

POLITICA SI CRITERIILE DE REMUNERARE ALE ADMINISTRATORILOR SI ALE DIRECTORILOR CU CONTRACT DE MANDAT DIN CADRUL TURSIB S.A.

31.03.2026

In conformitate cu prevederile art. 39 alin. 3 din OUG nr. 109/2011 actualizata privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, 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 .

Politica si criteriile de remunerare ale administratorilor si directorilor cu contract de mandat din cadrul TURSIB S.A. au la baza urmatoarele documente:

1. Prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu modificarile si completarile ulterioare, HG 639/2003 pentru aprobarea [normelor metodologice](#) de aplicare a [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice
2. Hotararile Adunarii Generale a Actionarilor TURSIB S.A. nr. 247/23.01.2026 si 249/10.03.2026 -administratori;
3. Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr. 74/22.12.2023 si 4/31.03.2026 -director general;
4. Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr.25/21.05.2025 si 5/31.03.2026 -director economic;
5. Contractele de mandat.
6. Planul de administrare al Consiliului de Administrație care include indicatorii și criteriile de performanță ale Consiliului de Administrație aprobați prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor; Componenta de management a directorilor cu contract de mandat aprobată de Consiliul de Administrație care dezvoltă și completează componenta de administrare formând Planul de administrare care include și indicatorii și criteriile de performanță.

1. Criteriile de remunerare

Administratorii si directorii cu contract de mandat (directorul general si directorul economic) primesc, pentru activitatea desfasurata, o indemnizatie fixă lunară.

Indemnizatia fixă lunară se încadrează în plafonul stabilit de prevederile legale, respectiv OUG nr. 109/2011 actualizata privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

a) ADMINISTRATORI

Conform art. 37 alin (2) din OUG 109/2011 actualizata:

2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară 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. 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.

b) DIRECTORI CU CONTRACT DE MANDAT

Conform art. 38 alin (2) din OUG 109/2011 :

(2) Remunerația directorilor 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%;

(2¹) Prin excepție de la prevederile alin. (2), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 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 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.

Art. 37 alin (3):

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară 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, avizat și aprobat potrivit dispozițiilor [alin. \(2\)](#) teza a II-a.[...] .

2. Remuneratia administratorilor neexecutivi si a directorilor cu contract de mandat (directorul general si directorul economic)

ADMINISTRATORI:

Prin Hotararea Adunarii Generale a Actionarilor TURSIB S.A. nr.249/10.03.2026 s-a aprobat nivelul indemnizatiei brute fixe lunare a membrilor Consiliului de Administratie, respectiv 5.000 lei.

Administratorii neexecutivi nu beneficiaza de componenta variabila. Administratorii TURSIB S.A. nu beneficiază de schemă de pensii suplimentare.

Componenta non-financiară constă într-un pachet de compensații și beneficii care include:

- Asigurarea de răspundere civilă profesională, conform Anexei 1d, alin. 4, subpunctul c) din H.G. nr.639/2023;
- Un program anual de formare profesională în domeniul guvernancei corporative/al managementului, conform Anexei 1d, alin. 4, subpunctul e) din H.G. nr.639/2023.

DIRECTORI EXECUTIVI:

Prin Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr. 74/22.12.2023, s-a aprobat nivelul indemnizatiei brute fixe lunare a directorului general in cuantum de 16.440 lei, incepand cu 03 ianuarie 2024. Prin Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr. 4/31.03.2026 s-a aprobat majorarea indemnizatiei incepand cu data de 01.04.2026 la suma de 22.000 lei .

Prin Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr.25/21.05.2025, s-a aprobat nivelul indemnizatiei brute fixe lunare a directorului economic in cuantum de 15.000 lei. Prin Hotararea Consiliului de Administratie TURSIB S.A. nr. 5/31.03.2026, s-a aprobat majorarea indemnizatiei incepand cu data de 01.04.2026 la suma de 17.000 lei.

Componenta variabila se acorda directorilor executivi dacă societatea îndeplinește cumulativ condițiile prevazute la art. 38 alin (2) din OUG 109/2011:

- 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 variabila se acorda directorilor executivi, in functie de modul de indeplinire al indicatorilor de performanta financiari, operationali si de guvernanta corporativa care sunt anexati la fiecare contract de mandat:

Indicatori de performanta	Obiectivul de performanta	Valori tinta aprobate	Ponderi
INDICATORI CHEIE DE PERFORMANTA FINANCIARI- PONDERE : 60%			
Politica de investiții	Rata cheltuielilor de capital	0,03%	0,03%
	Rata cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare	0	0
Finanțarea	Rata lichidității curente	1	1
	Lichiditatea imediată/ Test Acid	0,8	0,8
	Levierul	>0 - <1	>0 - <1
	Raportul dintre datorie/EBITDA	>0	>0
Operațiuni	Rata de rotație a activelor	0,31	0,31
	Rata de rotație a stocurilor	29..67	29..67
	Rata de rotație a creanțelor	2,61	2,61
Rentabilitate	Rentabilitatea capitalului propriu (ROE)	1,43%	1,43%
	Rentabilitatea activelor (ROA)	0,22%	0,22%
	Marja profitului din exploatare	6,23%	6,23%
	Marja netă a profitului	0,17%	0,17%
	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	2,48%	2,48%
	Rata de creștere anuală a profitului) (rata de diminuare a pierderii)	3,77%	3,77%
Politica de dividende	Rata de plată a dividendelor	50%	50%
INDICATORI DE PERFORMANTA OPERATIONALI NEFINANCIARI- PONDERE : 10%			
Indicatori de mediu	Consumul de energie	-1,30%	-1,30%

	Emisiile din domeniul de aplicare 1	-1,20%	-1,20%
	Emisiile din domeniul de aplicare 2	-1,90%	-1,90%
Indicatori referitori la angajați	Numărul mediu de ore de formare per angajat	18	18
	Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	DA	DA
	Numărul de instruiți în materie de siguranță	4	4
	Frecvența totală a vătămărilor înregistrate	0	0
	Frecvența vătămărilor grave	0	0
Indicatori legați de inovare	Numărul de brevete per 100 de angajați	monitorizare	monitorizare
	Numărul de brevete în ultimii 3 ani la o sută de angajați	monitorizare	monitorizare
	Ponderele vânzărilor de servicii și produse noi	monitorizare	monitorizare
Crearea de locuri de muncă	Număr echivalent normă întreagă de angajați	monitorizare	monitorizare
	Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului	monitorizare	monitorizare
	Numărul de angajați cu handicap	conform legii	conform legii
Egalitatea de gen	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin	30%	30%
	Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin	0	0
INDICATORI DE PERFORMANTA ORIENTATI CATRE SERVICII PUBLICE - PONDERE : 30%			
Indicatori referitori la clienți	Rata de retenție a clienților	55%	55%
	Scorul satisfacției clienților	46%	46%
	Cota de piață	0,85%	0,85%

Director general si Director economic

Pentru realizarea $ICP \geq 90\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 2 (doua) indemnizatii brute lunare.
Pentru realizarea $50\% \leq ICP < 90\%$ se va acorda componenta variabila a remunerației la nivelul a 1 (una) indemnizatii brute lunare.

Nota: Indicatorii si modalitatea de acordare a componentei variabile se vor revizui in anul 2026, dupa aprobarea ICP rezultati din Planul de administrare.

Directorul general si directorul economic nu beneficiază de schemă de pensii suplimentare.

Alte beneficii ale directorilor executivi, conform contractului de mandat:

- dreptul la formare profesionala prin cursuri, la cerere, pe cheltuiala societatii cu aprobarea consiliului de administratie;
- dreptul de a deconta cheltuieli efectuate de directorul general in exercitarea mandatului, atat intern cat si international de diurna si cheltuieli de delegare in interesul serviciului;

- dreptul de a beneficia de o asigurare de raspundere profesionala, care este suportata de societate;
- dreptul de a folosi in interesul realizarii mandatului, pe cheltuiala societatii, un autoturism al unitatii pentru deplasari in tara si in strainatate in interesul serviciului.

Valabilitate contracte de mandat:

a) administratori – definitivi

Vasile Maier-Bondrea: 10.03.2026-09.03.2030 inclusiv

Irina Tepes: 10.03.2026-09.03.2030 inclusiv

Alexandru Gagea: 10.03.2026-09.03.2030 inclusiv

b) directori – definitivi

Ioan Rus – director general : 03.01.2024-03.01.2028 inclusiv

Anca Crina Todescu – director economic: 01.06.2025- 31.05.2029 inclusiv

3. Comitetele constituite in cadrul Consiliului de Administratie al Tursib SA

În conformitate cu prevederile art. 34 din OUG nr. 109/2011, în cadrul Consiliului de Administratie al TURSIB S.A. sunt constituite Comitetul de Nominalizare și Remunerare Comitetul de Audit si Comitetul de gestionare a riscurilor:

(1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.

(2) Comitetul de nominalizare și remunerare 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.

(2¹) Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere.

(3) Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017, cu modificările ulterioare.

(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (2¹) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.

(4¹) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

(5) „Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.”

Potrivit art. 138² din Legea 31/1990, a societăților :

(1) Prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor se poate prevedea că unul sau mai mulți membri ai consiliului de administrație trebuie să fie independenți.

(2) La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

Comitetele constituite sunt urmatoarele:

- **Comitetul de nominalizare si remunerare :**

Vasile Maier - Bondrea – presedinte (membru independent)
Alexandru Gagea – membru (membru independent)

- **Comitetul de audit :**

Irina Tepes – presedinte (membru independent)
Vasile Maier-Bondrea – membru

- **Comitetul de gestionare a riscurilor :**

Alexandru Gagea – presedinte
Irina Tepes – membru

Presedinte Consiliu de Administratie,

Vasile Maier-Bondrea