S. CARFIL S.A.

Raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorului general

-anul 2025-

I. PREAMBUL

C.N. ROMARM S.A. Filiala S. CARFIL S.A. , denumita in continuare CARFIL S.A., este o societate cu personalitate juridică înființată conform Legii nr. 31/1990 prin act constitutiv, CUI: RO 13945863, înregistrată la Registrul Comerțului cu nr. J2001000596085 (înlocuiește J08/596/2001)

Principiile care guvernează politica de remunerare, aplicabilă membrilor Consiliului de Administrație și Directorului General al S. CARFIL S.A., sunt in conformitate cu prevederile art. 37 și art. 38 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice.

Conform prevederilor art. 55 alin. (2) și (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:

”(2) Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație [. ..] elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, [...] în cursul anului financiar.

(3) Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) și cuprinde 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 daunelorinterese pentru revocare fără justă cauză.”

II. Numirea Consiliului de Administrație al Societății și a Directorului General

1. Consiliului de Administrație al Societății

Societatea este administrată în sistem unitar, Consiliul de Administrație fiind format în anul 2025 din 3 membri după cum urmează:

În perioada 01.01.2025-27..02.2025 componența Consiliului de Administrație a fost stabilită prin

Hotărârea nr. 10 din 29.07.2024 adoptată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S. CARFIL S.A. astfel:

Domnul Răzvan Marian Pîrcălăbescu – președinte

Domnul Viorel Mitea – membru

Doamna Luminița Popescu – membru.

Prin Hotărârea nr. 14 din 18.09.2024 adoptată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S. CARFIL S.A. a fost aprobat profilul consiliului si al candidatului aferente procesului de selectie a membrilor Consiliului de administrație S. CARFIL S.A. La data de 27.02.2025, prin Hotărârea adoptată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S. CARFIL S.A. nr. 1, urmare finalizării procedurii de selecție derulată la nivelul autorității publice tutelare, a fost numit Consiliul de administrație al societății, pentru perioada 27.02.2025-27.02.2029, cu următoarea componență:

- Domnul Răzvan Marian Pîrcălăbescu – președinte

- Domnul Dumitru Marin – membru

- Doamna Elena Claudia Florea – membru.

2. Directorul general

Pe perioada anului 2025 funcția de director general al Societății a fost îndeplinită de domnul Mircea Petru TANȚĂU, numit prin Hotărârea Consiliului de administrație nr. 18/01.10.2024 până la data de 01.03.2025.

Ulterior, până la declansarea si finalizarea procedurii de selectie a directorului general conform OUG 109/2011, conducerea societății a fost asigurată de Directorul general adjunct, prin delegare de atributii.

Urmare desfășurării procedurii de selectie, cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 și normelor metodologice de aplicare, în data de 19.08.2025 prin Hotărârea Consiliului de administrație nr.19, a fost numit directorul general al societății, domnul Mircea Petru Tantau, pentru perioada 19.08.2025-27.02.2029.

III. Reglementări legale și reglementări interne privind remunerarea și alte avantaje acordate administratorilor și directorului general

Reglementările legale și reglementările interne avute în vedere pentru determinarea regulilor privind remunerarea administratorilor și directorului general au fost următoarele:

1. Legea 31/1990 privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare

Art. 111 alin. (2) lit. c) Adunarea Generală este obligată „să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație, […], dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv".

Art. 142 alin. (2) lit. c) menționează printre competențele de bază ale Consiliului de Administrație, care nu pot fi delegate directorilor "numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor".

Art. 15318 alin. (1) prevede că "Remunerația membrilor consiliului de administrație [...]este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor".

Art. 15318 alin. (4) "Adunarea generală, respectiv consiliul de administrație [...] și, dacă este cazul, comitetul de remunerare se vor asigura, la stabilirea remunerațiilor sau a altor avantaje, că acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a societății".

2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016

Articolul 37

(1) Remuneraţia membrilor consiliului de administraţie sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acţionarilor în structura şi limitele prevăzute la alin. (2) şi (4).

(2) Remuneraţia membrilor neexecutivi ai consiliului de administraţie, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Nivelul remuneraţiei este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administraţie sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP şi aprobat de adunarea generală a acţionarilor, luând în considerare criteriile de referinţă din sectorul privat, precum şi complexitatea operaţiunilor desfăşurate de întreprinderea publică.

