

## CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

### *Comitetul de Nominalizare și Remunerare*

# **POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE ale Administratorilor, Directorului General și Directorului Economic 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 economic ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A..	5
Capitolul 4. Scopul, domeniul, aria de aplicare și procesul decizional .....	7
Capitolul 5. Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Obiectivele politicii de remunerare.....	8
Capitolul 6. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare .....	9
Capitolul 7. Structura remunerației administratorilor, directorului general și a directorului economic ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.....	9
Capitolul 8. Alte tipuri de beneficii .....	11
Capitolul 9. Durata contractelor de mandat, perioadele de preaviz aplicabile, condiții de reziliere/încetare a contractelor.....	12
Capitolul 10. Efectuarea plăților.....	13
Capitolul 11. Conflictul de interese .....	13
Capitolul 12. Derogări de la Politică.....	14

## 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 27.07.2020 care modifică Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

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.

În anul 2016, documentația cuprinzând politica de remunerare avizată de Consiliul de Administrație prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 4/28.01.2016 a fost înaintată spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor SNTGN „TRANSGAZ” S.A.

Deoarece politica de remunerare cuprindea doar modalitatea de remunerare aplicabilă la nivelul anului 2016, astfel cum a fost stabilită prin contractele de mandat încheiate cu administratorii societății, fără a întruni însă elementele unei politici general aplicabile pe termen lung, acționarii companiei, prin Hotărârea nr. 4 din 23.06.2016, nu au aprobat politica de remunerare în forma avizată de Consiliul de Administrație.

## Capitolul 2. Definiții și termeni

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

<b>Directori</b>	Persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea societății, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea nr. 31/1990 privind societățile, și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. În cazul SNTGN „TRANSGAZ” S.A., Directorul General și Directorul Economic sunt singurii directori în sensul Legii nr. 31/1990 privind societățile.
<b>SNTGN „TRANSGAZ” S.A.</b>	SNTGN „TRANSGAZ” S.A. este operatorul tehnic al Sistemului Național de Transport (SNT) care răspunde de funcționarea acestuia în condiții de calitate, siguranță, eficiența 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 guvernantei corporative.
<b>Act constitutiv</b>	Actul constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” S.A, actualizat.
<b>Remunerație</b>	Plata primită de membrii Consiliului de Administrație și directori pentru activitatea desfășurată în perioada contractului de mandat.
<b>Indemnizație fixă</b>	Parte a remunerației totale care nu este direct legată de performanța societății și se regăsește în contractele de mandat ale administratorilor.
<b>Componenta variabilă a remunerației</b>	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.
<b>Raport de remunerare</b>	Document care reflectă implementarea politicii de remunerare pentru anul încheiat și arată remunerația actuală primită de membrii Consiliului de Administrație și directori.
<b>Legea nr. 24/2017</b>	Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.
<b>Legea nr. 31/1990</b>	Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 15, pct. 3 lit. (d) din Actul Constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” SA, actualizat la 24.08.2020,	prevede ca atribuție principală a AGA, <b>„stabilirea nivelului remunerației lunare a membrilor consiliului de administrație”;</b>
Art. 111, aliniatul (2), lit. c) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare,	în afară de dezbaterile altor probleme înscrise la ordinea de zi, AGA este obligată <b>„să fixeze remunerația convenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv”;</b>
Art. 153 <sup>18</sup> , aliniatul (1) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare,	prin care se prevede că <b>„remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor”;</b>
Art. 34, aliniatul (2) din Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,	prevede faptul că, <b>„Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere”;</b>
Art. 37, aliniatul (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, modificat prin OUG nr. 51/29.05.2013,	prevede faptul că <b>„remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de adunarea generală a acționarilor”;</b>
Art. 37, aliniatul (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, modificat prin OUG nr. 51/29.05.2013 coroborat cu Art. 38, aliniatul (2)	prevede faptul că, <b>„remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă, constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță”;</b>
Art. 37, aliniatul (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, introdus prin OUG nr. 51/29.05.2013,	prevede ca <b>„remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 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,</b>

