

	AQUAVAS S.A. RO-730.169, VASLUI, Str. Stefan cel Mare, nr. 70, ROMANIA, C.U.I. RO 17986823, Nr.inregistrare la R.C.: J37/682/2005 Cont: RO 60RNCB0259028452770001, deschis la BCR Sucursala Vaslui			
	Tel.: 0235.311.600; 0235.311.700	Fax: 0235. 311.900		E-mail: aquavas_vaslui@yahoo.com ;

Hotararea nr. 28/24.05.2019 (5 SC)

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor intrunita statutar in sedinta din data de 24.05.2019 la sediul Societatii din Vaslui, str. Stefan cel Mare, nr. 70, parter,
 -in temeiul Legii 31/1990 cu modificarile si completarile ulterioare si a Actului constitutiv al AQUAVAS S.A., in unanimitate

HOTARASTE

Art.1. Se aproba Raportul anual 2018, elaborat de Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație.

Art.2. Raportul face parte integranta din hotarare.

Art.3. De corectitudinea datelor prezentate raspund membrii Comitetului de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație.

Art.4. Secretarul Tehnic al AGA va comunica prezenta hotarare pentru punerea in aplicare si o va publica pe site-ul Societatii.

Reprezentantii actionarilor in AGA:

Presedinte: Iordache Iulian

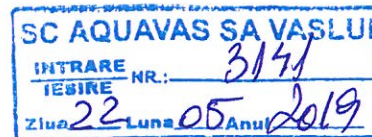
Negruti Alin Leonard

Corodeanu Lucian Valentin

Nechifor Florin

Ionescu Cristian Petrica

Secretar tehnic: Popovici Ioan



Raportul Comitetului de nominalizare si remunerare din cadrul Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A pentru anul 2018

AQUAVAS SA este Operatorul regional de apa si canalizare, pentru judetul Vaslui, a fost infiintat in anul 2005, prin Hotărârea nr.1/2005 a Asociației pentru reabilitarea infrastructurii tehnico-edilitare din municipiile Vaslui, Bârlad, Huși și orașul Negrești – județul Vaslui , este societate comerciala pe actiuni, cu capital public, UAT a Judetului Vaslui, avand calitatea de actionar majoritar alaturi de UAT a Municipiului Vaslui, UAT a Municipiului Barlad, UAT a Municipiului Husi si UAT a Orasului Negresti.

AQUAVAS SA are in structura sa trei sucursale Vaslui, Barlad, Husi, 2 Agentii Negresti si Murgeni si un centru de cost administrativ, respectiv activitatea de la sediul central.

Cadrul instituțional

Prezentul Raport Anual a fost elaborat de către Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al Aquavas – S.A, în conformitate cu reglementările art.55 din O.U.G. nr.109/30.11.2011, și privește remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar 2016. Raportul Anual va fi prezentat Adunării Generale a Acționarilor și va fi pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 40 alin. (1).

Conform art. 55 (3) din OUG 109/2011, Raportul Anual cuprinde în principal 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.

Prezentul Consiliul de administratie al AQUAVAS S.A. s-a constituit în luna iulie 2017 cu un mandat de 4 ani pana in luna iulie 2021 fiind numit cu respectarea principiilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă, în baza unei selecții efectuate de o comisie formată din membrii AGA.

Consiliul de administratie a fost validat si numit prin Hotărâre AGA, în conformitate cu Actul constitutiv al societatii și are urmatoarea componenta:

HARET CATALIN - presedinte

TIBULCA IOAN - membru

COSTACHESCU IOANA - membru

PRISACARU EMIL - membru

BUTNARU VASILE - membru

- membru – revocat ulterior prin Hotararea nr. 16/18.05.2018 (1 CA) si numit administrator executiv provizoriu dl.ec. TIBULCA DUMITRU prin Hotararea 24/22.05.2018

Contractele de mandat cu administratorii au fost încheiate pe o perioadă de 4 ani, începând cu data de 01.07.2017 până la data de 31.06.2021 .

Conducerea executivă a societății în anul 2018 a avut următoarea componență :

BESLEAGA GABRIEL – Director General

TIBULCA DUMITRU – Director Economic

DOROBAT CONSTANTIN – Director Tehnic

BAHNARIU TICU – Director Sucursala Vaslui

UNGUREANU VASILE CORNEL – Director Sucursala Barlad

ZELINCU VIOREL – Director Sucursala Husi

Structura remunerației administratorilor și a directorilor executivi.

În cursul anului 2018 Consiliul de administratie s-a întrunit lunar in cadrul sedintelor ordinare. Prezenta administratorilor la sedintele lunare a fost de 100%.

Conform contractelor de mandat, administratorii neexecutivi au dreptul la o indemnizație (remunerație) fixa lunara bruta pentru executarea mandatului încredințat. Plata indemnizației (remunerației) se face pe data de 27 a fiecărei luni.

