

Nr. 106154/10.12.2025

Supus spre aprobare în ședința AGOA din 28/29.01.2026

Referat

privind aprobarea Politicii și criteriilor de remunerare ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.

REZUMAT

Legea nr.24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, aduce o serie de reglementări și modificări printre care enumerăm:

- Obligatoritatea elaborării unei politici de remunerare în ceea ce privește conducătorii cu privire la care acționarii au dreptul de a vota în cadrul adunării generale a acționarilor, care să cuprindă elementele de remunerare, criteriile de performanță în cazul remunerației variabile, modalitatea prin care se măsoară performanța, responsabilitatea de elaborare și de aprobare a acestei politici;
- Politica de remunerare trebuie să fie supusă votului acționarilor, să fie revizuită cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, cel puțin o dată la 4 ani și să fie publicată pe site-ul societății.

Legea nr. 158 din 17 octombrie 2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice a adus modificări cu privire la quantumul remunerațiilor membrilor neexecutivi și executivi ai Consiliului de Administrație.

PROPUNERE

- În temeiul prevederilor *Cap.V art.15 alin.3 lit. a* din Actul Constitutiv actualizat;
- În temeiul prevederilor *Art. 106 din Legea nr. 24 din 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață*, cu modificările și completările ulterioare;
- În temeiul prevederilor Principiului C2 din Codul de Guvernanta al BVB: *Consiliul trebuie să se asigure că există o politică și o procedură formală și transparentă pentru stabilirea remunerației conducerii executive, care să fie aliniată cu interesele pe termen*

lung ale Societății și cu strategia Societății. Această politică va fi prezentată AGA, cu titlu de aprobare, în conformitate cu cerințele legale.

Supunem spre aprobare **Politica și criteriile de remunerare ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A. de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.**

CONȚINUT DETALIAT

Consiliul de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., își desfășoară activitatea în baza prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, a Legii societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Actului Constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., actualizat, a Codului de Guvernanta Corporativă al BVB și a Regulamentului de Organizare și Funcționare.

La nivelul Consiliului de Administrație este constituit Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare care în conformitate cu prevederile Legii nr.24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, elaborează Politica de remunerare a Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A. (“Politică”) și asistă Consiliul de Administrație în stabilirea/supravegherea politicilor și practicilor de remunerare.

În conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, art.37, Adunarea Generală a Acționarilor stabilește remunerația membrilor Consiliului de Administrație.

Având în vedere prevederile legale în vigoare și ținând cont de recomandările cuprinse în Ghidul pentru implementarea politicii de remunerare elaborate de Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursa din România, Politica, propusă spre avizare Consiliului de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A. este actualizată cu cadrul legal în vigoare, modificările aduse prin Legea 158 din 17.10.2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării administratorilor, directorului general și directorului financiar în societate, aceasta fiind completată în implementare de dispozițiile legale aplicabile domeniului de activitate, de prevederile din Contractul Colectiv de Muncă al SNTGN “TRANSGAZ” SA, contractele de mandat precum și de hotărârile Consiliului de Administrație și ale Adunării Generale a Acționarilor.

Obiectivele Politicii de Remunerare sunt următoarele:

- stabilirea principiilor în materie de remunerare;
- stabilirea structurii remunerației administratorilor, directorului general și directorului financiar.

Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor, directorului general și directorului financiar, aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor, sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija Consiliului de Administrație.

Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor.

La recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, în situații excepționale, poate deroga temporar de la orice secțiune a Politicii, la latitudinea sa exclusivă.

Anexe: ***Politica și criteriile de remunerare ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai „TRANSGAZ” S.A.***

Președinte al Consiliului de Administrație,

Minea Nicolae

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.



