nota medie 9,5	Nota medie 9,5
16.	Creșterea gradului de siguranță al perimetrelor de exploatare SNAM SA	Minim 3 Protocoale încheiate cu UAT	Minim 3 Protocoale încheiate cu UAT	Minim 3 Protocoale încheiate cu UAT	Minim 3 Protocoale încheiate cu UAT
ICP OPERAȚIONALI					
17.	Productivitatea muncii	297.703	297.910	298.030	298.150
18.	Asigurarea calității conforme a apei livrate	564	620	680	740
19.	Implementare ERP	Modul 1	Modul 2-4	Mentținere	Mentținere
20.	Creșterea numărului de	Minim 2/an	Minim 2/an	Minim 2/an	Minim 2/an

	surse noi				
21.	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de profil sau generalistă	3	3	3	3
22.	Realizarea programelor de formare profesională	4,34	5,43	6,79	8,49
ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ					
23.	Programul de activitate/Planul de afaceri elaborat și actualizat anual aprobat de A.G.A.	2 documente	2 documente	2 documente	2 documente
24.	Evaluarea performanței generale a conducerii executive	5 rapoarte	5 rapoarte	5 rapoarte	5 rapoarte
25.	Monitorizarea riscurilor	3 documente	1 document	1 document	1 document
26.	Implementarea Procedurii de Evaluare a performanței profesionale	Dezvoltare sistem de evaluare a performanței	Implementare sistem de evaluare a performanței	Mentținere	Mentținere
27.	Monitorizarea riscurilor	1 raport	1 raport	1 raport	1 raport
28.	Respectarea obligațiilor prevăzute la art.51 din OUG 109/2011- lit.b-h	Încadrare în termene	Încadrare în termene	Încadrare în termene	Încadrare în termene
29.	Implementare ERP	1 modul	1 modul	Mentținere	Mentținere
30.	Registrul Riscurilor actualizat anual pt Departamentul Economic	1 raport	1 raport	1 raport	1 raport
• Indicatori cheie de performanță aferenți Consiliului de Administrație • Indicatori cheie de performanță aferenți Directorului General • Indicatori cheie de performanță aferenți Directorului Economic					

Gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță pentru Directorul General, Directorul Economic și Consiliul de Administrație al Societății Naționale a Apelor Minerale SA pentru perioada 01.01.2024-31.12.2024

I. Director General

Nr. crt.	Indicator cheie de performanță(ICP) Director General	Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coeficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP FINANCIARI							
1.	Mentținerea subunitară a cheltuielilor la 1000 lei venituri (lei)	< 1	< 1	0,941	100,00 %	10	10
2.	Creșterea marjei profitului	10%	3.009.853 lei	2.613.650 lei	86,84 %	10	0

	net (%)	creștere pt fiecare an de mandat					
3.	Scăderea duratei medii de încasare a creanțelor	62 zile	62 zile	51,64 zile	120,06%	10	10
4.	Păstrarea minimă a ratei solvabilității	minim 0.6	minim 0.6	0,6760	100,00%	10	10
5.	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului (%)	12 proiecte	12 proiecte	14 proiecte	116,67 %	10	10
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII							
6.	Creșterea gradului de siguranță al perimetrelor exploatate SNAM SA (nr.)	-	minim 3 protocoale	3	100,00%	10	10
ICP OPERAȚIONALI							
7.	Creșterea gradului de siguranță a datelor/informațiilor electronice ale companiei	-	Implementare	Implementare	100,00%	5	5
8.	Creșterea numărului de surse noi (licențe)	-	minim 2 pe an	8	400,00%	10	10
ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ							
9.	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale (Procedură)	-	Mentținere	Mentținere	100,00%	10	10
10.	Monitorizarea riscurilor (nr.documente)	-	1 raport	1 raport	100,00%	15	15
TOTAL					132,36 %	100	90

