



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

3026

27 APR 2023

Aprobat în cadrul sedintei C.A. din data de 26.07.2023 și transmis spre informare către A.G.O.A. din data de 26.07.2023

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 01.01.2022-31.12.2022, 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 director 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 aproba situațiile financiare anuale și va cuprinde cel puțin următoarele informații :

- 1.) Structura remunerării, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe ;
- 2.) Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerării, raportul dintre performanță realizată și remunerare;
- 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, quantumul 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. 153¹⁸, alin.(1) – prevede că „Remunerația membrilor Consiliului de Administrație [.....] este stabilită prin actul constitutiv sau prin Hotărarea 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 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 clasificării activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiară și nefinanciară negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferenți 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 revizuiște anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiare și nefinanciare 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 consenzante 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 publică, 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 hotărare 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 finanțieră, delegarea conducerii societății în conformitate cu alin.(1) este obligatorie,

(5) În înțelesul prezentei legi, director al societății pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuțiile 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 remunerărilor în acest sens.” ;

- ✓ 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.34, alin.(2) - prevede competența Comitetului de Nominalizare și Remunerare "de a formula propuneri privind remunerarea directorilor"
- Art.38, alin. (1) - prevede că : " Remunerarea directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depășii nivelul remunerării stabilite pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerare pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administrator "
- Art.38, alin.(2) - prevede că : " Remunerarea 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 financiare și nefinanciare aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerării pentru directorii societății "
- Art.39, alin.(1), (3) , prevede că :
alin.(1) : " Remunerarea și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în sistemul unitar [...] vor fi consimilate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare , Consiliului de Administrație și vor include remunerarea și celelalte beneficii acordate de către societate[....]"
Alin.(2) : " Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în sistem unitar [.....], precum și nivelul remunerării 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. 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 Guvernanța Corporativă a întreprinderilor publice cu modificări și completări, aprobată prin Legea 111/2016.

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

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

Această componență rămâne valabilă pe toată durata perioadei analizate.

III. Principalele activități desfășurate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare

În anul 2022, 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 17.03.2022, președintele comitetului de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație a solicitat domnului director economic documente necesare în vederea elaborării/intocmirii 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 19.04.2022 a fost prezentat Consiliului de Administrație Raportul anual al CNR, acesta fiind aprobat de Consiliul de Administrație, fiind transmis spre prezentare/informare Adunării Generale a Acționarilor.

IV. Structura și remunerația Directorilor și a Consiliului de Administrație

În perioada 01.01.2022-31.12.2022, directorul general și directorul economic au fost numiți prin hotărâri ale Consiliului de Administrație conform tabelului următor:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărare numire
II " IU ALIN UDRISTE	04.03.2021	04.03.2025	Hot. C.A. 02 din 26.02.2021
ZĂINEA LAURENTIU	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	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărare 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	31.12.2024	Hot.A.G.A.04 din 20.08.2021

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

Pentru Directorul General

Remunerarea 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 beneficiează de o remunerare totală care are următoarele componente:

- Componența fixă a remunerării, reprezentată de Indemnizația fixă lunară;
- Componența variabilă a remunerării;

Indemnizația fixă lunară brută este în quantum 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 quantumul 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 remunerării 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 remunerării 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

Remunerăția 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 beneficiează de o remunerăție totală care are următoarele componente:

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

Indemnizația fixă lunară brută este în quantum 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 quantumul 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 remunerării 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 remunerării 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 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 quantumul 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 2022, cu Planul de administrare pentru perioada 2021-2024. Indicatorii Cheie de performanță („ICP”) vor sta la baza stabilitării 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 și 2024,2025), luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță și variația față de nivelul țintă stabilit, astfel:

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

Unde:

- $GT_{ICP} (\%)$ - reprezintă gradul global de îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță pentru anul care este evaluat, exprimat procentual.
- $GICP (\%)$ – 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 ($GICP (\%)$) 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:

- $GICP = 100\%$, în cazul în care $GICP \geq 100\%$
- $GICP = 0\%$, în cazul neatingerii țintei stabilită

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 de 80% sau egal se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

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

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 utilizati pentru determinarea componentei variabile a directorului general:

Nr crt	Indicator de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere (CP)
	ICP FINANCIARI		50%
1	Menținerea 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	80-100 % din numărul total de proiecte aprobată	10%
	ICP ORIENTAȚII SPRE SERVICII		10%
6	Cresterea gradului de siguranță al perimetrelor exploatare SNAM	Realizarea de acțiuni care să ducă la creșterea gradului de siguranță	10%
	ICP OPERATIONALI		15%
7	Implementare ERP cu minim cu 4 module	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
8	Cresterea numărului de surse noi	Minim 2	10%
	ICP GUVERNAREA CORPORATIVĂ		25%
9	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale	Dezvoltarea și implementarea unui sistem de evaluare a performantei 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 aprobată 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 stabilitării și acordării componentei variabile a remunerării mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.
- d) Componența variabilă a remunerării mandatarului

Directorul economic beneficiează de o componentă variabilă a remunerării, 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 quantumului componentei variabile anuale a remunerării, 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:

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

Unde:

- $GT_{ICP} (\%)$ - reprezintă gradul global de îndeplinire a Indicatorilor Cheie de Performanță pentru anul care este evaluat, exprimat procentual.
- $Glicp (\%)$ – 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 ($Glicp (\%)$) 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:

- $Glicp = 100\%$, în cazul în care $Glicp \geq 100\%$
- $Glicp = 0\%$, în cazul neatingerii țintei stabilită

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

- În situația în care $GT_{ICP} < 80\%$, componenta variabilă a remunerării 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 de 80% sau egal se va plăti o componentă variabilă conform formulei:

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

unde RV reprezintă quantumul remunerării variabile datorate directorului general exprimată în număr de remunerări fixe lunare brute.

Componenta variabilă a remunerării 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 întocmirei 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 utilizati **pentru determinarea componentei variabile a directorului economic**:

Nr crt	Indicator de performanță (ICP) ICP FINANCIARI	Obiectiv	Pondere ICP 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 plășilor 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 OPERATIONALI			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 salariașilor	Creșterea gradului de realizare a programelor de formare profesională cu cel puțin 25 % în fiecare an de mandat	20%
ICP GUVERNAREA 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 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 ședință din data de 17.02.2021 se prevăd următoarele :

a) Indicatorii de performanță financiare și nefinanciare pentru mandatar

Indicatorii de performanță financiare și nefinanciare (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 stabilitării și acordării componentei variabile a remunerării mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

b) Componența variabilă a remunerării mandatarului

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o componentă variabilă a remunerării în quantum 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 (GT_{ICP}) va fi luat în considerare astfel :

- * G_{ICP} = 100 % în cazul în care G_{ICP} ≥ 100 % ;
- * G_{ICP} = 0 % în cazul neatingerii ţintei stabilită.

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} ≤ 80% componenta variabilă a remunerației nu se plătește;
În situația în care GT_{ICP} ≤ 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 stabilită 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 evaluatează 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 solicitea acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță finanziari și nefinanziari utilizati pentru determinarea componentei variabile a membrilor Consiliului de Administrație :

Nr crt	Indicator de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP FINANCIARI			
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 ORIENTAT ÎSPRE SERVICII			
5	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Creșterea satisfacției clientului	10%

ICP OPERATIONALI			
6	Productivitatea muncii	Realizarea ţinutei asumate prin Planul de administrare	20%
7	Asigurarea calității conforme a apei livrate	Creșterea calității serviciilor/produselor	10%
ICP GUVERNAREA CORPORATIVĂ			
8	Programul de activitate este elaborat și actualizat anual și aprobat de AGA pentru exercițiul finanțier 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 %

