SNAM.SA.
Intrare 2618
Ieșire
Ziua 19 APR. 2022 Luna Anul

SOCIETATEA NAȚIONALĂ A APELOR MINERALE S.A.
Societatea administrată în sistem unitar
J/40/2182/1998
RO1590040
Capital social : 4.091.418
Certificat ISO 9001:2015

Aprobat în ședința C.A. din data de 19.04.2022 și spre informare în ședința A.G.O.A. din data de 27.05.2022

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 01.01.2021-31.12.2021, 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, avand printre altele următoarele atribuții :

- Formulează propuneri pentru funcţiile de administratori ;
- Elaborează şi propune consiliului de administraţie procedura de selecţie a candidaţilor pentru funcţiile de directori şi pentru alte funcţii de conducere ;
- Recomandă consiliului de administraţie candidaţi pentru funcţiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor şi a altor funcţii 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 elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar anterior"* .

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. 153^18, alin.(1) – prevede că „ Remunerația membrilor Consiliului de Administrație [.....] este stabilită prin actul constitutiv sau prin Hotărarea Adunării Generale a Acționarilor." ;
- ✓ **Ordonața 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 și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificației activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernanță. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare."

(4)"Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai

consiliului de supraveghere se revizuieşte anual, în funcţie de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare şi de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanţă financiari şi nefinanciari aprobaţi de adunarea generală a acţionarilor, anexă la contractul de mandat."

(5)"Adunarea generală a acţionarilor se va asigura, la stabilirea indemnizaţiei fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administraţie sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) şi (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuţiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de şedinţe, obiectivele şi criteriile de performanţă stabilite în contractul de mandat."

- Art.39 :

(1)"Remuneraţia şi beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor şi directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere şi membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situaţiile financiare anuale şi în raportul anual al comitetului de nominalizare şi remunerare, consiliului de administraţie sau consiliului de supraveghere şi vor include remuneraţia şi celelalte beneficii acordate de către societate şi de către filialele sale." ;

(3)Politica şi criteriile de remunerare a administratorilor şi directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere şi a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist precum şi nivelul remuneraţiei şi celelalte avantaje oferite fiecărui administrator şi director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publica, prin grija preşedintelui consiliului de administraţie sau al consiliului de supraveghere." ;

B. Directorii cu contract de mandat

- ✓ **Legea 31/1990 privind societăţile comerciale, cu modificările şi completările ulterioare**

- ***Art.142***, alin.(2) , lit.c) - menţionează printre competenţele de bază ale Consiliului de Administraţie care nu pot fi delegate directorilor : " numirea şi revocarea directorilor şi stabilirea remuneraţiei lor."

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

(1) Consiliul de administraţie poate delega conducerea societăţii unuia sau mai multor directori numind pe unul dintre ei director general.

(2) Directorii pot fi numiţi dintre administratori sau din afara consiliului de administraţie.

(3) Dacă prin actul constitutiv sau printr-o hotărare a adunării generale a acţionarilor se prevede acest lucru, preşedintele consiliului de administraţie al societăţii poate fi numit şi director general.

(4) În cazul societăţilor pe acţiuni ale căror situaţii financiare anuale fac obiectul unei obligaţii legale de auditare financiară, delegarea conducerii societăţii în conformitate cu alin.(1) este obligatorie,

(5) În înţelesul prezentei legi, director al societăţii pe acţiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuţii de conducere a societăţii, în conformitate cu alin.(1).Orice altă persoană indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societăţii, este exclusă de la aplicarea normelor prezentei legi cu privire la directorii societăţii pe acţiuni.

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

✓ **Ordonața 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.34,*** alin.(2) - prevede competența Comitetului de Nominalizare și Remunerare "de a formula propuneri privind remunerarea 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 stabilită în limitele prevăzute la art.37, alin.(3), și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participație la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță."
- ***Art.38***, alin.(3) - prevede că : "Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constitue 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 sistemul 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.(2) : " Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în sistem unitar [.....], precum și nivelul remunerației și celelate 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. Componența 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 O.U.G. 109/2011 privind Guvernața Corporativă a întreprinderilor publice cu modificări și completări, aprobată prin Legea 111/2016.