II. Director Economic

Nr. crt.	Indicator cheie de performanță(ICP) Director Economic	Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coeficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP FINANCIARI							
1.	Gradul de îndatorare (%)	Mentținerea gradului de îndatorare în jurul valorii de 50% sau mai mic	≤ 50	30,00	100,00%	10	10
2.	Lichiditate curentă	Mentținerea lichidității curente la o valoare supraunitară	>1	1,813	100,00%	10	10
3.	Plăți restante (nr.zile)	Mentținerea plăților restante	0	0	100,00%	10	10

		la valoarea 0					
4.	EBIT (lei)	Creștere EBIT cu 8% pentru fiecare an de mandat	3.944.029	2.882.615	73,09%	10	0
5.	Viteza de rotație a creanțelor	Reducerea vitezei de rotație a creanțelor cu 4 %	51,36	51,17	100,37 %	10	10
ICP OPERAȚIONALI							
6.	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de profil sau generalistă cu impact (nr.apariții)	Creșterea notorietății societății cu apariții în presa de profil prin apariția a minim 3 articole pe an	3	4	133,33 %	5	5
7.	Realizarea programelor de formare profesională a salariaților (%)	Creșterea gradului de realizare a programelor de formare profesională cu cel puțin 25 %	6,79	63,38	933,43%	20	20
ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ							
8.	Respectarea termenelor conform prevederilor art.51, lit. b)-h) din OUG 109/2011	Încadrarea în termenele legale de raportare	Încadrare în termene	Încadrare în termen	100,00%	10	10
9.	Implementare ERP (nr.module)	Implementare ERP cu cel puțin 2 module pe toată perioada mandatului	Mentținere	Mentținere	100,00%	5	5
10.	Registrul Riscurilor actualizat anual (nr.rapoarte)	Actualizarea anuală a registrului riscurilor aferent Departamentului Economic	1	1	100,00%	10	10
7	TOTAL		184,02		100		90

III. Membrii Consiliului de Administrație

Nr. crt.	Indicator cheie de performanță(ICP) Consiliul de Administrație	Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP FINANCIARI							
1.	Reducerea costurilor (%)	Reducere cu 5 % în cei 4 ani de mandat	10,81%	8,43 %	128,23 %	3	3
2.	Creșterea cifrei de afaceri laborator (lei)	Creștere cu 5 % anual	104.424	41.310	39,56 %	2	0
3.	Investiții realizate	9	9	9	100,00 %	5	5
4.	Achiziționarea unei fabrici de îmbuteliere apă minerală	1 fabrică de îmbuteliere apă minerală	Amânarea subiectului de către Adunarea Generală a Acționarilor	Amânarea subiectului de către Adunarea Generală a Acționarilor	100,00%	10	0
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII							
5.	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Nota medie min.9,5 până la finalizarea mandatului	9,5	9,88	104,00%	10	10
ICP OPERAȚIONALI							
6.	Productivitatea muncii (lei/persoană)	Creștere cu minimum 100 lei/an	298.150	385.199	129,20%	10	10
7.	Asigurarea calității conforme a apei livrate (nr.buletine)	-	740	1.526	206,21 %	10	10
ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ							
8.	Programul de activitate/Planul de afaceri este elaborat și actualizat anual aprobat de AGA pentru fiecare exercițiu financiar (nr.documente)	Până la 31 decembrie 2021 se elaborează și se aprobă de către AGA programul de activitate pentru anul următor. Prezentarea până la finalul fiecărui an a unui raport cu privire la îndeplinirea prevederilor din programul de activitate pe anul anterior, după aprobarea situațiilor financiare	2	2	100%	20	20
9.	Evaluarea performanței generale a conducerii executive (nr.rapoarte)	Raport trimestrial și anual	5	5	100%	15	15

10.	Monitorizarea riscurilor (nr.documente)	Raportul anual privind monitorizarea riscurilor, care va cuprinde matricea riscurilor, riscuri identificate la nivelul societății, respectiv măsuri de control și reducere a riscurilor	1	1	100%	15	15
TOTAL					110,72%	100	87