	<b>comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă”;</b>
Art. 37, aliniatul (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, introdus prin OUG nr. 51/29.05.2013,	care prevede faptul că <b>„AGA se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație, că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat”;</b>
Art. 38, aliniatul (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificat prin OUG nr. 51/29.05.2013,	care prevede că <b>“remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori”;</b>
Art. 39, aliniatul (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,	prin care se prevede că <b>„remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale”;</b>
Art. 39, aliniatul (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,	<b>„prin care politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în cazul sistemului unitar sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija consiliului de administrație”;</b>
Art. 20, pct. 1 lit. (d) din Actul Constitutiv al societății actualizat la data de 24.08.2020,	prin care se prevede ca <b>„atribuție principală a Consiliului de Administrație, și atribuția de a numi, suspenda sau revoca directorul general al Transgaz și de a stabili remunerația acestuia”;</b>

Art. 142, aliniatul (2), lit. c) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare,	prevede faptul că, Consiliul de administrație are printre competențele de bază, care nu pot fi delegate directorilor, <b>„numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor”;</b>
Art. 143, aliniatul (1) coroborat cu Art. 143 alin (4) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare și coroborat cu Art. 19 Pct. 7 din Actul Constitutiv al societății actualizat,	prin care se prevede faptul că, <b>„Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general, care nu este și președintele Consiliului de Administrație”;</b>
Art. 143, aliniatul (5) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare,	<b>„director al societății pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu art. 143, aliniatul (1) din Legea nr. 31/1990”;</b>
Art. 153 <sup>18</sup> , aliniatul (2) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare,	prin care se prevede că, <b>„remunerația directorilor, în sistemul unitar, este stabilită de consiliul de administrație”</b> , Actul constitutiv sau adunarea generală a acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel;
<b>Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.</b>	
<b>Ghidul pentru implementarea politicii de remunerare elaborat de Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România.</b>	

#### **Capitolul 4. Scopul, domeniul, aria de aplicare și procesul decizional**

Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării administratorilor, directorului general și directorului economic 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 va lua în considerare punctul de vedere al acționarilor.

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

## **Capitolul 5. Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Obiectivele politicii de 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 economic:

- elaborează politica de remunerare pentru administratori, director general și director economic;
- supune spre aprobarea Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare;
- formulează propuneri privind remunerarea directorilor din cadrul companiei;
- informează despre politica de remunerare în Statutul/Regulamentul de Guvernanță Corporativă al companiei;
- prezintă în Raportul Anual suma totală a remunerației administratorilor, directorului general și directorului economic 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 economic 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.

**Obiectivele Politicii de Remunerare** sunt următoarele:

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



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

## **Capitolul 6. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare**

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

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni candidați pentru posturile de administratori, director general și director economic;
- 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 guvernare;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

## **Capitolul 7. Structura remunerației administratorilor, directorului general și a directorului economic ai SNTGN „TRANSGAZ” S.A.**

În baza actelor normative enumerate mai sus, remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de adunarea generală a acționarilor, iar remunerația directorului general și directorului economic în sistemul unitar, este stabilită de consiliul de administrație. **Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o componentă variabilă.**

În funcție de cadrul legal în vigoare aceștia pot avea și alte beneficii cum ar fi: asigurări de viață, asigurări de sănătate, participații la scheme de pensii.

Directorul general și directorul economic beneficiază de toate drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul societății.

La recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, SNTGN „TRANSGAZ” S.A. poate contracta o companie specializată care să realizeze un studiu comparat privind condițiile de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație, a directorului general și directorului economic, studiu necesar pentru a stabili remunerația Directorilor, conform art. 38 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

### **Indemnizația fixă**

Conform prevederilor legale în vigoare, amintite în capitolul 3, indemnizația fixă lunară pentru fiecare membru neexecutiv al Consiliului de Administrație 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.

Indemnizația fixă lunară pentru Directorul General și membrii executivi ai Consiliului de Administrație și directorilor nu poate depăși de 6 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**

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 financiară și nefinanciară 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 financiară și nefinanciară aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Conform legislației în vigoare cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

Remunerațiile și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat ai administratorilor, directorului general și directorului economic în cadrul sistemului unitar, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale, în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare și raportul consiliului de administrație.

Modul de calcul al valorii componentei variabile a remunerației:

Remunerația anuală variabilă convenită = Valoarea remunerației variabile stabilite prin contractul de mandat/ actul adițional la contractul de mandat \* gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (GTICP).

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (GTICP) este media ponderată cu coeficientul de ponderare aferent fiecărui ICP a gradului de realizare a fiecărui ICP (GIICP).