În cadrul ședinței Consiliului de Administrație din 30.12.2020, prin Decizia C.A. nr.19, s-a stabilit componența Comitetului de Nominalizare și Remunerare, fiind reconfirmată prin Decizia C.A. nr.16 din data de 02.09.2021, după cum urmează :

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

Această componență rămane valabilă pe toată durata perioadei analizate.

III. Principalele activități desfășurate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare

În anul 2021, 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 elaborand recomandări

către Consiliul de Administrație referitoare la teme ce intră în sfera sa de atribuții, după cum urmează :

- În data de 12.01.2021 au avizat favorabil structura Componentei integrale a planului de selecție dezvoltată în procesul de recrutare și selecție pentru postul de director general al SNAM SA și Anexele aferente – Plan de interviu, Matricea postului, Anunț , fiind transmise expertului independent pentru continuarea procesului de selecție demarat;
- În data de 26.02.2021 a fost analizat Raportul privind numirile finale pentru funcția de director general, în vederea înaintării recomandărilor către Consiliul de Administrație pentru aprobare și Raportul privind numirile finale pentru cel de a-l cincilea membru al Consiliului de Administrație în vederea înaintării recomandărilor către Autoritatea Publică Tutelară;
- În data de 26.03.2021 a fost avizată favorabil Componenta Integrală a planului de selecție dezvoltată în procesul de recrutare și selecție pentru postul de director economic la SNAM SA, fiind înaintată spre aprobare Consiliului de Administrație;
- În data de 17.06.2021 a fost avizat favorabil Raportul privind numirile finale pentru funcția de director economic , fiind înaintat spre aprobare Consiliului de Administrație ;
- În data de 20.08.2021 s-a luat act de Decizia Consiliului de Administrație prin care s-a aprobat Componenta de Management pentru perioada 2021-2025 pentru director economic și indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari propuși pentru directorul economic, respectiv formularea și fundamentarea unei propuneri din partea CNR cu privire la stabilirea cuantumului componentei variabile brute pe an pentru directorul economic, în vederea înaintării spre avizare Consiliului de Administrație și spre aprobare AGA;
- În data de 16.12.2021 s-a luat act de Hotărarea Adunării Generale a Acționarilor nr.07/26.11.2021 prin care au fost aprobate limitele maxime ale componentei variabile pentru directorul general și directorul economic, fiind formulate propuneri pentru cuantumul componentei variabile aferente directorilor societății, în vederea înaintării spre aprobare Consiliului de Administrație.Deasemenea s-a avizat favorabil forma actului adițional la contractul de mandat al directorilor, fiind înaintat spre aprobare Consiliului de Administrație.

IV. Structura și remunerația Directorilor și a Consiliului de Administrație

În perioada 01.01.2021-31.12.2021, directorul general și directorul economic au fost numiți prin hotărâri ale Consiliului de Administrație conform tabelului următor:

Nume și prenume	Dată începere mandat	Dată finalizare mandat	Hotărâre numire
IULIU ALIN UDRIȘTE	04.03.2021	04.03.2025	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 01.01.2021-31.12.2021, componenta Consiliului de Administrație a fost următoarea:

Nume și prenume	Dată începere mandat	Dată finalizare mandat	Hotărâre Act) numire
ȚIBREA 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
DIMITRIU Andrei-Victor	08.12.2020	20.08.2021	Hot.A.G.A.15 din 08.12.2020
DRĂGOESCU Cezar - Mihail	20.08.2021	20.08.2025	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 remunerație;

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 nr.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 Romania și din alte state europene din același domeniu de activitate;

Părțile de comun acord, pot stabilii 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 remunerație;

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.11/024.06.2021, 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 cuantum maxim al indemnizației fixe lunare brute în conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din Romania și din alte state europene din același domeniu de activitate;

Părțile de comun acord, pot stabilii 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 beneficiează 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.

Administratorul beneficiează și de plata unei componente variabile.Componenta variabilă este determinată și se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați în cadrul Adunării Generale a Acționarilor. Componenta variabilă, precum și condițiile de revizuire a obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari se stabilesc prin act adițional ce va fi încheiat în baza aprobării Adunării Generale a Acționarilor a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari negociați și a Actului Adițional la Contractul de mandat.