Menționăm faptul că în perioada 01.01.2024-31.12.2024, membrii Consiliului de Administrație Directorul General și Directorul Economic au întocmit rapoarte de activitate, rapoarte de evaluare trimestrială a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, corelat cu gradul de îndeplinire a ICP stabiliți pentru Consiliul de Administrație. În acest sens, a fost transmis și prezentat către Adunarea Generală a Acționarilor rapoartele de activitate și evaluare menționate mai sus. Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de aceste rapoarte astfel :

- Raport de activitate al administratorilor aferent perioadei **ianuarie-martie 2024 (Trimestrul I)**. Adunarea Generală a Acționarilor **a luat act** de raportul de activitate a Consiliului de Administrație în corelație cu rapoartele de activitate ale directorului general și directorului economic prin **Hotărârea nr.04/18.06.2024**;

- Raportul Consiliului de Administrație asupra activității de administrare a performanțelor financiare ale societății, respectiv raportărilor contabile semestriale ale societății și de evaluare a Indicatorilor Cheie de performanță stabiliți pentru conducerea executivă corelat cu cei stabiliți pentru Consiliul de Administrație aferent perioadei **ianuarie-iunie 2024 (Semestrul I)**.

Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de raportul întocmit de Consiliul de Administrație prin **Hotărârea nr.09/07.11.2024**;

- Raportul Consiliului de Administrație asupra activității de administrare a performanțelor financiare ale societății și de evaluare a Indicatorilor Cheie de performanță stabiliți pentru conducerea executivă corelat cu cei stabiliți pentru Consiliul de Administrație aferent perioadei **ianuarie-septembrie 2024 (Trimestrul III)**. Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de raportul întocmit de Consiliul de Administrație în corelație cu Rapoartele de activitate ale directorului economic și directorului general prin **Hotărârea nr.10/17.12.2024**;

- Raportul Consiliului de Administrație, asupra activității de administrare a performanțelor financiare ale societății și de evaluare a Indicatorilor Cheie de performanță stabiliți pentru conducerea executivă corelat cu cei stabiliți pentru Consiliul de Administrație aferent perioadei **ianuarie-decembrie 2024 (An 2024)**. **Adunarea Generală a Acționarilor a luat act** de raportul întocmit de Consiliul de Administrație prin **Hotărârea nr. 02/24.03.2025**;

- Raportul anual al administratorilor este transmis către Adunarea Generală a Acționarilor împreună cu situațiile financiare ;

- Indicatorii cheie de performanță realizați de membrii Consiliul de Administrație au un grad de îndeplinire de 87 % ;
- Indicatorii cheie de performanță realizați de Directorul General au un grad de îndeplinire de 90 % ;
- Indicatorii cheie de performanță realizați de Directorul Economic au un grad de îndeplinire de 90 %.

Analiza documentelor care au stat la baza realizării gradului de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari aferenți directorului general și directorului economic, respectiv membrilor Consiliului de Administrație s-a realizat în cadrul ședinței Comitetului de Nominalizare și Remunerare, respectiv în cadrul ședinței Consiliului de Administrație înainte de aprobarea prezentului raport.

V. Considerente ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești

Pentru Directorul General și Directorul Economic

În contractele de mandat se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de indemnizație fixă lunară și componenta variabilă, și alte drepturi printre care :