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 subunității a cheltuielilor la 1000 lei venituri	< 1	< 1	< 1	< 1
2.	Cresterea marjei profitului brut	10 %	10 %	10 %	10 %
3.	Păstrarea minima a ratelor solvabilității	min. 0.6	min. 0.6	min. 0.6	min. 0.6
4.	Scăderea duratei medii de incasare a creanțelor	65	64	63	62
5.	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului	80%-100%	100%	100%	100%
6.	Credîntul de îndatorare	≤ 50	≤ 50	≤ 50	≤ 50
7.	Lichiditatea curentă	> 1	> 1	> 1	> 1
8.	Plati restante	0	0	0	0
9.	EBIT	Crescere 8 %/an	Crescere 8 %/an	Crescere 8 %/an	Crescere 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.	Cresterea 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 ORIENTAT SPRE SERVICII					
15.	Cresterea gradului de satisfacție a clientului	Nota medie 8,5	Nota medie 9	Nota medie 9,5	Nota medie 9,5
16.	Cresterea gradului de siguranță al osimetrilor de exploatare SNAM SA	Minim 3	Minim 3	Minim 3	Minim 3
ICP OPERATIONALI					
17.	Productivitatea muncii	297.703	297.910	298.030	298.150
18.	Asigurarea calității conforme a apel livrate	564	620	680	740
19.	Implementare ERP	Modul 1	Modul 2-4	Mentinere	Mentinere
20.	Cresterea 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 aprobat de AGA	2 documente	2 documente	2 documente	2 documente
24.	Evaluarea performanței generale a conducenții 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	Mentinere	Mentinere
27.	Monitorizarea riscurilor	1 raport	1 raport	1 raport	1 raport
28.	Respectarea obligațiilor prevăzute la art.51 din OUG 109/2011- llt.b-h	Încadrare în termene	Încadrare în termene	Încadrare în termene	Încadrare în termene
29.	Implementare ERP	1 modul	1 modul	Mentinere	Mentinere
30.	Registrul Riscurilor actualizat anual pt Departamentul Economic	1 raport	1 raport	1 raport	1 raport

Indicatori cheie de performanță aferenti Consiliului de Administrație
Indicatori cheie de performanță aferenti Directorului General
Indicatori cheie de performanță aferenti 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 01.01.2022-31.12.2022

I. Director General

Număr	Indicator cheie de performanță (ICP) Director General	Unitate măsură	Valoarea limită	Valoarea realizată	Gradul de implementare limită ICP (%)	Gradul de implementare pe mandat (%)	Valoare (%)
ICP FINANCIARI							
1.	Menținerea subunitară a cheltuielilor la 1000 lei venituri (lei)	< 1	< 1	0,936	100,00 %	10	10
2.	Creșterea marjei profitului net (%)	10% creștere pt fiecare an de mandat	1.466.027 lei	2.378.311	162,22 %	10	10
3.	Scăderea duratei medii de încasare a creanțelor	62 zile	64 zile	53,40 zile	119,85%	10	10
4.	Păstrarea minimă a ratei solvabilității	minim 0,6	minim 0,6	0,7038	100,00%	10	10
5.	Numărul total al investițiilor finalizate în cursul anului (%)	-	25 proiecte	25 proiecte	100,00 %	10	10
ICP ORIENTAT SPRE SERVICII							
	Creșterea gradului de siguranță al perimetrelorexploatare SNAM SA (nr.)	-	minim 3protocole	3	100,00%	10	10
ICP OPERAȚIONAL							
7.	Implementare ERP cu minim 4 module (nr.)	-	modul 2-4	4	100,00%	5	5
8.	Cresterea numărului de surse noi (licențe)	-	minim 2 pe an	10	500,00%	10	10
ICP GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ							
9.	Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale (Procedură)	-	Implementare sistem de evaluare a performanței profesionale	1	100%	10	10
10.	Monitorizarea riscurilor (nr.documente)	-	1 raport	1	100%	15	15
TOTAL				145,01 %	100	100	