CUPRINS

Capitolul 1. Preambul.....	3
Capitolul 2. Definiții și termeni	3
Capitolul 3. Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare pentru administratori, directorul general și directorul financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.....	5
Capitolul 4. Scopul, domeniul, aria de aplicare și obiectivele Politiei de remunerare	5
Capitolul 5. Procesul decizional privind Politica de remunerare.....	6
Capitolul 6. Comitetul de Nominalizare și Remunerare	7
Capitolul 7. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare.....	8
Capitolul 8. Politica de remunerare a Administratorilor.....	8
Capitolul 9. Politica de remunerare a Directorului General și a Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.....	10
Capitolul 10. Alte tipuri de beneficii	12
Capitolul 11. Durata contractelor de mandat, perioadele de preaviz aplicabile, condiții de reziliere/încetare a contractelor	13
Capitolul 12. Efectuarea plăților	15
Capitolul 13. Conflictul de interese	15
Capitolul 14. Derogări de la Politică.....	16

Capitolul 1. Preambul

Politica de Remunerare ("Politică") a **SNTGN „TRANSGAZ” S.A.**, companie înființată în baza Hotărârii Guvernului nr. 334/28 aprilie 2000, persoană juridică română având forma juridică de societate comercială pe acțiuni, are la bază bunele practici utilizate la nivel internațional și național, precum și modificările legislative recent introduse prin Legea nr. 158 din 17 octombrie 2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice precum și apariția Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București.

SNTGN „TRANSGAZ” S.A. este operatorul tehnic al sistemului național de transport al gazelor naturale și răspunde de funcționarea acestuia în condiții de calitate, siguranță, eficiență economică și protecție a mediului înconjurător.

Prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 3 din 27.04.2021 a fost aprobată Politica și Criteriile de Remunerare ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar al SNTGN TRANSGAZ SA cu un procent de 87,730880% din totalul voturilor exprimate.

Capitolul 2. Definiții și termeni

AGOA	Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor SNTGN „TRANSGAZ” S.A.
CA	Consiliul de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A. / Organ de conducere și control al societății administrate în sistem unitar.
Comitete Consultative	Comitete organizate în cadrul CA în conformitate cu prevederile art. 140 ² din Legea societăților nr. 31/1990
CNR	Comitetul de Nominalizare și Remunerare constituit la nivelul CA care asistă CA la adoptarea unor decizii fundamentate în domeniul remunerării prin formularea de recomandări.
Administratori neexecutivi	Membrii Consiliului de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A care nu au fost numiți directori în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990 și care își desfășoară activitatea în baza contractelor de mandat privind administrarea societății.

Directori	Persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea societății, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. În cazul SNTGN „TRANSGAZ” S.A., Directorul General și Directorul Financiar sunt singurii directori în sensul Legii societăților nr. 31/1990.
SNTGN „TRANSGAZ” S.A.	SNTGN „TRANSGAZ” S.A. este operatorul tehnic al Sistemului Național de Transport (SNT) care răspunde de funcționarea acestuia în condiții de calitate, siguranță, eficiență economică și protecție a mediului înconjurător, societate listată la Bursa de Valori București, desfășoară activitatea de transport gaze naturale în conformitate cu prevederile legislației și reglementărilor europene și naționale în vigoare privind transportul gazelor naturale prin conducte, dar și cu cele ale legislației specifice pieței de capital și guvernancei corporative.
Act constitutiv	Actul constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” S.A, actualizat.
Remunerație	Plata primită de membrii Consiliului de Administrație și directori pentru activitatea desfășurată în perioada contractului de mandat.
Indemnizație fixă	Parte a remunerației totale care nu este direct legată de performanța societății și se regăsește în contractele de mandat ale administratorilor.
Componenta variabilă a remunerației	Parte a remunerației care depinde de îndeplinirea indicatorilor cheie de performanță aprobați de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor și curprinși în anexa la contractele de mandat.
Raport de remunerare	Document care reflectă implementarea politicii de remunerare pentru anul încheiat și arată remunerația actuală primită de membrii Consiliului de Administrație și directori.
Agencia pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP)	Agencia pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice este organul de specialitate al administrației publice centrale cu personalitate juridică și care se află în subordinea Guvernului și în coordonarea prim-ministrului.

Capitolul 3. Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare pentru administratori, directorul general și directorul financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.

Legea nr.24/2017, republicată, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare **O.U.G. nr. 109/2011**

HOTĂRÂREA nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Codul de Guvernanta Corporativă – Bursa de Valori București 2025

Ghidul pentru implementarea politicii de remunerare elaborat de Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România.

Capitolul 4. Scopul, domeniul, aria de aplicare și obiectivele Politicii de remunerare

Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării administratorilor, directorului general și directorului financiar în societate, aceasta fiind completată în implementare de dispozițiile legale aplicabile domeniului de activitate, de prevederile din Contractul Colectiv de Muncă al SNTGN "TRANSGAZ" SA, contractele de mandat precum și de hotărârile Consiliului de Administrație și ale Adunării Generale a Acționarilor.