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 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.

b) Componenta variabilă a remunerației mandatarului
Directorul general beneficiează 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 si 2024,2025), luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță și variația față de nivelul țintă stabilit, astfel:

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

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 $GT_{ICP} \leq 80\%$, 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 performanta mai mare de 80% se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

RV= Cuantumul maxim al componentei variabile a remuneraţiei Directorului General x GT_{ICP} (%)

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

Componenta variabilă a remuneraţiei se plăteşte directorului general în termen de maxim 45 zile de la data aprobării de către acţionari a situaţiilor 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 :

Nr.crt	Indicatori de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			50%
1	Menţinerea 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 ţintei 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	80-100 % din numărul total de proiecte aprobate	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	Implemenatre ERP cu minim cu 4 module	Realizarea ţintei asumate prin Planul de administrare	5%
8	Creșterea numărului de surse noi	Minim 2	10%
ICP GUVERNAȚĂ CORPORATIVĂ			25%
9	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesioanale	Dezvoltarea și implementarea unui sistem de evaluare a performanței profesionale	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 si 2024, 2025), luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță și variația față de nivelul țintă stabilit, astfel:

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

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 $GT_{ICP} \leq 80\%$, 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 performanta mai mare de 80% se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

RV= Cuantumul maxim al componentei variabile a remuneraţiei Directorului General x GT_{ICP} (%)

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

Componenta variabilă a remuneraţiei se plăteşte directorului economic în termen de maxim 45 zile de la data aprobării de către acţionari a situaţiilor 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 :

Nr.crt	Indicatori de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			**50%**
1	Gradul de îndatorare	Menținerea gradului de îndatorare în jurul valorii de 50 sau mai mic	10%
2	Lichiditatea curentă	Menținerea lichidității curente la o valoare supraunitară	10%
3	Plăți restante	Menținerea 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 putin 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	Implementare ERP cu cel puțin 2 module pe toată perioada mandatului	5%
10	Registrul Riscurilor actualizat	Actualizarea anuală a registrului riscurilor aferent	10%

		Departamentului Economic	

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 mandatar

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 corelare 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 (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 cuvenită membrilor consiliului de administrație, va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător.

În situația în care $GT_{ICP} \leq 80\%$ componenta variabilă a remunerației nu se plătește;
În situația în care $GT_{ICP} \leq 50\%$, 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 situațiile 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.

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

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	80%-100% pentru primul an de mandat; 100% din nr.total al investițiilor până la sfârșitul mandatului	5%
4	Achiziția unei fabrici de îmbuteliere apă minerală naturală	Realizarea studiilor aferente achiziției pentru anul 1 de mandat	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.	Menținerea 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%	100%	100%	100%
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	Actualizare anuală nr proiecte	Actualizare anuală nr proiecte	Actualizare anuală nr proiecte
14.	Achiziționare fabrică îmbuteliere apă minerală	Realizare de studii aferente achiziției	Aprobare credit de finanțare, achiziție și punere în funcțiune	Renegociere indicator	Renegociere indicator
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	Minim 3	Minim 3	Minim 3
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	Menținere	Menținere
20	Creșterea numărului de surse noi	Minim 2/an	Minim 2/an	Minim 2/an	Minim 2/an
21.	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de profil sau generalistă cu impact	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	2 documente	2 documente	2 documente	2 documente

	aprobat de AGA				
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	Menținere	Menținere
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	Menținere	Menținere
30.	Registrul Riscurilor actualizat anual pt Departamentul Economic	1 raport	1 raport	1 raport	1 raport

- Indicatori cheie de performanța 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 la 31.12.2021:

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.	Menținerea subunitară a cheltuielilor la 1000 lei venituri (lei)	< 1	< 1	0,965	100 %	10	10
2.	Creșterea marjei profitului net (%)	10% creștere pt fiecare an de mandat	2.750.407 lei	1.332.752	48,45 %	10	0
3.	Scăderea duratei medii de încasare a creanțelor	62 zile	65 zile	38,65 zile	168,17%	10	10
4.	Păstrarea minimă a ratei solvabilității	minim 0.6	minim 0.6	0,69	100%	10	10
5.	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului (%)	-	80%-100%	12 proiecte	70,58 %	10	0
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII							