La data de 20-10-2025 Alineatul (2) , Articolul 37 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III a fost modificat de Punctul 28. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025

(3) Remuneraţia membrilor executivi ai consiliului de administraţie sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară şi dintr-o indemnizaţie variabilă. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 3 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Nivelul remuneraţiei este propus, avizat şi aprobat potrivit dispoziţiilor alin. (2) teza a II-a. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanţă, inclusiv cei specifici activităţii întreprinderii publice, negociaţi şi aprobaţi de autoritatea publică tutelară, diferiţi de cei aprobaţi pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplineşte cumulativ cel puţin următoarele condiţii:

a) nu are datorii restante faţă de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante faţă de furnizori şi faţă de alţi creditori;

c) are programele de investiţii implementate conform graficelor de execuţie;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare şi nu înregistrează pierderi contabile curente;

e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net şi cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creşterea cifrei de afaceri în anul curent faţă de anul precedent este mai mare de 2,5%.

La data de 20-10-2025 Alineatul (3) , Articolul 37 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III a fost modificat de Punctul 28. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025

(4) Componenta variabilă a remuneraţiei membrilor executivi ai consiliului de administraţie, a directorilor sau a membrilor directoratului se revizuieşte anual, în funcţie de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare şi de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanţă aprobaţi de adunarea generală a acţionarilor, anexă la contractul de mandat.

La data de 08-04-2025 Alineatul (4) , Articolul 37 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III a fost modificat de Punctul 14. , Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 22 din 8 aprilie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 312 din 8 aprilie 2025

(4^1) Abrogat.

La data de 30-10-2023 Alineatul (4^1), Articolul 37, Sectiunea a 2-a, Capitolul III a fost abrogat de Punctul 6., Articolul XXXIII, Sectiunea a 2-a, Capitolul III din LEGEA nr. 296 din 26 octombrie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 977 din 27 octombrie 2023

(4^2) Prin excepţie de la prevederile alin. (3), în cazul societăţilor care îndeplinesc condiţiile de la art. 28 alin. (2), indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 4 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii.

La data de 20-10-2025 Articolul 37 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III a fost completat de Punctul 29. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025

(4^3) Prin excepţie de la prevederile alin. (3), în cazul societăţilor ale căror acţiuni sunt tranzacţionate pe o piaţă reglementată, indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 5 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii.

La data de 20-10-2025 Articolul 37 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III a fost completat de Punctul 29. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025

(5) Adunarea generală a acţionarilor se va asigura, la stabilirea indemnizaţiei fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administraţie sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) şi (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuţiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de şedinţe, obiectivele şi criteriile de performanţă stabilite în contractul de mandat.

Articolul 38

Derogare în Punctul 4. , Articolul II ORDONANŢĂ DE URGENŢĂ nr. 22 din 3 aprilie 2019

(1) Remuneraţia directorilor este stabilită de consiliul de administraţie şi nu poate depăşi nivelul remuneraţiei stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administraţie. Ea este unica formă de remuneraţie pentru directorii care îndeplinesc şi calitatea de administratori.

(2) Remuneraţia directorilor este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară calculată potrivit dispoziţiilor art. 37 alin. (3) şi dintr-o indemnizaţie variabilă. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanţă, inclusiv cei specifici activităţii întreprinderii publice, negociaţi şi aprobaţi de autoritatea publică tutelară, diferiţi de cei aprobaţi pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplineşte cumulativ cel puţin următoarele condiţii:

a) nu are datorii restante faţă de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante faţă de furnizori şi faţă de alţi creditori;

c) are programele de investiţii implementate conform graficelor de execuţie;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare şi nu înregistrează pierderi contabile curente;

e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net şi cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creşterea cifrei de afaceri în anul curent faţă de anul precedent este mai mare de 2,5%;

*La data de 20-10-2025 **Alineatul (2) , Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III** a fost modificat de Punctul 30. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(2^1) Prin excepţie de la prevederile alin. (2), în cazul societăţilor care îndeplinesc condiţiile de la art. 28 alin. (2), indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 4 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii.