Politica de remunerare corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale societății și cuprinde măsuri pentru a evita conflictele de interese și a asigura o guvernare corporativă eficientă a societății.

Politica de remunerare a SNTGN „TRANSGAZ” S.A. urmărește stimularea creșterii eficienței financiare și operaționale și dezvoltarea durabilă a societății, respectând principiile bunei guvernante corporative.

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a administratorilor, directorului general și directorului financiar ce urmează a fi aplicate pe parcursul desfășurării mandatului acestora.

Politica de Remunerare întocmită de Comitetul de Nominalizare și Remunerare este supusă avizării/revizuirii Consiliului de Administrație. Politica este supusă obligatoriu votului acționarilor în cadrul AGA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, cel puțin o dată la 4 ani. La revizuirea Politicii de Remunerare se vor lua în considerare recomandările primite din partea acționarilor.

Politica de remunerare revizuită și rezultatul votului sunt publicate pe website-ul societății.

Obiectivele Politicii de Remunerare sunt următoarele:

- stabilirea principiilor în materie de remunerare;
- stabilirea structurii remunerației administratorilor, directorului general și directorului financiar.

Politica de remunerare are ca obiectiv motivarea, atragerea, creșterea încrederii și a angajamentului administratorilor, directorului general și directorului financiar în realizarea obiectivelor stabilite și aprobate prin strategia de dezvoltare a societății, măsurate în vederea optimizării performanțelor la nivelul societății.

Capitolul 5. Procesul decizional privind Politica de remunerare

Procesul de luare a deciziilor privind Politica de remunerare TRANSGAZ este reglementat conform prevederilor Legii nr. 31/1990, OUG nr. 109/2011, Legii nr. 24/2017 precum și Actului Constitutiv TRANSGAZ, actualizat, astfel:

Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- monitorizează și evaluează, prin reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor performanța consiliului de administrație, pentru a se asigura, în numele statului, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea Societății;
- mandatează reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
- monitorizează și evaluează, prin structurile de guvernare corporativă proprii, indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractele de mandat.

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor TRANSGAZ are următoarele competențe:

- aprobă Politica de remunerare a administratorilor și directorilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani;
- stabilește nivelul remunerațiilor membrilor CA;
- aprobă forma (termenii și condițiile) contractului de mandat încheiat de Societate cu membrii CA;
- aprobă limitele generale ale remunerațiilor Directorului General și Directorilor, în structura și limitele prevăzute de lege;
- supune la vot raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar.

Consiliul de Administrație are următoarele competențe:

- numește și revocă directorii **TRANSGAZ** și stabilește remunerația acestora;
- aprobă contractele de mandat încheiate cu directorii **TRANSGAZ**;
- pregătește raportul anual al administratorilor;
- revizuieste Politica de remunerare și o supune, spre aprobare, acționarilor Societății.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele competențe:

- formulează propuneri pentru AGA privind nivelul remunerației administratorilor;
- formulează propuneri privind remunerarea directorilor, în limitele generale stabilite de AGA și de lege;
- formulează recomandări Consiliului de Administrație cu privire la politica de remunerare și modificările aduse acesteia;
- formulează recomandări în ceea ce privește verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la modificările aduse acesteia;
- formulează propuneri privind evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță (KPI) și calcularea remunerației variabile;
- elaborează și supune avizării CA în vederea aprobării de către Adunarea Generală a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății;
- prezintă Consiliului de Administrație un raport de remunerare privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separate pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații precum și alte avantaje acordate acestora.

AMEPIP are următoarele competențe și responsabilități principale:

- aprobă nivelul minim al indicatorilor-cheie de performanță pentru întreprinderile publice, la care se adaugă și alți indicatori și îi include în tabloul de bord;
- avizează nivelul minim al indicatorilor-cheie de performanță pentru întreprinderile publice, la care se adaugă și alți indicatori, și îi include în tabloul de bord;
- monitorizează, evaluează și publică un raport anual privind gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță pentru fiecare întreprindere publică, pe baza informațiilor primite de la autoritățile publice tutelare și de la întreprinderile publice în vederea elaborării viitorilor indicatori de performanță și în scopul îmbunătățirii performanței întreprinderilor publice.

