

## **Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor din cadrul Societății Transloc S.A.**

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor din cadrul societății Transloc S.A., societate administrată în sistem unitar, sunt reglementate de prevederile din O.U.G. nr. 109/2011 și de prevederile H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011.

În conformitate cu contractele de mandat încheiate, remunerația membrilor Consiliului de Administrație al Societății Transloc S.A. este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor și constă într-o indemnizație fixă lunară reprezentând 25% din indemnizația fixă lunară stabilită pentru directorul general al societății, fără să includă 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, comunicat de Institutul Național de Statistică;

Anual, la stabilirea nivelului indicatorilor cheie de performanță financiari și ne financiari anexă la Contractele de mandat ale administratorilor societății Transloc S.A. transmiși de către Autoritatea Publică Tutelară prin Scrisoarea de Așteptări, se au în vedere indicatorii prevăzuți în Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul respectiv, buget aprobat conform prevederilor legale.

Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul Consiliului de Administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare în urma unei proceduri de selecție, în conformitate cu prevederile art. 35 din O.U.G. nr. 109/2011 și cu prevederile H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011.

Respectând prevederile O.U.G. 109/2011 art. 38, alin.1 și alin.2, așa cum sunt reglementate și de Legea nr. 111/2016, remunerația directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație.

Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care au și calitatea de administratori.

Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin.3.

### **Politica și criteriile de remunerare a Directorilor:**

Directorii beneficiază 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. Componenta variabilă, precum și condițiile de revizuire a obiectivelor și indicatorilor de performanță se stabilesc prin act adițional la Contractul de mandat.

Directorii au dreptul să participe la programe de formare profesională, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii de interes, pe costurile Societății:

Societatea se obligă față de Directori la:

- Decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului, pe bază de documente justificative, într-un quantum acordat prin similitudine cu cele din contractul colectiv de muncă aplicabil în Societate, 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 în străinătate;

- Acordarea unui număr de 30 zile lucratoare de concediu de odihnă anual, pentru care vor primi o indemnizație de concediu egală cu media zilnică a remunerației prevăzute la în Contractul de mandat, multiplicată cu numărul de zile de concediu de odihnă. În cazul încetării mandatului înainte de efectuarea concediului de odihna convenit, Directorul are dreptul la compensarea în bani a zilelor de concediu convenite și neefectuate, pentru o perioadă de cel mult 18 luni;

- Acordarea, dacă este cazul, de concediu medical conform legii, precum și de zile libere plătite pentru sărbătorile legale, sau alte zile libere plătite acordate prin similitudine cu cele din contractul colectiv de muncă aplicabil în Societate (zile festive specifice, căsătorie, nașterea unui copil sau în caz de deces al unui membru de familie etc.);

- Să i se acorde descărcare de gestiune anual, după aprobarea de către societate a situației financiare anuale;

- Să aibă drept de informare nelimitat asupra activității societății, având acces la toate documentele.

Mandatul Directorului poate fi revocat în cazul existenței unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare penală cu privire la:

(i) săvârșirea unei infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, a unei infracțiuni de corupție, delapidare, a unei infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, a unei infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, republicată,

(ii) săvârșirea unei infracțiuni prevăzute de Legea societăților 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare sau

(iii) în cazul existenței unei hotărâri penale definitive cu privire la săvârșirea unei infracțiuni intenționate, conform legii penale.

În aceste cazuri, revocarea mandatului de către Consiliul de Administrație al Societății nu va fi considerată revocare fără justă cauză.

În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, Directorul este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit Contractului de Mandat.

În cazul revocării nejustificate din funcție, Directorul va avea dreptul să primească de la Societate o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare pentru perioada neefectuată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea, dar nu mai mult de 24 indemnizații fixe brute.

În situația în care revocarea intervine în ultimul an de mandat, se va plăti o compensație echivalentă indemnizației fixe brute lunare corespunzătoare numărului de luni rămase până la data expirării termenului prevăzut în Contractul de mandat.

Plata acestei compensații se efectuează în termen de 30 de zile lucrătoare de la data adoptării hotărârii Consiliului de Administrație de revocare. Această despăgubire reprezintă singura formă de dezdăunare la care are dreptul Directorul în caz de revocare nejustificată din funcție. În caz de întârziere a efectuării acestei plăți, Societatea datorează penalități de 0,01% din suma compensatorie pentru fiecare zi de întârziere.

În cazul revocării pentru motive întemeiate/justificate a Directorului, Societatea nu datorează acestuia nici o compensație pentru perioada neefectuată din mandat.

CONDUCEREA  
TRANSLOC S.A.