La nivelul societatii, in baza Deciziei Consiliului de Administratie nr 1/04.07.2017 a fost infiintat Comitetul de nominalizare si remunerare, care are drept misiune stabilirea politicii de remunerare aplicabila membrilor Consiliului de Administratie, Directorului

General, Directorului Economic, Directorului Tehnic si Directorilor Sucursalelor propunand-o spre aprobare Consiliului de Administratie.

Politica de remunerare este construita pe baza unor elemente esentiale menite sa asigure indeplinirea obiectivelor asumate de operator la nivelul managementului de varf. Acestea vizeaza cresterea gradului de satisfactie a clientului, asigurarea parametrilor functionali pe bransamentele de apa, reabilitarea si extinderea sistemelor de alimentare cu apa si de canalizare in judetul Vaslui, fara insa ca enumerarea sa fie limitativa.

Totodata , Politica de remunerare este in concordanta cu politicile asumate de operator in domeniul calitate, in domeniul mediului, in domeniul sanatatii si securitatii in munca si in domeniul responsabilitatii sociale si respecta principiile care cauta sa armonizeze interesele individuale ale Conducerii cu obiectivele Societatii, in special pe termen mediu si lung, prin evaluarea performantei pe o perioada mare de timp.

Structura remunerarii este o combinatie intre elemente fixe si variabile.

Conform contractelor de mandat, directorii executivi au dreptul la o remuneratie lunara bruta pentru executarea mandatului incredintat formată dintr-o componentă fixă

Directorii executivi nu beneficiază de nici o altă categorie de sporuri în afara indemnizației (remunerăției) calculate conform contractului de mandat.

In conformitate cu prevederile art. 39 alin. 2 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice (denumita in continuare "OUG nr. 109/2011"), politica si criteriile de remunerare a administratorilor si directorilor in cadrul sistemului unitar sunt facute publice pe pagina de internet a intreprinderii publice prin grija consiliului de administratie.

Politica si criteriile de remunerare ale administratorilor si directorilor din cadrul AQUAVAS S.A se bazeaza pe urmatoarele:

- Prevederile OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare
- Hotararea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor AQUAVAS privind aprobarea indemnizatiei fixe a membrilor Consiliului de Administratie
- Deciziile Consiliului de Administratie prin care s-au aprobat contractele de mandat ale Directorilor
- Contractele de mandat ale administratorilor neexecutivi
- Planul de administrare al Consiliului de Administratie aprobat prin Hotararea Adunarii Generale Extraordinare a Actionarilor
- Planul de management al directorului aprobat prin Decizia Consiliului de Administratie plan care dezvolta si completeaza planul de administrare si include indicatorii si criteriile de performanta ale directorilor

- Politica de remunerare este construita pe baza unor elemente esentiale menite sa asigure indeplinirea obiectivelor asumate de operator la nivelul managementului de varf.

Acestea vizeaza cresterea gradului de satisfactie a clientului, asigurarea parametrilor functionali pe bransamentele de apa, reabilitarea si extinderea sistemelor de alimentare cu apa si de canalizare in judetul Vaslui, fara insa ca enumerarea sa fie limitativa.

Politica de remunerare este in concordanta cu politicile asumate de operator in domeniul calitate, in domeniul mediului, in domeniul sanatatii si securitatii in munca si in domeniul responsabilitatii sociale. Totodata , respecta principiile care cauta sa armonizeze interesele individuale ale Conducerii cu obiectivele Societatii, in special pe termen mediu si lung, prin evaluarea performantei pe o perioada mare de timp.

Obiectivul principal al prezentei politici vizeaza remunerarea adecvata si responsabila iar politica de remunerare este consecventa si promoveaza gestionarea riscurilor intr-un mod corect si eficient si incorporeaza masuri pentru evitarea conflictului de interes. Ea urmareste, de asemenea, asigurarea echilibrului intern, precum si retinerea, angajarea si motivarea conducerii.

Structura remunerarii este o combinatie intre elemente fixe si variabile.

CRITERII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR

În baza Deciziei nr.1/04.07.2017 a Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A., în conformitate cu prevederile art. 34 din OUG nr. 109/2011, în cadrul Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A. au fost constituite trei comitete:

- ✓ Comitetul de nominalizare și remunerare
- ✓ Comitetul de audit
- ✓ Comitetul Consultativ pentru Strategie, Dezvoltare si Proiecte mari de investitii

Comitetul de nominalizare și remunerare al Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A, potrivit dispozițiilor art. 34, al. 2 din OUG nr. 109/2011, are următoarele atribuții:

- formulează propuneri pentru funcțiile de administrator;
- elaborează și propune consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere;

- recomandă consiliului de administrație candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere.

Potrivit dispozițiilor art. 34, al. 3 din OUG nr. 109/2011, Comitetul de audit al AQUAVAS S.A. are următoarele atribuții:

- monitorizează procesul de raportare financiară;
- monitorizează eficacitatea sistemelor de control intern, de audit intern, după caz, și de management al riscurilor al societății;
- monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;
- verifică și monitorizează independența auditorului statutar și în special, prestarea de servicii suplimentare a societății auditate.