Capitolul 6. Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ format din 3 membri și care are rolul de a asista Consiliul de Administrație în stabilirea/supravegherea politicilor și practicilor de remunerare. Membrii comitetului de nominalizare și remunerare sunt membrii CA care nu dețin funcții executive.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este responsabil de stabilirea politicii de remunerare, de supravegherea implementării acesteia și va asigura evitarea apariției conflictelor de interese.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) este constituit la nivelul Consiliului de Administrație și are următoarele responsabilități în ceea ce privește remunerația administratorilor, directorului general și directorului financiar:

- elaborează politica de remunerare pentru administratori, director general și director financiar;
- supune spre aprobarea Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare;
- formulează propuneri privind remunerarea directorilor din cadrul companiei;
- informează despre politica de remunerare în documentele de Guvernanță Corporativă al companiei;
- prezintă în Raportul de remunerare suma totală a remunerației administratorilor, directorului general și directorului financiar separat pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații. În stabilirea remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia;
- elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor, directorului general și directorului financiar în cursul anului financiar, raport ce se prezintă adunării generale a acționarilor și cuprinde informații prevăzute în art. 55 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Capitolul 7. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare ale administratorilor, directorului general și directorului financiar sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni candidați pentru posturile de administratori, director general și director financiar;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernanță;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Capitolul 8. Politica de remunerare a Administratorilor

8. 1. Contractul de mandat al administratorilor

Numirea și revocarea administratorilor se face, cu respectarea prevederilor legale și ale Actului Constitutiv, de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Drepturile și obligațiile administratorilor, precum și situațiile de incompatibilitate ale acestora, sunt prevăzute de contractele de mandat, de Actul Constitutiv și de prevederile legale.

Contractele de mandat se încheie pentru o perioadă de 4 (patru) ani, cu excepția cazurilor prevăzute de Actul Constitutiv sau de lege. Mandatul de administrator încetează pentru cauzele

și în condițiile prevăzute de contractul de mandat și/sau de lege.

8.2. Remunerația administratorilor

Remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de adunarea generală a acționarilor și este formată dintr-o indemnizație fixă lunară.

Având în vedere complexitatea activității și cifra de afaceri a TRANSGAZ S.A., indemnizația fixă:

- pentru *administratorii neexecutivi* este stabilită, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.
- pentru *administratorii executivi* este stabilită, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și nu poate depăși de maximum 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Nivelul remunerației este propus de **Comitetul de Nominalizare și Remunerare** al consiliului de administrație, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

La stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru CA TRANSGAZ, AGA se va asigura 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 încheiat cu fiecare administrator.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă.

Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, avizați de AMEPIP, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi.

Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

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

Componenta variabilă a remunerației se aprobă prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Componenta variabilă se plătește în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță identificați la nivelul societății și cuprinși în Planul de administrare a societății, aprobați prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor. Obiectivele de performanță sunt legate de criterii financiare și nefinanciare.

Componenta anuală variabilă a remunerației va avea la bază indicatorii de performanță financiar, nefinanciar și necomerciali negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor. Componenta variabilă a remunerației membrilor Consiliului de Administrație se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiar și nefinanciar aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

La stabilirea remunerației variabile se au în vedere responsabilitățile administratorilor neexecutivi, respectiv de identificare a strategiei pe termen lung, de dezvoltare a politicilor de guvernare, de reprezentare a intereselor acționarilor, de comunicare cu acționarii și de supraveghere a implementării de către management a strategiilor Societății.

Remunerațiile și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat ai administratorilor, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale, în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerație și raportul consiliului de administrație.

Capitolul 9. Politica de remunerare a Directorului General și a Directorului Financiar ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.

Consiliul de Administrație delegă competențele de conducere a TRANSGAZ, către unul sau mai mulți directori, numind pe unul dintre ei Director General.

Consiliul de Administrație numește directorii către care delegă competențele de conducere a TRANSGAZ, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 și a prevederilor Legii societăților nr. 31/1990. Directorii sunt responsabili cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii TRANSGAZ, în limitele obiectului de activitate și cu respectarea competențelor exclusive ale CA și AGA, prevăzute de lege sau de Actul Constitutiv.

