

TRUSTUL DE CLADIRI  
METROPOLITANE BUCURESTI S.A.



**RAPORT ANUAL  
AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE  
DIN CADRUL SOCIETATII  
TRUSTUL DE CLADIRI METROPOLITANE BUCURESTI S.A.  
AFERENT ANULUI 2023**

**intocmit in conformitate cu prevederile art. 55 alin. 2 din OUG 109/2011**

Avand in vedere prevederile art. 34 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare precum si ale art. 140<sup>2</sup> din Legea 31/1990 a societatilor, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, in cadrul Consiliului de Administratie al Societatii Trustul de Cladiri Metropolitane Bucuresti S.A. a fost infiintat, prin Decizia CA nr. 38/11.10.2023, respectiv Decizia CA nr. 8/25.03.2024, Comitetul de Nominalizare si Remunerare format din:

D-na. Scurtu Mădălina – Elisabeta – administrator neexecutiv;

Dl. Croitoru Angel – administrator neexecutiv.

Principalele atributii ale Comitetului de Nominalizare si Remunerare, conform prevederilor OUG 109/2011 sunt urmatoarele: organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

Prezentul raport contine informatii cu privire la cadrul legal privind politica de remunerare a administratorilor neexecutivi si a directorului general si a nivelului remuneratiilor si a altor avantaje acordate acestora in cursul anului financiar incheiat, respectiv anul 2023.

### **Cadrul legal privind politica de remunerare a administratorilor neexecutivi**

**Art. 37 alin. 1 din OUG 109/2011** 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).

**Art. 37 alin. 2 din OUG 109/2011** Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 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 clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

Pe parcursul anului 2023, înainte de modificarile intervenite prin Legea 296/2023, Art. 37 alin 2 din OUG 109/2011 prevedea ca: (2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă. Indemnizația fixă 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. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, 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.

**Art. 37 alin. 3 din OUG 109/2011** Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 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. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 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 pentru perioadele lunare în care 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.

Componenta variabilă 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 și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite 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 determinată 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%.

Pe parcursul anului 2023, înainte de modificările intervenite prin Legea 296/2023, Art. 37 alin 3 din OUG 109/2011 prevedea ca: (3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă 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 va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

**Art. 37 alin. 4 din OUG 109/2011** Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

**Art. 37 alin. 5 din OUG 109/2011** 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 din OUG 109/2011**

(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 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.

(2) Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

(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 publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.

### **Cadrul legal privind politica de remunerare a Directorului General**

#### **Art. 38 OUG 109/2011**

(1) 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.

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă 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 clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

(3) Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.



(4) Remunerația membrilor directoratului este stabilită de consiliul de supraveghere. Dispozițiile alin. (1) și (2) sunt aplicabile și membrilor directoratului.

(5) Plafoanele prevăzute la alin. (2) pentru indemnizația fixă lunară și, respectiv, pentru indemnizația variabilă pot fi depășite în cazul întreprinderilor publice a căror cifră de afaceri netă depășește în anul anterior selecției administratorului sau majorării remunerației echivalentul în lei al sumei de 50 de milioane euro sau un alt nivel prevăzut de lege pentru întreprinderile mari. Nivelul remunerației care excedează plafoanele prevăzute la alin. (2) va fi propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație al întreprinderilor publice pe baza unui raport justificativ, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat în care activează întreprinderea publică, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de aceasta.

**Raportul Comitetului de Nominalizare și Remunerare, va conține, conform art. 55 alin. 2 și 3 din OUG 109/2011, cel puțin informații privind:**

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

**STRUCTURA REMUNERATIEI ADMINISTRATORILOR IN ANUL 2023**

Activitatea Consiliului de Administrație s-a desfășurat în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 a societăților, republicată, ale OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și a prevederilor Actului Constitutiv.

În anul 2023, Consiliul de Administrație a fost format din 5 administratori.