La data de 20-10-2025 ***Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost completat de Punctul 31. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(2^2) Prin excepţie de la prevederile alin. (2), în cazul societăţilor ale căror acţiuni sunt tranzacţionate pe o piaţă reglementată, indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 5 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii.

La data de 20-10-2025 ***Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost completat de Punctul 31. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(2^3) Componenta variabilă anuală se plăteşte după aprobarea situaţiilor financiare anuale potrivit legii.

La data de 20-10-2025 ***Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost completat de Punctul 31. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(3) Indicatorii-cheie de performanţă aprobaţi constituie elemente faţă de care se determină componenta variabilă a remuneraţiei pentru directorii societăţii.

La data de 02-07-2023 ***Alineatul (3), Articolul 38, Sectiunea a 2-a, Capitolul III*** *a fost modificat de Punctul 59., Articolul I din LEGEA nr. 187 din 28 iunie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 594 din 29 iunie 2023*

(4) Remuneraţia membrilor directoratului este stabilită de consiliul de supraveghere. Dispoziţiile prezentului articol sunt aplicabile şi membrilor directoratului.

La data de 20-10-2025 ***Alineatul (4) , Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost modificat de Punctul 32. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(5) Abrogat.

La data de 20-10-2025 ***Alineatul (5) , Articolul 38 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost abrogat de Punctul 33. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

La data de 04-06-2013 ***Art. 38*** *a fost modificat de pct. 5 al art. unic din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 51 din 29 mai 2013, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 323 din 4 iunie 2013.*

Articolul 39

(1) Remuneraţia şi beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor şi directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere şi membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situaţiile financiare anuale şi în raportul anual al comitetului de nominalizare şi remunerare, consiliului de administraţie sau consiliului de supraveghere şi vor include remuneraţia şi celelalte beneficii acordate de către societate şi de către filialele sale.

(2) Plata asigurării de răspundere profesională este efectuată de întreprinderea publică, nu face parte din remuneraţie şi va fi menţionată în contractul de mandat în cuantumul şi limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menţionate şi alte beneficii, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, cu condiţia ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depăşească valoarea a două indemnizaţii fixe brute lunare.

La data de 20-10-2025 ***Alineatul (2) , Articolul 39 , Sectiunea a 2-a , Capitolul III*** *a fost modificat de Punctul 34. , Articolul I din LEGEA nr. 158 din 17 octombrie 2025, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 965 din 17 octombrie 2025*

(3) Politica şi criteriile de remunerare a administratorilor şi directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere şi a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, precum şi nivelul remuneraţiei şi celelalte avantaje oferite fiecărui administrator şi director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija preşedintelui consiliului de administraţie sau al consiliului de supraveghere.

(4) Prin regulamentul-cadru aprobat de AMEPIP se stabilesc şi alte tipuri de beneficii care se pot acorda de către societate administratorilor şi directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere şi membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, cu condiţia ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depăşească valoarea a două indemnizaţii fixe brute lunare.

3. Actul constitutiv al Societății

Art.14 lit.c) și d) prevede că Adunarea Generală a Acționarilor alege şi revocă membrii consiliului de administraţie. Administratorii sunt aleşi în baza propunerilor făcute de autoritatea publică tulelară; fixează remuneraţia cuvenita pentru exerciţiul în curs membrilor consiliului de administraţie

Art 19 alin (2) lit) g) prevede Consiliul de administrație aprobă; numirea, revocarea sau suspendarea, precum şi stabilirea remuneraţiei directorului general al societăţii

4. Hotărâri AGA și ale Consiliului de Administrație al Societății

Prin Hotărârea adoptată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S. CARFIL S.A. nr. 8/24.06.2019 a fost aprobată remunerația Consiliului de administrație, la suma de 3.500 lei.

Ulterior, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S. CARFIL S.A, prin Hotărârea nr. 5 din data de 23.05.2025, remunerația a fost stabilită la suma de 15.500 lei brut/lună/administrator.

Prin Hotărârea nr. 9 din data de 18.12.2025, pentru încadrarea în noile prevederi ale O.U.G.109/2011, remunerația a fost stabilită de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, la suma de 15.462 lei brut/lună/administrator.