- Dreptul de a-i fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative, și în condițiile legii(inclusiv dar fără a se limita la hotel, transport, telefon,diurnă).În sensul prezentei clauze, „ Cheltuieli rezonabile” înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca Directorul General și Directorul Economic să-și poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile prevăzute în contractele de mandat indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau străinătate, în aceleași condiții cu cele practicate în poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate.Cuantumul diurnei pentru Directorul General aferente deplasărilor în străinătate este de 50 % din remunerația zilnică netă individuală calculată la numărul de zile lucrătoare a lunii respective și pentru deplasările în țară cuantumul diurnei va fi egal cu cuantumul diurnei interne acordate salariaților societății conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.
Pentru Directorul Economic cuantumul diurnei aferente deplasărilor în țară este de 20% din remunerația zilnică netă individuală calculată la numărul de zile lucrătoare a lunii respective. Pentru deplasările în străinătate cuantumul diurnei va fi egal cu remunerația zilnică individuală calculată în același mod;
- Societatea va suporta și plata cursurilor de perfecționare și instruire efectuate de mandatar în condițiile stabilite de lege;
- Să i se deconteze contravaloarea serviciilor de asistență juridică necesare pentru acțiunile intentate împotriva sa pentru prejudicii cauzate terților atât pe perioada contractelor, cât și pentru o perioadă de 10 ani după terminarea mandatului pentru actele și deciziile din perioada contractului, în condițiile în care acestea nu sunt asigurate de polița de asigurare;
- Să fie asigurat pentru răspundere profesională, pe cheltuiala societății, la o valoare de 500.000 euro pentru directorul economic și la o valoare de 1.000.000 euro pentru directorul general;

- Dreptul de a folosi obiectele de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității; dreptul de a beneficia de telefon mobil, laptop, autoturism cu șofer etc., în limitele stabilite pentru angajații societății;
- Dreptul de a beneficia de un pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, contractate de societate.

Pentru membrii Consiliului de Administrație

În contractele de mandat se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de indemnizație fixă lunară și componenta variabilă, și alte drepturi printre care :

- Decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului, pe bază de documente justificative, în același quantum corespunzător funcției de director general, precum, dar fără a se limita la acestea: cheltuieli de cazare,diurnă, transport și orice alte tipuri de cheltuieli legate de executarea mandatului și indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau străinătate;
- Furnizarea de echipament cu destinație de suport logistic(telefon,tabletă,laptop, autoturism) necesare în vederea îndeplinirii mai eficiente a atribuțiilor și obligațiilor sale într-un mod corespunzător și sigur, în cazul în care acest lucru se va întâmpla , Administratorul se obligă să folosească aceste echipamente conform instrucțiunilor date de Societate;
- Dreptul de a beneficia de o poliță de asigurare tip „ directors & officers liability ”.Societatea va suporta și plăti costul primelor acestei asigurări.
- Administratorul poate beneficia, în condițiile legii, de asistență de specialitate pentru fundamentare/motivarea deciziilor luate în cadrul Consiliului de Administrație, precum și de asistență juridică în situația formulării unor acțiuni în pretenții de către un terț și îndreptată împotriva Administratorului în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform prezentului Contract de Mandat, Actului Constitutiv, ROF CA sau Cadrului Legal.

VI.Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate

Conform Contractelor de mandat, nu se acordă pensii suplimentare sau anticipate membrilor Consiliului de Administrație sau directorilor.

VII.Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, quantumul daunelor-interese pentru revocarea fără justă cauză

Pentru Directorul General

Contractul de mandat al Directorului General selectat conform prevederilor O.U.G.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice produce efecte de la data de **04.03.2021** pentru o perioadă de 4 ani, conform Deciziei Consiliului de Administrație nr.03/04.03.2021, cu posibilitatea de prelungire conform prevederilor legale în vigoare.Pe durata îndeplinirii mandatului directorul general nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.În cazul în care directorul general a fost desemnat dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

În anumite cazuri prevăzute în contractul de mandat, Consiliul de Administrație are dreptul să denunțe contractul din vina Mandatarului, fără acordarea preavizului de 30 zile lucrătoare și să solicite daune-interese/despăgubiri mandatarului.

Încetarea contractului de mandat din cauze neimputabile Mandatarului(denunțare unilaterală, schimbarea sistemului de administrare, încetarea personalității juridice a Societății prin fuziuni/achiziții, apariția unor impedimente legale neimputabile Mandatarului, etc.) înainte expirării duratei pentru care acesta a fost încheiat se va realiza prin Decizia Consiliului de Administrație, cu un preaviz de 30 zile și cu acordarea de către societate de daune-interese pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea.Cuquantumul acestor daune-interese va fi, dacă o instanță judecătorească nu stabilește altfel, cu de două ori totalul indemnizației fixe datorate, la care se adaugă în pro-rată componenta variabilă egală cu de două ori media componentei variabile acordate în perioada de mandat executată.