6.	Creșterea gradului de siguranță al perimetrelor exploatate SNAM SA (nr.)		minim 3 · protocoale	3	100%	10	10
			ICP OPERAȚIONALI				
7.	Implementare ERP cu minim 4 module (nr.)	-	modul 1	1	100%	5	5
8.	Creșterea numărului de surse noi (licențe)	-	minim 2 pe an	5	250%	10	10
			ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ				
9.	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale (Procedură)	-	Dezvoltare sistem de evaluare a performanței profesionale	1	100%	10	10
10.	Monitorizarea riscurilor (nr.documente)	-	1 raport	1	100%	15	15
			TOTAL		113,72 %	100	80

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 (%)	Menținerea gradului de îndatorare în jurul valorii de 50% sau mai mic	≤ 50	26,20	100%	10	10
2.	Lichiditate curentă	Menținerea lichidității curente la o valoare supraunitară	>1	2,3855	100%	10	10
3.	Plăți restante (nr.zile)	Menținerea plăților restante la valoarea 0	0	0	100%	10	10
4.	EBIT (lei)	Creștere EBIT cu 8% pentru fiecare an de mandat	3.130.897	1.479.405	47,25%	10	0
5.	Viteza de rotație a creanțelor	Reducerea vitezei de rotație a creanțelor cu 4 %	58,06	61,97	93,69%	10	0
			ICP OPERAȚIONALI				
6.	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de	Creșterea notorietății					

	profil sau generalistă cu impact (nr.apariții)	societății cu apariții în presa de profil prin apariția a minim 3 articole pe an	3	3	100%	5	5
7.	Realizarea programelor de formare profesională a salariaților (%)	Creșterea gradului de realizare a programelor de formare profesională cu cel puțin 25 %	4,34	20,19	465,20%	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 %	10	10
9.	Implementare ERP (nr.module)	Implementare ERP cu cel puțin 2 module pe toată perioada mandatului	1	1	100%	5	5
10.	Registrul Riscurilor actualizat anual (nr.rapoarte)	Actualizarea anuală a registrului riscurilor aferent Departamentului Economic	1	1	100%	10	10
			TOTAL		134,97	100	80

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 (%)	Coeficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
			ICP FINANCIARI				
1.	Reducerea costurilor (%)	Reducere cu 5 % în cei 4 ani de mandat	12,61%	25,25%	49,94%	3	0
2.	Creșterea cifrei de afaceri laborator (lei)	Creștere cu 5 % anual	51.447	76.439	148,57 %	2	2
3.	Investiții realizate	80%-100 % din nr.total pentru anul 2021	17	12	70,58 %	5	0
4.	Achiziționarea unei fabrici de îmbuteliere apă minerală	1 fabrică de îmbuteliere apă minerală	Realizarea de studii aferente	S-au realizat studiul de	100%	10	10

			achiziției fabricii de îmbuteliere apă	prefezabilitate și studiile de evaluare			
ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII							
5.	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Nota medie min.9,5 până la finalizarea mandatului	8,5	9	105,88%	10	10
ICP OPERAȚIONALI							
6.	Productivitatea muncii (lei/persoană)	Creștere cu minimum 100 lei/an	297.703	329.091	110,54	10	10
7.	Asigurarea calității conforme a apei livrate (nr.buletine)	-	564	1.490	264,18%	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	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)	Până la 30.06.2021 se vor elabora și prezenta strategia și procedura privind managementul riscurilor.Rapoartele comisie de gestionare a riscurilor se vor elabora anual până la data de 31 decembrie a fiecărui an	3	3	100%	15	15
				TOTAL	**114,99 %**	**100**	**92**

Menționăm faptul că în perioada 01.01.2021-31.12.2021, 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 raporatele de activitate și evaluare menționate mai sus. Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de aceste rapoarte astfel :