II. Director Economic

Num. ord. CII	Indicator cheie de performanță(ICI) Director Economic	Definiție	Valoare fictivă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire fictivă ICI	Coeficient de ponderare (ICI /%)	Rezultat (%)
		ICP FINANCIARI					
1.	Gradul de îndatorare (%)	Menținerea gradului de îndatorare în jurul valorii de 50% sau mai mic	≤ 50	24,07	100,00%	10	10
2.	Lichiditate curentă	Menținerea lichidității curente la o valoare supraunitară	>1	2,3602	100,00%	10	10
3.	Plăti restante (nr.zile)	Menținerea plășilor restante la valoarea 0	0	0	100,00%	10	10
4.	EBIT (lei)	Crestere EBIT cu 8% pentru fiecare an de mandat	3.381.369	2.895.692	85,64%	10	0
5.	Viteza de rotație a creanțelor	Reducerea vitezei de rotație a creanțelor cu 4 %	55,73	59,76	93,26 %	10	0
		ICP OPERATIONALI					
6.	Număr de articole neutre sau pozitive în presa de profil sau generalistă cu impact (nr.apariții)	Cresterea notorietății societății cu apariții în presa de profil prin apariția a minim 3 articole pe an	3	5	166,67%	5	5
7.	Realizarea programelor de formare profesională a salariașilor (%)	Cresterea gradului de realizare a programelor de formare profesională cu cel puțin 25 %	5,43	24,80	456,72%	20	20
		ICP GUVERNANȚA 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	1	2	200%	5	5
10.	Registrul Riscurilor actualizat anual (nr.rapoarte)	Actualizarea anuală a registrului riscurilor aferent Departamentului Economic	1	1	100%	10	10
			103,74	130,23	100	29	

III. Membrii Consiliului de Administrație

	Indicativ medie de performanță (ICP) Consiliul de Administrație	Indiciu	Indice de realizare	Grajd de înșeala ICP (%)	Locul ocupat în clasamentul de ponderare ICP (%)
ICP FINANCIARI					
1.	Reducerea costurilor (%)	Reducere cu 5 % în cei 4 ani de mandat	11,98%	17,23%	69,53 %
2.	Creșterea cifrei de afaceri laborator (lei)	Creștere cu 5 % anual	54.019	9.639	17,84 %
3.	Investiții realizate	22 proiecte	22	25	113,63 %
4.	Achiziționarea unei fabrici de îmbuteliere apă minerală	1 fabrică de îmbuteliere apă minerală	Aprobare credit finanțare și achiziție fabrică îmbuteliere și punere în funcțune	Amânarea subiectului de către Adunarea Generală a Acționarilor	100,00%
ICP ORIENTAT SPRE SERVICII					
5.	Creșterea gradului de satisfacție a clientului	Nota medie min.9,5 până la finalizarea mandatului	9	9,94	110,44%
ICP OPERATIONAL					
6.	Productivitatea muncii (lei/persoană)	Creștere cu minimum 100 lei/an	297.910	363.202	121,92
7.	Asigurarea calității conforme a apei livrate (nr.buletine)	-	620	1.309	211,13%

Raport de activitate și evaluare a Consiliului de Administrație							
8.	Programul de activitate/Planul de afaceri este elaborat și actualizat anual aprobat de AGA pentru fiecare exercițiu finanțiar (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 finanțiere		2	2	100%	20
	Evaluarea performanței generale a conducerii executive (nr.rapoarte)	Raport trimestrial și anual		5	5	100%	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
				TOTAL		104,45 %	100
						95	

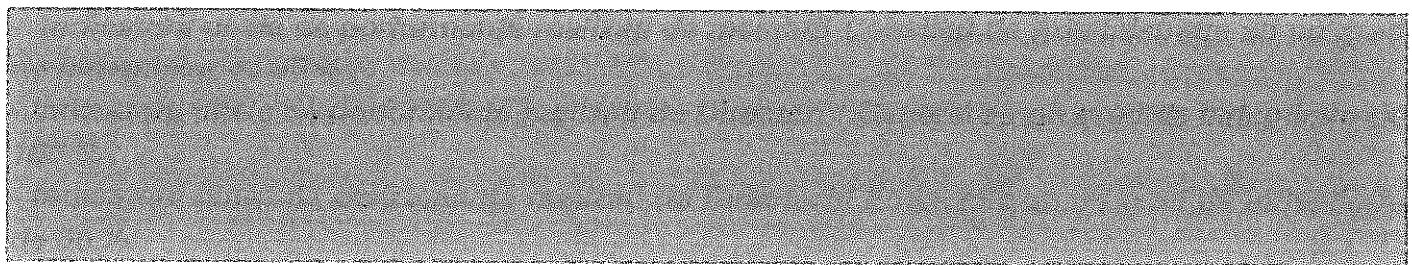
Menționăm faptul că în perioada 01.01.2022-31.12.2022, membrii Consiliului de Administrație Directorul General și Directorul Economic au întocmit rapoarte de activitate, rapoarte de evaluare trimestrială a gradului de îndeplinire a ICP stabiliți pentru conducerea executivă, corelat cu gradul de îndeplinire 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 2022 (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.07/15.06.2022;

- 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 2022 (Semestrul I).

Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de raportul întocmit de Consiliului de Administrație prin Hotărârea nr.12/12.09.2022;

- 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 2022 (Trimestrul III). Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de raportul întocmit de Consiliului de Administrație în corelație cu Rapoartele de activitate ale directorului economic și directorului general prin Hotărârea nr.15/08.12.2022;
- 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 2022. Adunarea Generală a Acționarilor a luat act de raportul întocmit de Consiliului de Administrație prin Hotărârea nr. 02/29.03.2023;
- Raportul anual al administratorilor este transmis către Adunarea Generală a Acționarilor odată cu situațiile financiare ;



Analiza documentelor care au stat la baza realizării gradului de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță finanziari și nefinancieri aferenți directorului general și directorului economic, respectiv membrilor Consiliului de Administrație s-a făcut în cadrul ședinței Comitetului de Nominalizare și Remunerare, respectiv în cadrul ședinței Consiliului de Administrație înainte deprobarea 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 îndepliniîn mod corespunzător atribuțiile și obligațiile prevăzute în contractele de mandat indiferent dacă au fost ocasionate cu deplasarea în țară sau străinătate, în aceleasi 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 quantumul diurnei va fi egal cu quantumul diurnei interne acordate salariaților societății conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de societate.Pentru Directorul Economic quantumul 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 diurmei 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 stabilită 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 poliță 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 stabilită 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 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 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 neîmputabile Mandatarului(denunțare unilaterală, schimbarea sistemului de administrare, încetarea personalității juridice a Societății prin fuziuni/achiziții, apariția unor impedimente legale neîmputabile 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 judecătoarească 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 penalitate, 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-rata 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 penalitate, 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 2021

Indemnizația totală fixă brută a directorilor societății selectați conform prevederilor O.U.G 109/2011 aferentă anului 2022 este în quantum de 585.823 lei, astfel: directorul general are o indemnizație brută fixă lunară în quantum 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 2022 este în quantum de 487.800 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 2023, după aprobarea situațiilor financiare aferente anului 2022 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 pentru anul 2022 (cuantumul total al componentei variabile ce poate fi acordat membrilor Consiliului de Administrație este de aproximativ 240.000 lei).

Componenta variabilă brută aferentă directorilor societății selectați conform prevederilor OUG 109/2011, va fi plătită în anul 2023 după după aprobarea situațiilor financiare aferente anului 2022 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 pentru anul 2022 (cuantumul total al componentei variabile ce poate fi acordat directorilor este de aproximativ 501.624 lei).

IX. Numărul de personal, fondul de salarii realizat la 31.12.2022

	Număr mediu de personal	Număr efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate)
Aprobat BVC 2022	132	152
Realizat BVC 2022	124	130

Situatia comparativă a fondului de salarii realizat în anul 2022 în raport cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat prin HG 781/2021 aferent anului 2022

Nr.crt	Indicator economico-financial	Aprobat BVC 2022	Realizat An 2022	%
1.	Cheltuieli de natură salarială (2+3)	11.450	11.446	99,97
2.	Cheltuieli cu salariile	10.287	9.898	96,22
2.1.	Salarii de bază brute	8.046	7.784	96,74
2.2.	Bonificații (conform CCM) sporuri, adaosuri, premii,	2.241	2.114	94,33

alte facilități				
3.	Bonuri	1.183	1.542	133,10
3.1.	Cheltuieli sociale(art.25 din Legea 227/2015 privind codul fiscal)	460	436	94,78
3.2.	Tichete de masă	560	521	93,04
3.3.	Participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	123	133	108,13
4.1.	Alte cheltuieli conform CCM	20	458	2.290,00

Programul de Activitate aferent anului 2023, înregistrat sub nr. 7866/24.11.2022 a fost aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărârea nr. 16/28.12.2022.

PREȘEDINTELE COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
ZORILĂ CONSTANTIN