9.1 Contractul de mandat al directorului general și al directorului financiar

Contractele de mandat încheiate cu Directorul General și Directorul Financiar se încheie pe o

perioadă de maxim 4 (patru) ani și încetează în condițiile prevăzute de contractul de mandat și/sau de lege.

9.2 Remunerarea Directorului General și a Directorului Financiar

Directorul General și Directorul Financiar beneficiază de toate drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul societății.

9.2.1 Remunerația Directorului General

Remunerația Directorului General este stabilită de Consiliul de Administrație și este formată din:

- a) indemnizație fixă și
- b) componentă variabilă.

Prin excepție de la prevederile art.37. alin 3 din OUG nr.109 din 2011, în cazul societăților ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată, indemnizația fixă lunară a Directorului General nu poate depăși de maximum 5 (cinci) 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 clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă a remunerației Directorului General constă dintr-o indemnizație care are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi.

Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

9.2.2. Remunerația Directorului Financiar

Remunerația Directorului Financiar este stabilită de Consiliul de Administrație și este formată din:

- a) indemnizație fixă și
- b) componentă variabilă.

Prin excepție de la prevederile art.37. alin 3 din OUG nr.109 din 2011, în cazul societăților ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată, indemnizația fixă lunară a Directorului Financiar nu poate depăși de maximum 4 (patru) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate

înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă a remunerației Directorului Financiar consta dintr-o indemnizație care are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi.

Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Remunerația acordată Directorului General și Directorului Financiar este formată dintr-o indemnizație fixă lunară calculată potrivit dispozițiilor art. 37 alin. (3) și dintr-o indemnizație variabilă. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

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

Componenta variabilă se plătește în funcție de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță identificați la nivelul societății și cuprinși în Planul de administrare a societății, aprobați prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor. Obiectivele de performanță sunt legate de criterii financiare și nefinanciare.

Capitolul 10. Alte tipuri de beneficii

În contractele de mandat încheiate cu administratorii și/sau directorii sunt incluse prevederi privind acordarea de beneficii și/sau alte avantaje pentru executarea mandatelor.

Categoriile de beneficii și/sau alte avantaje care pot fi acordate sunt, fără a se limita la acestea:

Pentru membrii CA SNTGN TRANSGAZ S.A.:

- dreptul de a beneficia de o poliță de asigurare de răspundere profesională, pe cheltuiala Societății;
- dreptul rambursarea cheltuielilor necesare și utile, efectuate în mod justificat în interesul îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative, dar fără a se limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurnă, transport, taxe de participare la cursuri, seminarii și orice alte tipuri de cheltuieli legate de executarea mandatului;
- dreptul de utilizare a unor obiecte de inventar/mijloace fixe TRANSGAZ necesare desfășurării activității;
- dreptul de a solicita întreprinderii publice să contracteze asistență de specialitate pentru a-și fundamenta deciziile, de exemplu, dar fără a se limita la: audituri, investigații antifraudă, analiză de piață și altele.

Pentru Directorul General și Directorul Financiar ai SNTG TRANSGAZ S.A. :

- dreptul de a beneficia de o poliță de asigurare de răspundere profesională, pe cheltuiala Societății;
- dreptul, la plata/decontarea cheltuielilor de deplasare pentru executarea mandatului, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul și diurna;
- dreptul la concediu de odihnă de 34 de zile lucrătoare pe an, de indemnizația de concediu calculată în conformitate cu prevederile art.119 și Anexei 14 din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare la SNTGN TRANSGAZ S.A.
- dreptul de a beneficia de compensare în bani a zilelor de concediu de odihnă neefectuat din motive temeinic justificat
- dreptul de a beneficia, prin asimilare, de toate drepturile de care beneficiază personalul angajat din cadrul societății, în baza prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare.

Ulterior negocierii, la încheierea contactelor de administrație și/sau mandat cu administratorii și/sau directorii, se vor individualiza și determina beneficiile și/sau alte avantajele care se acordă fiecăruia și care vor fi incluse în contactele de mandat.

Plata asigurării de răspundere profesională va fi plătită de societate, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat.