*- Raport de analiză a activității societății Naționale a Apelor Minerale S.A. aferent perioadei **ianuarie-martie 2021**, transmis către A.G.A. prin e-mail în data de 11.05.2021;*

*- Rapoarte de activitate și evaluare ale Consiliului de Administrație și al Directorului General aferent **perioadei ianuarie-iunie 2021**, fiind transmise către A.G.A. pentru evaluarea trimestrială a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, în corelație cu gradul de îndeplinire a ICP stabiliți pentru Consiliul de Administrație. **Adunarea Generală a Acționarilor a luat act** de raportul de activitate a Consiliului de Administrație în corelație cu raportul directorului general și de gradul de realizare a ICP financiari și nefinanciari prin **Hotărârea nr.05/22.09.2021**;*

*- Raportul de activitate și evaluare al Consiliului de Administrație, în corelație cu raportul de activitate al Directorului General și Directorului Economic aferent **perioadei ianuarie-septembrie 2021**, au fost transmise către A.G.A. pentru evaluarea trimestrială a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, în corelație cu gradul de îndeplinire a ICP stabiliți pentru Consiliul de Administrație. **Adunarea Generală a Acționarilor a luat act** de raportul de activitate a Consiliului de Administrație în corelație cu raportul directorului general și directorului economic, respectiv de gradul de realizare a ICP financiari și nefinanciari prin **Hotărârea nr. 08/09.12.2021;***

*- Raportul de activitate și evaluare al Consiliului de Administrație, în corelație cu raportul de activitate al Directorului General și Directorului Economic, aferent **perioadei ianuarie-decembrie 2021**, au fost transmise către A.G.A. pentru evaluarea anuală preliminată a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, în corelație cu gradul de îndeplinire a ICP stabiliți pentru Consiliul de Administrație. **Adunarea Generală a Acționarilor a luat act** de raportul de activitate a Consiliului de Administrație în corelație cu raportul directorului general și directorului economic, respectiv de gradul de realizare (grad de realizare preliminat al indicatorilor) a ICP financiari și nefinanciari prin **Hotărârea nr. 03/10.03.2022;***

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

- Indicatorii cheie de performanță realizați de membrii Consiliul de Administrație au un grad de îndeplinire de 92 % ;
- Indicatorii cheie de performanță realizați de Directorul General au un grad de îndeplinire de 80 % ;
- Indicatorii cheie de performanță realizați de Directorul Economic au un grad de îndeplinire de 80 %.

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 îndeplinii 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 contravaluarea 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 folosii 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 cuantum 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 plătii 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 asitență 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, cuantumul 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 guvernanța 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.) înaintea 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.Cuantumul 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 guvernanța 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.) înaintea 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.Cuantumul 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.109/2011privind 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 plătii 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 efctuează 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 2021

Indemnizația totală fixă brută a directorilor societății selectați conform prevederilor O.U.G 109/2011 aferentă anului 2021 este în cuantum de 383.304 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 cunatum de 23.144 lei.

Indemnizația totală fixă brută a membrilor Consiliului de Administrație selectați conform prevederilor O.U.G. 109/2011 aferentă anului 2021 este în cuantum de 425.716 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. va fi plătită în anul 2022, după aprobarea situațiilor financiare aferente anului 2021 de către Adunarea generală a Acționarilor.Cuantunul componentei variabile va fi stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor după analizarea Indicatorilor Cheie de Performanță Financiari și Nefinanciari aferenți membrilor Consiliului de Administrație (cuantumul total al componentei variabile ce poate fi acordat membrilor Consiliului de Administrație este de aproximativ 240 mii lei).