Plata daunelor interese se face în termen de 30 zile lucrătoare de la data încetării prezentului contract de Mandat.Daunele-interese cuvenite Directorului General potrivit prevederilor de mai sus este unica dezdăunare a acestuia în situația în care intervine revocarea Directorului General în mod nejustificat.

Pentru orice întârziere sau neîndeplinire a obligațiilor contractuale de către oricare dintre Părți, ca o consecință a cazului de Forță Majoră, justificat și notificat conform celor mai sus stabilite, nici una dintre Părți nu are dreptul de a solicita co-contractantului penalități, daune-interese sau compensări

de orice natură ale posibilelor prejudicii suferite, dar fiecare dintre Părți are îndatorirea de a onora toate obligațiile contractuale scadente până la data apariției cazului de Forță Majoră.

Pentru Directorul Economic

Contractul de mandat al Directorului Economic selectat conform prevederilor O.U.G.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice produce efecte de la data de **01.07.2021** pentru o perioadă de 4 ani, conform Deciziei Consiliului de Administrație nr.11/24.06.2021, cu posibilitatea de prelungire conform prevederilor legale în vigoare.Pe durata îndeplinirii mandatului directorul economic nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.În cazul în care directorul general a fost desemnat dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

În anumite cazuri prevăzute în contractul de mandat, Consiliul de Administrație are dreptul să denunțe contractul din vina Mandatarului, fără acordarea preavizului de 30 zile lucrătoare și să solicite daune-interese/despăgubiri mandatarului.

Încetarea contractului de mandat din cauze neimputabile Mandatarului(denunțare unilaterală, schimbarea sistemului de administrare, încetarea personalității juridice a Societății prin fuziuni/achiziții, apariția unor impedimente legale neimputabile Mandatarului, etc.) înainte expirării duratei pentru care acesta a fost încheiat se va realiza prin Decizia Consiliului de Administrație, cu un preaviz de 30 zile și cu acordarea de către societate de daune-interese pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea.Cuquantumul acestor daune-interese va fi, cu de două ori totalul indemnizației fixe brute datorate, la care se adaugă în pro-rată componenta variabilă egală cu de două ori media componentei variabile acordate în perioada de mandat.

Plata daunelor interese se face în termen de 30 zile lucrătoare de la data încetării prezentului contract de Mandat. Daunele-interese cuvenite Directorului Economic potrivit prevederilor de mai sus este unica dezdăunare a acestuia în situația în care intervine revocarea Directorului Economic în mod nejustificat.

Pentru orice întârziere sau neîndeplinire a obligațiilor contractuale de către oricare dintre Părți, ca o consecință a cazului de Forță Majoră, justificat și notificat conform celor mai sus stabilite, nici una dintre Părți nu are dreptul de a solicita co-contractantului penalități, daune-interese sau compensări

de orice natură ale posibilelor prejudicii suferite, dar fiecare dintre Părți are îndatorirea de a onora toate obligațiile contractuale scadente până la data apariției cazului de Forță Majoră.

Pentru Membrii Consiliului de Administrație

Contractul de mandat al membrilor Consiliului de Administrație, selectați conform prevederilor O.U.G.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice produce efecte de la data de **23.12.2020**, pentru o perioadă de 4 ani, pentru un număr de 4 administratori conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr.16/23.12.2020, respectiv de la data de **20.08.2021**, pentru o perioadă de 4 ani (dar nu mai târziu de 23.12.2024), pentru al 5-lea membru al Consiliului de Administrație, conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr.04/20.08.2021. Contractele de mandat pot fi reînnoite prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, numai în urma evaluării activității Administratorilor și în condițiile îndeplinirii în mod corespunzător a atribuțiilor/obligațiilor asumate prin prezentul contract.