În anul 2023 membrii Consiliului de Administrație au avut mandate Provizorii fiind numiți în baza art. 64<sup>1</sup>, respectiv art. 29<sup>1</sup> din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

**a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;**

Structura remunerației administratorilor prevede doar acordarea unei componente fixe, nivelul acesteia fiind stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 137 din 07.07.2022, Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 3 din 30.01.2023, Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 11 din 07.06.2023, Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 17 din 21.09.2023 și prevăzută la art. 4.1 din Contractele de Mandat ale administratorilor, respectiv **în cuantum de 5.128 lei brut/lună pentru administratori și 5.471 lei brut/lună pentru Președintele Consiliului de Administrație.**

**b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;**

Nu este cazul

**c)considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;**

In conformitate cu prevederile art. 153<sup>12</sup>, alin. 4 din Legea 31/1990 raportat la art. 39, alin. 2 din OUG 109/1990 a fost incheiata o polita de asigurare de raspundere profesionala pentru membrii Consiliului de Administratie al societatii. Conform Hotararii AGA nr. 86/20.08.2020, costurile privind polita de asigurare au fost suportate de societate.

**d)eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;**

Nu este cazul

**e)informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.**

**Informații privind durata contractului**

Mandat Provizoriu.

**Perioada de preaviz negociată**

Incetarea contractului se realizeaza in conformitate cu reglementarile si dispozitiile legale cu notificare prealabila.

**Cuquantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză**

In cazul revocarii fara justa cauza partea lezata poate pretinde plata de daune-interese.

**STRUCTURA REMUNERATIEI DIRECTORULUI GENERAL IN ANUL 2023**

In cursul anului 2023 conducerea executiva a societatii a fost asigurata de Directorul General Provizoriu, numit in conformitate cu art. 64<sup>2</sup>, respectiv art. 29<sup>1</sup> din OUG 109/2011.

Activitatea Directorului General Provizoriu s-a desfasurat in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 a societatilor, republicata, ale OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu modificarile si completarile ulterioare si a prevederilor Actului Constitutiv.

**a)structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;**

**Structura remunerației Directorului General Provizoriu prevede doar acordarea unei componente fixe**, nivelul acesteia fiind stabilit prin Decizia Consiliului de Administratie nr. 269 din 23.08.2022, Decizia Consiliului de Administratie nr. 8 din 09.02.2023, Decizia Consiliului de Administratie nr. 27 din 16.06.2023, Decizia Consiliului de Administratie nr. 43 din 11.10.2023 si consemnate in contractele de mandat, astfel:

- pana la data de 26.02.2023 indemnizatia Directorului General a fost in cuantum de 35.040 lei brut/luna;

- incepand cu data de 27.02.2023 indemnizatia Directorului General a fost in cuantum de 40.250 lei brut/luna;

Conform prevederilor din contractul de mandat, pentru indeplinirea activitatii, Directorul General al societatii poate beneficia de decontarea combustibilului pana la limita valorii de 1.500 lei/luna. In acest sens, in cursul anului 2023, Directorul General a beneficiat de decontarea combustibilului in valoare totata de 14.275,94 lei.

**b)criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;**

Nu este cazul

**c)considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;**

In conformitate cu prevederile art. 153<sup>12</sup>, alin. 4 din Legea 31/1990 raportat la art. 39, alin. 2 din OUG 109/1990 a fost incheiata o polita de asigurare de raspundere profesionala pentru Directorul General al societatii. Conform Hotararii AGA nr. 86/20.08.2020, costurile privind polita de asigurare au fost suportate de societate.

**d)eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;**

Nu este cazul

**e)informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.**

**Informații privind durata contractului**

Durata contractului de mandat a Directorilor Generali Provizorii, conform OUG 109/2011 nu poate depasi 7 luni.

**Perioada de preaviz negociată**

Renuntarea mandatarului la mandatul incredintat se va face cu respectarea conditiilor de preaviz prevazute in contract.

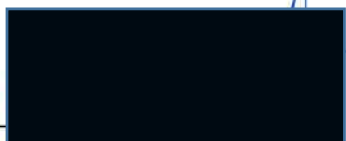
**Cuquantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză**

Conform prevederilor contractului de mandat, *“in cazul revocarii mandatului acordat in perioada de valabilitate a contractului, mandantul va achita mandatarului intreaga indemnizatie de care acesta ar fi beneficiat pana la incetarea contractului”*.

Prezentul Raport a fost intocmit astazi ..... cu prilejul intrunirii Comitetului de Nominalizare si Remunerare din cadrul Consiliului de Administratie al societatii Trustul de Cladiri Metropolitane Bucuresti S.A..

Membrii Comitetului de Nominalizare si Remunerare:

**D-na. Scurtu Mădălina**

\_\_\_\_\_ 

**DI. Croitoru Angel**

\_\_\_\_\_ 