Prin Hătărârile nr. 16/11.09.2024 și nr. 19/20.08.2025 ale Consiliului de Administrație al Societății a fost stabilită remunerația Directorului General.

IV. Structura remunerației și cuantumul acesteia, ponderea fiecărei componente a remunerației administratorilor și directorului general

Pe parcursul anului 2025:

-administratorii și directorul general au primit, pentru activitatea desfășurată, o indemnizație fixă

lunară;

-remunerația membrilor Consiliului de Administrație a fost aprobată de Adunarea Generală a

Acționarilor;

1. Remunerația acordată membrilor Consiliului de Administrație al Societății pentru anul 2025 a fost de 388.230 lei brut (227.097 lei net) și a fost compusă din 100% indemnizație fixă lunară:

	Nume/Prenume	Functie	Salariul realizat BRUT	Salariul NET
	IANUARIE 2025			
1	MITEA GHEORGHE VIOREL	MEMBRU CA	3500	2047
2	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	3500	2047
3	POPESCU LUMINITA	MEMBRU CA	3500	2047
	FEBRUARIE 2025			
1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	169	99
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	169	99
3	MITEA GHEORGHE VIOREL	MEMBRU CA	3325	1945
4	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	3500	2047

5	POPESCU LUMINITA	MEMBRU CA	3325	1945

MARTIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	3500	2047
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	3500	2047
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	3500	2047

APRILIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	3500	2047
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	3500	2047
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	3500	2047

MAI 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	6929	4053
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	6929	4053
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	6929	4053

IUNIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

IULIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

AUGUST 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

SEPTEMBRIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

OCTOMBRIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

NOIEMBRIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15500	9067
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15500	9067
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15500	9067

DECEMBRIE 2025

1	FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	15485	9058
2	MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	15485	9058
3	PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	15485	9058

TOTAL AN 2025

FLOREA ELENA CLAUDIA	MEMBRU CA	122583	71706
MARIN DUMITRU	MEMBRU CA	122583	71706
MITEA GHEORGHE VIOREL	MEMBRU CA	6825	3992
PIRCALABESCU RAZVAN MARIAN	MEMBRU CA	129414	75701
POPESCU LUMINITA	MEMBRU CA	6825	3992

2. Remunerația acordată Directorului General al Societății pentru anul 2025 a fost de 389.843 lei brut (226.005 lei net) și a fost compusă din 100% indemnizație fixă lunară/salariu conform CIM.:

Luna	Nume/Prenume	Functie	Salariul realizat	Salariul NET
1	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	22426	13117
2	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	62372	36487
3	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	26720	15228
4	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	29095	16802
5	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	29373	16750
6	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	29294	16765
7	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	38512	22158
8	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL ADJUNCT.	20490	11738
		DIRECTOR GENERAL -MANDAT	11961	6996
9	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	29900	17491
10	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	29900	17491
11	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	29900	17491
12	TANTAU MIRCEA PETRU	DIRECTOR GENERAL -MANDAT	29900	17491
		Total an 2025	**389843**	**226005**

În luna februarie 2025 – la finalul mandatului provizoriu, au fost platite 37 zile de concediu neefectuat din 2024-2025 =39 946lei.

În perioada în care directorul general adjunct, angajat cu CIM a avut delegate atribuțiile directorului general, a beneficiat de un salariu brut (fără tichete de masa/sporuri/prime) de 20.960 lei în luna martie și 23.050 începând cu luna aprilie, până la 19.08.2025.

Atat membrii Consiliului de administrație cât și directorul general au fost numiți provizoriu , pana la numirea în conformitate cu prevederile O.U.G. 109/2011 iar contractele de mandat ale acestora nu au avut criterii de performață incluse.

Pentru perioada 01.01.2025 - 31.12.2025 administratorii și directorul general nu au beneficiat de asigurare de răspundere civilă profesională.

Pentru perioada anului 2025 administratorii și directorul general nu au beneficiat de scheme de bonusuri anuale/avantaje nebănești/ pensii suplimentare sau anticipate.