Beneficiile totale acordate în contractele de mandat, inclusiv cheltuielile cu reprezentarea, transportul, diurna vor fi decontate în limita dispozițiilor legale aplicabile.

Capitolul 11. Durata contractelor de mandat, perioadele de preaviz aplicabile, condiții de reziliere/încetare a contractelor

Contractele de mandat încheiate cu membrii Consiliului de Administrație, Directorul General și Directorul Financiar se întocmesc pe o perioadă de 4 ani.

Contractele de mandat ale membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație încetează:

- a) la expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condițiile legii.
- b) prin renunțarea Administratorului la mandat cu un preaviz de 35 zile calendaristice de la notificarea Societății;
- c) prin decesul Administratorului;
- d) de către AGA ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță înscrși în contractul de mandat, din motive imputabile Administratorului;
- e) prin deschiderea procedurii insolvenței generale sau a falimentului Societății;
- f) prin încălcarea de către Administrator a dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al Societății, precum și a obligațiilor de neconcurență;
- g) prin încălcarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de Societate;
- h) prin încetare de plin drept în cazurile prevăzute de lege, inclusiv în cazul pornirii acțiunii în răspundere contra membrilor Consiliului, precum și în cazul trimiterii în judecată pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990;
- i) prin retragerea/neacordarea autorizației ORNISS;
- j) prin imposibilitatea de exercitare a mandatului/impediment legal – orice împrejurare care creează o indisponibilitate cu o durată mai mare sau egală cu 90 de zile calendaristice consecutive, lipsind membrul Consiliului de Administrație de posibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile, personal sau prin reprezentare;

În cazul în care Administratorul este în Imposibilitate Definitivă de Exercitare a Mandatului/Impediment Legal încetarea va produce efecte de la data expirării termenului de 90 de zile consecutive de incapacitate.

Contractele de mandat ale directorilor încetează prin:

- a) renunțarea Mandatarului la mandatul încredințat cu respectarea condițiilor de preaviz prevăzute în contract;
- b) revocarea Mandatarului de către Mandant în conformitate cu reglementările și dispozițiile legale în vigoare și ale Actului Constitutiv;
- c) expirarea perioadei mandatului pentru care a fost încheiat;
- d) de drept, în alte cauze prevăzute în cadrul legal aplicabil;
- e) intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatat potrivit legii;
- f) apariția unei situații de Forță Majoră sau situații fortuite care fac imposibilă continuarea executării contractului de mandat;
- g) acordul de voință al părților.

În situația revocării cu justă cauză a Administratorului, acesta nu este îndreptățit să primească despăgubiri din partea Societății. Pentru evitarea oricăror neînțelegeri, reprezintă "justă cauză"

în înțelesul acestui articol, precizarea nefiind limitativă, neîndeplinirea de către Administrator sau îndeplinirea necorespunzătoare a oricărei obligații legale sau stipulate în contract și refuzul nejustificat de a încheia acte adiționale la prezentul contract prin care se stabilesc modificări intervenite prin efectul legii.

În situația revocării cu justă cauză a Administratorului/Mandatarului acesta nu este îndreptățit să primească despăgubiri din partea Mandantului. Pentru evitarea oricăror neînțelegeri reprezintă „justă cauză” în înțelesul acestui articol oricare dintre următoarele motive, enumerarea nefiind limitativă:

- a) neîndeplinirea obiectivelor și indicatorilor de performanță;
- b) neîndeplinirea oricărei obligații legale sau contractuale stipulate în contract;
- c) refuzul de a încheia acte adiționale la contract prin care se stabilesc indicatorii de performanță.

În cazul revocării administratorului pentru motive întemeiate/justificate, societatea nu datorează acestuia nicio compensație pentru perioada neefectuată din mandat.

În ipoteza revocării administratorului fără justă cauză, administratorul va avea dreptul să primească de la Societate o compensație echivalentă cu maximum 24 indemnizații fixe nete lunare dacă revocarea fără justă cauză intervine în primii 2 ani ai mandatului și în situația în care revocarea fără justă cauză intervine în ultimii 2 ani de mandat, Societatea va plăti Administratorului o compensație corespunzătoare numărului de luni rămase până la finalul mandatului.