$GTICP = \sum(GIICP * \text{coeficient de ponderare})$

Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP (GIICP) poate fi mai mare de 100% și mai mic de 0% însă în calculul gradului total de îndeplinire a ICP (GTICP) va fi luat în considerare astfel:

- GIICP > 100% înseamnă GIICP = 100%;
- GIICP < 0% înseamnă GIICP = 0%.

Componenta variabilă a remunerației convenită membrilor consiliului de administrație va fi direct proporțională cu GTICP pentru anul financiar corespunzător.

De asemenea, în situația în care:  $GTICP \geq 80\%$ , se va proceda în felul următor :

- $GTICP \geq 50\%$  și  $GTICP < 80\%$ , componenta variabilă a remunerației nu se plătește;
- $GTICP < 50\%$ , administratorii pot fi revocați.

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

### **Remunerarea membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație**

Indemnizația fixă lunară pentru fiecare membru neexecutiv al Consiliului de Administrație 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 clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Conform legislației în vigoare cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

### **Remunerarea directorului general și a directorului economic**

Indemnizația fixă lunară pentru directorul general și directorul economic nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă se 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 criteriile financiare și nefinanciare.

Nivelul componentei variabile este stabilit potrivit recomandărilor temeinic motivate, formulate pe baza unui studiu comparat asupra condițiilor de remunerare pentru pozițiile similare din societăți, din același domeniu de activitate, cu capital majoritar ori integral de stat din alte state europene.

## **Capitolul 8. Alte tipuri de beneficii**

Administratorii societății, directorul general și directorul economic prin contractele de mandat au și alte tipuri de beneficii, cum ar fi: poliță de asigurare de răspundere profesională, decontarea unor cheltuieli legate de execuția mandatului pe bază de documente justificative,

fără a ne limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurnă, transport, taxe de participare la cursuri, seminarii, etc.

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

## **Capitolul 9. 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 economic se întocmesc pe o perioadă de 4 ani.

Contractele de mandat încetează prin:

- a) renunțarea Administratorilor/Mandatarului la mandat din cauze neimputabile acestuia, prin transmiterea de către Mandatar a unei notificări cu cel puțin 45 de zile anterior datei la care încetarea va produce efecte;
- b) revocarea Administratorului/Mandatarului de către Adunarea Generală a Acționarilor, fără acordarea unei notificări prealabile;
- c) expirarea duratei mandatului;
- d) de drept, în alte cauze prevăzute în cadrul legal aplicabil;
- e) intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatată potrivit legii;
- f) apariția unei situații de Forță Majoră sau situații fortuite care fac imposibilă continuarea executării contractului de mandat;
- g) retragerea/neacordarea autorizației ORNISS;
- h) acordul de voință al părților.

Directorul general și directorul economic beneficiază de zile suplimentare de concediu de odihnă și indemnizația de concediu calculată conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă. De asemenea, au dreptul de a beneficia de compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate din motive temeinic justificate.

În cazul în care Administratorul/Mandatarul 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 de muncă. În acest sens, Mandatarul este obligat să notifice societatea cu privire la starea de incapacitate fizică/imposibilitate și să anexeze dovezile aferente în ziua imediat următoare expirării acestui termen.

În situația revocării fără justă cauză a Administratorului/Mandatarului acesta este îndreptățit să primească o despăgubire echivalentă cu 12 indemnizații fixe nete lunare dacă revocarea are loc în primii 3 ani ai mandatului și de cel mult 6 indemnizații fixe nete lunare dacă revocarea are loc în ultimul an de mandat. Plata acestei sume cu titlul de despăgubiri se face în termen de 60 de zile lucrătoare de la data constatării revocării fără justă cauză.

În situația revocării cu justă cauză a Administratorului/Mandatarului acesta nu este îndreptățit să primească despăgubiri din partea Mandatarului. 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/mandatarului pentru motive întemeiate/justificate, societatea nu datorează acestuia nicio compensație pentru perioada neefectuată din mandat.

## **Capitolul 10. Efectuarea plăților**

Indemnizația fixă a directorului general și a directorului economic 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 11. 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 cauza 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 12. 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 economic.

Modificarea legislației relevante poate duce la derogări de la Politica de Remunerare.

### ***Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare***

**VĂDUVA PETRU ION**

**ILIESCU BOGDAN GEORGE**

**MINEA NICOLAE**