V. lnformații privind durata contractelor de mandat, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor - interese pentru revocare fără justă cauză

Pe perioada anului 2025:

- atat administratorii cât și directorul general au avut contracte de mandat încheiate pe perioade de 5 luni + 2 luni prelungire.
- Consiliul de administrație a fost numit pe o perioada de 4 ani conform OUG 109/2011 începând cu data de 27.02.2025, până la data de 27.02.2029.
- Directorul general a fost numit conform OUG 109/2011, începând cu data de 19.08.2025, pe perioada rămasă din mandatul Consiliului de administrație în functie, respectiv pană la data de 27.02.2029.

Contractele de mandat ale administratorilor conțin clauze privind:

8.2.Condiţiile de încetare a contractului de mandat:

8.2.1. expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condiţiile legii;

8.2.2. demisia/renunţarea Administratorului la mandat din cauze neimputabile, prin transmiterea de către Mandatar a unei notificări cu cel puţin 10 zile lucrătoare anterior datei la care încetarea va produce efecte, Mandantul putând renunța la acest termen;

8.2.3. decesul administratorului;

8.2.4. neîndeplinirea indicatorilor-cheie de performanţă înscrişi în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului;

8.2.5. deschiderea procedurii insolvenţei generale sau a falimentului;

8.2.6. încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilităţile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligaţiilor de neconcurenţă;

8.2.7. încălcarea obligaţiilor de confidenţialitate privind orice informaţie financiară şi/sau comercială calificată ca fiind confidenţială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligaţiilor contractuale asumate de întreprinderea publică;

8.2.8. în cazul pornirii acţiunii în răspundere contra membrilor Consiliului, mandatul acestora încetează de drept.

8.2.9. retragerea/neacordarea autorizaţiei ORNISS, în cazul în care aceasta este necesară şi obligatorie;

8.2.10. de drept, în alte cauze prevăzute de Cadrul legal aplicabil;

8.2.11. acordul de voinţă al părţilor

8.2.12. 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 10 de zile consecutive de incapacitate. În acest sens, Mandatarul este obligat să notifice de îndată Societatea cu privire la starea de incapacitate fizică/imposibilitate şi să anexeze dovezile aferente.

4.1.7. să beneficieze de plata de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, pentru perioada cuprinsă între data încetării contractului de mandat şi sfârsitul mandatului, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 30 alin. (3^3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011 şi art. VII alin. (2) din Legea nr. 187/2023 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice;

Contractul de mandat al directorului general conține clauze privind:

8.2.Condiţiile de încetare a contractului de mandat:

8.2.1. expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condiţiile legii;

8.2.2. demisia/renunţarea Directorului General la mandat din cauze neimputabile, prin transmiterea de către Mandatar a unei notificări cu cel puţin 10 zile lucrătoare anterior datei la care încetarea va produce efecte, Mandantul putând renunţa la acest termen;

8.2.3. decesul Directorului General;

8.2.4. neîndeplinirea indicatorilor-cheie de performanţă înscrişi în contractul de mandat, din motive imputabile Directorului General;

8.2.5. deschiderea procedurii insolvenţei generale sau a falimentului;

8.2.6. încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilităţile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligaţiilor de neconcurenţă;

8.2.7. încălcarea obligaţiilor de confidenţialitate privind orice informaţie financiară şi/sau comercială calificată ca fiind confidenţială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligaţiilor contractuale asumate de întreprinderea publică;

8.2.8. în cazul pornirii acţiunii în răspundere contra Directorului General, mandatul acestuia încetează de drept.

8.2.9. retragerea/neacordarea autorizaţiei ORNISS, în cazul în care aceasta este necesară şi obligatorie;

8.2.10. de drept, în alte cauze prevăzute de Cadrul legal aplicabil;

8.2.11. acordul de voinţă al părţilor

8.2.12. în cazul în care Directorului General este în Imposibilitate Definitivă de Exercitare a Mandatului/Impediment Legal încetarea va produce efecte de la data expirării termenului de 10 de zile consecutive de incapacitate. În acest sens, Mandatarul este obligat să notifice de îndată Societatea cu privire la starea de incapacitate fizică/imposibilitate şi să anexeze dovezile aferente.

Secretar,

Comitetul de Nominalizare si Remunerare

Mădălina-Silvia ȘERBAN