Contractele de mandat pot înceta la 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, potrivit Contractului de Mandat.

În cazul revocării nejustificate din funcție, Administratorul va avea dreptul să primească de la Societate o compensație de maxim 24 de indemnizații fixe brute lunare dacă revocarea survine în primele 24 de luni ale mandatului. În situația în care revocarea intervine în ultimii doi ani de mandat, se va plăti o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare corespunzătoare numărului de luni rămase până la data expirării termenului prevăzut la art.6 din Contract și anume 23.12.2024.

Plata acestei compensații se efectuează în termen de 30 zile lucrătoare de la data adoptării Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor de revocare.

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

VIII. Situația veniturilor brute al Membrilor Consiliului de Administrație, a Directorului General și Directorului Economic încasate în anul 2024

Indemnizația totală fixă brută a directorilor societății selectați conform prevederilor O.U.G 109/2011 aferentă anului 2024 a fost în cuantum de 628 mii lei, astfel: directorul general are o indemnizație brută fixă lunară în cuantum de 24.444 lei, respectiv directorul economic o indemnizație brută fixă lunară în cuantum de 23.144 lei. Începând cu data de 05.09.2024, indemnizație fixă brută lunară a directorului general a fost în cuantum de 39.105 lei, conform deciziei Consiliului de Administrație nr. 19/04.09.2024.

Indemnizația totală fixă brută a membrilor Consiliului de Administrație selectați conform prevederilor O.U.G. 109/2011 aferentă anului 2024 a fost în cuantum de 519 mii lei, astfel: indemnizația brută fixă lunară pentru un membru al Consiliului de Administrație este de 8.130 lei.

Componenta variabilă brută aferentă membrilor Consiliului de Administrație SNAM S.A. nu va fi plătită în anul 2024, conform prevederilor OUG 109/2011.

Componenta variabilă brută aferentă directorilor societății selectați conform prevederilor OUG 109/2011, va fi plătită în anul 2025 după aprobarea situațiilor financiare aferente anului 2024 de către Adunarea Generală a Acționarilor. Cuantumul componentei variabile va fi stabilită de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, după analizarea Indicatorilor Cheie de Performanță Financiară și Nefinanciară aferenți directorilor pentru anul 2024 (cuantumul total al componentei variabile ce poate fi acordată directorilor este de aproximativ 404 mii lei). Menționăm că prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 05/29.04.2025 a fost stabilit bugetul de venituri și cheltuieli aferent anului 2025 și a estimărilor pentru anii 2026-2027, unde au fost cuprinse sumele necesare plății componentei variabile aferente directorilor societății.

IX. Numărul de personal, fondul de salarii realizat la 31.12.2024

	Număr mediu de personal	Număr efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate)
Aprobat BVC 2024	123	149
Realizat BVC 2024	126	149

Situația comparativă a cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2024 în raport cu cheltuielile de natură salarială aprobate prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli conform prevederi H.G. 448/2024

Nr.crt.	Indicator economico-financiar	Aprobat BVC 2024	Realizat An 2024	%
1.	Cheltuieli de natură salarială (2+3)	13.864	13.794	99,50
2.	Cheltuieli cu salariile	12.601	12.633	100,25
2.1.	Salarii de bază brute	9.740	9.448	97,00
2.2.	Bonificații (conform CCM): sporuri, adaosuri, premii, alte facilități	2.861	3.185	111,32
3.	Bonusuri	1.263	1.161	91,92
3.1.	Cheltuieli sociale(art.25 din	503	216	42,94

Legea 227/2015 privind codul fiscal)			
3.2. Tichete de masă	500	486	97,20
3.3. Participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	260	274	105,38
3.4. Vouchere de vacanță	0	180	-
3.5. Alte cheltuieli conform CCM	0	5	-

Programul de Activitate aferent anului 2024, înregistrat sub nr. 8486/17.11.2023 a fost aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărârea nr.14/29.12.2023.

PREȘEDINTE
COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
BRANIȘTE ~~F~~ELIX FLORIN