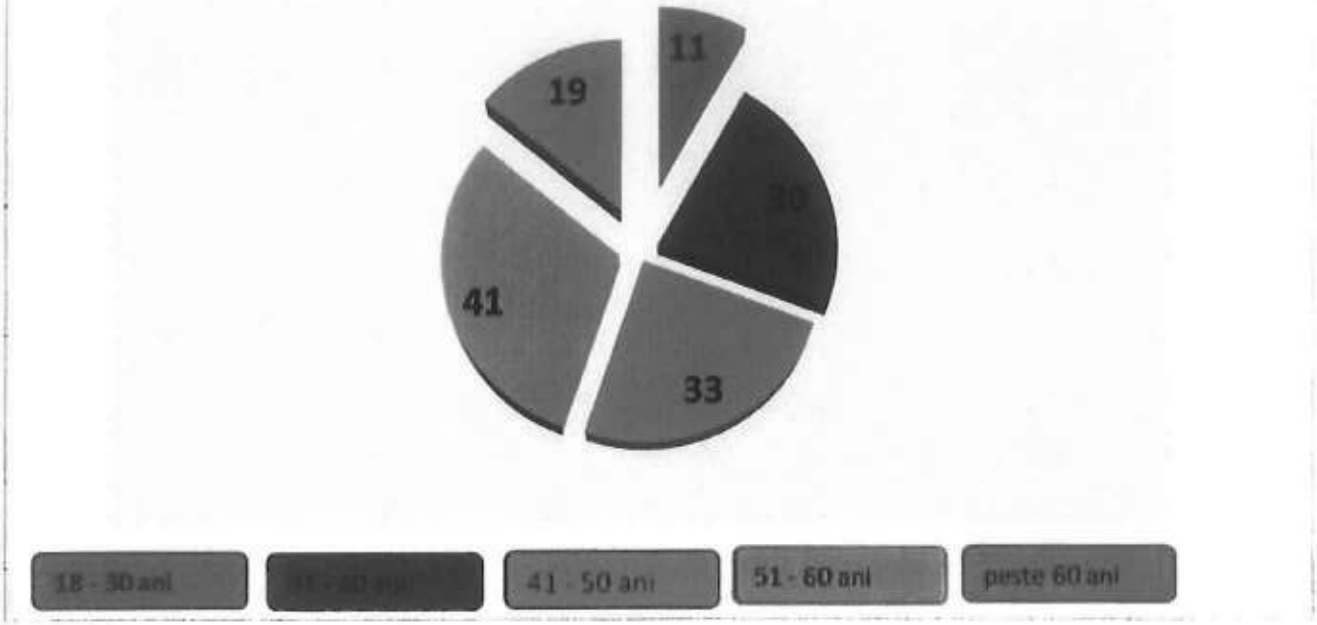
Componenta variabilă brută aferentă directorilor societății selectați conform prevederilor OUG 109/2011, va fi plătită în anul 2022 după după aprobarea situațiilor financiare aferente anului 2021 de către Adunarea generală a Acționarilor. Cuantunul componentei variabile va fi stabilită de Consiliul de Administrație, după analizarea Indicatorilor Cheie de Performanță Financiari și Nefinanciari aferenți directorilor (cuantumul total al componentei variabile ce poate fi acordat directorilor este de aproximativ 348.548 lei).

IX. Numărul de personal, fondul de salarii realizat la 31.12.2021

	Număr mediu de personal	Număr efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate)
Aprobat BVC 2021	136	152
Realizat BVC 2021	129	139*

Nr efectiv de salariați - 134
Posturi suspendate - 5

Salariatii SNAM S.A. pe grupe de varsta la 31.12.2021



Situația comparativă a fondului de salarii realizat în anul 2021 în raport cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat prin HG 781/2021 aferent anului 2021

Nr.crt.	Indicator economico-financiar	Aprobat BVC 2021	Realizat An 2021	%
1.	Cheltuieli de natură salarială (2+3)	11.256	10.940	97,19
2.	Cheltuieli cu salariile	9.997	9.750	97,53
2.1.	Salarii de bază brute	7.819	7.573	96,85
2.2.	Bonificații (conform CCM): sporuri, adaosuri,premii, alte facilități	2.178	2.177	99,95
3.	Bonusuri	1.259	1.190	94,52
3.1.	Cheltuieli sociale(art.25 din Legea 227/2015 privind codul fiscal)	420	394	93,81
3.2.	Tichete de masă	600	540	90,00
3.3.	Participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	239	239	100,00
3.4.	Alte cheltuieli conform CCM	0	17	

Programul de Activitate aferent anului 2022 a fost aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărârea nr. 02/22.02.2022.

PREȘEDINTE
COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
ZORILĂ CONSTANTIN