Pentru directorii Transgaz, în cazul revocării mandatului, Societatea nu datorează MANDATARULUI nicio compensație pentru perioada neefectuată din mandat în ceea ce privește indemnizația fixă. În această situație, Societatea este obligată să plătească MANDATARULUI indemnizația fixă datorată până în momentul revocării, inclusiv pentru perioada de preaviz precum și bonusurile de performanță (componenta variabilă) calculate în mod proporțional cu perioada de mandat efectuată.

Capitolul 12. Efectuarea plăților

Indemnizația fixă a directorului general și a directorului financiar se plătește în ultima zi lucrătoare a lunii pentru care este datorată, iar indemnizația fixă a membrilor neexecutivi ai Consiliului de administrație la data plății drepturilor salariale către angajați.

Plata componentei variabile a remunerației se efectuează anual, după aprobarea de către adunarea generală a acționarilor a situațiilor financiare anuale întocmite în conformitate cu IFRS și după ce AGA ia act de raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare, avizat de către Consiliul de Administrație.

Capitolul 13. Conflictul de interese

La aplicarea practicilor de remunerare în SNTGN „TRANSGAZ” S.A. personalul cu competențe privind deciziile de acordare a remunerării va urmări respectarea prezentei politici, a Codului

de Etică și a celorlalte reglementări interne, acționând independent, fără a fi afectat de influențe, presiuni sau conflicte de interese.

Persoanele care poartă răspunderea aplicării Politicii de Remunerare trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor referitoare la personalul angajat al societății și la deciziile privind remunerarea pe care le obțin din exercitarea atribuțiilor de serviciu și este interzisă utilizarea acestora în interes personal sau al părților terțe. În desfășurarea activității este interzisă primirea de cadouri sau alte avantaje pentru efectuarea/neefectuarea unei acțiuni.

Membrii Consiliului de Administrație au o obligație de loialitate față de Societate și vor evita conflictele de interese, definite ca fiind situațiile în care interesele lor personale sau profesionale fac dificilă luarea unor măsuri obiective în interesul Societății și al acționarilor și îndeplinirea rolului lor de Administrator.

Membrii Consiliului de Administrație vor raporta anual Comitetului de Audit principalele lor funcții și activități profesionale, inclusiv îndatoririle în cadrul organizațiilor non-profit, precum și orice persoane juridice relevante în cadrul cărora Administratorii înșiși sau cei pe care îi reprezintă sunt acționari semnificativi. Comitetul de Audit se va asigura că nu există conflicte de interese. În situațiile în care, pe parcursul anului, intervin modificări în situația raportată Comitetului de Audit, acestea vor fi declarate în cel mult cinci zile de la survenirea modificării.

Administratorii au obligația de a declara orice conflict de interese actual sau potențial la începerea tuturor ședințelor Consiliului și de a nu lua parte la nicio deliberare a Consiliului cu privire la operațiunile în legătură cu care conflictul respectiv de interese există, cu excepția cazului în care neprezentarea ar împiedica formarea cvorumului.

În cazul apariției unui conflict de interese și abținerii de la dezbaterile și votul asupra chestiunilor respective, absența motivată a administratorului în cauză va fi menționată în procesul-verbal al ședinței respective.

Dacă o tranzacție cu privire la care un Administrator are un conflict de interese actual sau potențial nu poate fi evitată, tranzacția sau raportul comercial cu Societatea vor fi abordate cu precauția corespunzătoare și într-o manieră pe deplin transparentă.

Capitolul 14. Derogări de la Politică

La recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, în situații excepționale, poate deroga temporar de la orice secțiune a Politicii, la latitudinea sa exclusivă, în următoarele circumstanțe excepționale:

- a) în cazul schimbării unui membru al Consiliului de Administrație, în conformitate cu noul contract de mandat;
- b) în cazul unor modificări semnificative în ceea ce privește performanța sa financiară și/sau operațională generală care pot rezulta în ajustarea elementelor utilizate pentru calculul remunerației;

- c) în orice altă situație în care derogarea poate fi necesară pentru a servi interesele pe termen lung și sustenabilitatea societății sau pentru a asigura viabilitatea acesteia, dar fără a majora remunerația membrilor consiliului de administrație, directorului general și directorului financiar.

Modificarea legislației aplicabile poate determina derogări de la Politica de Remunerare, precum și actualizarea acesteia în conformitate cu noile reglementări legale.