Comitetul de nominalizare și remunerare și Comitetul de audit constituite în cadrul AQUAVAS S.A. sunt formate din administratori neexecutivi. Cel puțin unul dintre membrii fiecărui comitet este independent, în sensul prevederilor art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată și actualizată.

Administratorii sunt remunerați pentru activitatea desfășurată, conform aprobării adunării generale a acționarilor iar remunerația acestora este alcătuită dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă.

Membrii neexecutivi au dreptul de a primi lunar, pentru activitatea desfășurată, o indemnizație fixă brută al cărei quantum a fost stabilit prin hotărâre AGA și se încadrează în plafonul stabilit de OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare.

Anual, membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație au dreptul de a primi o remunerație variabilă brută, al cărei quantum este stabilită în funcție de atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță, convenite prin contractele de mandat încheiate și revizuite conform prevederilor contractuale, dacă, în urma evaluării Adunării Generale a Acționarilor, se constată că acestea sunt îndeplinite.

CRITERII DE REMUNERARE A DIRECTORILOR

Remunerarea directorilor constă în trei componente: remunerația fixă, remunerația variabilă, componenta non-financiară.

Remunerația fixă reflectă cerințele funcțiilor, performanța individuală, nivelul de expertiză și experiența și se încadrează în plafonul stabilit de OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare.

Componenta variabila se acorda pentru atingerea obiectivelor si depinde de realizarea indicatorilor de performanta.

Componentele fixa si variabila ale remuneratiei totale vor fi echilibrate corespunzator, componenta fixa reprezentand o proportie suficient de mare din remuneratia totala, astfel incat sa permita implementarea unei politici flexibile privind componentele remuneratiei variabile.

Componenta non-financiara se refera la: folosirea unui autoturism de serviciu, telefon de serviciu, decontarea, pe baza documentelor justificative, a cheltuielilor de cazare, diurnă, transport și a altor cheltuieli, pentru deplasările în interes de serviciu în țară și în străinătate, în limitele stabilite prin bugetele anuale, participarea la cursuri de pregătire profesionala.

Politica de remunerare este stabilita pe intreaga durata a mandatului, data fiind necesitatea asigurarii unui mediu stabil, propice desfasurarii unei activitati eficiente, precum si asigurii serviciilor unor directori cu o buna pregatire profesionala si un profil etic ireprosabil, printr-o politica de remunerare corespunzatoare, compatibila cu strategia si interesele pe termen lung ale societatii.

Directorii AQUAVAS S.A. nu beneficiază de vreo schemă de bonusuri anuale si nici de vreo schemă de pensii suplimentare. În contractele de mandat nu au fost prevăzute daune interese pentru revocare fără justă cauză.

3.Criteriile de performanță a membrilor Consiliului de Administrație și a Directorilor executivi.

Obiectivele și criteriile de performanță ale membrilor consiliului de administrație au fost stabilite și introduse în Contractul de de Mandat/Administrație, în Anexa nr.1, după aprobarea planului de management care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță, de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Obiectivele și Indicatorii de Performanță a Administratorilor pentru 2018 au fost:

- 1) Indicele **cheltuielilor totale** – cu o pondere de 5%;
- 2) Indicele **cheltuielilor de natura salariala** - cu o pondere de 10 %;
- 3) Indicele **populatiei la care se factureaza serviciul de apa** - cu o pondere de 15 %;
- 4) Indicele **numarului total de bransamente contorizate** – cu o pondere de 15%;
- 5) Indicele **referitor la dezvoltarea, aprobarea, monitorizarea si revizuirea strategiei intreprinderii** – cu o pondere de 35%;

- 6) Indicele **referitor la stabilirea indicatorilor de performanta adecvati intreprinderii**
– cu o pondere de 20%;

Determinarea acestor indicatori se face astfel:

- 1) Indicele **cheltuielilor totale**, calculat ca un raport $I_{CH}=CH_0/CH_1 \times 5$ in care:
 - CH_0 = cheltuielile totale stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
 - CH_1 = cheltuielile totale din luna/perioada analizata;
- 2) Indicele **cheltuielilor de natura salariala**, calculat ca un raport $I_{CS}=CS_0/CS_1 \times 10$ in care :
 - CS_0 = cheltuielile de natura salariala stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
 - CS_1 = cheltuieli de natura salariala din luna/perioada analizata;
- 3) Indicele **populatiei la care se factureaza serviciul de apa** calculat ca un raport $I_{PD}=PD_1/PD_0 \times 15$ in care:
 - PD_0 = numarul de persoane deservite pentru serviciul de apa stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata;
 - PD_1 = numarul de persoane deservite pentru serviciul de apa in luna/perioada analizata;
- 4) Indicele **numarului total de bransamente contorizate** calculat ca un raport $I_{BC}=BC_1/BC_0 \times 15$ in care:
 - BC_0 = numarul total de bransamente contorizate stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata;
 - BC_1 = numarul total de bransamente contorizate realizat pentru luna/perioada analizata;
- 5) Indicele **referitor la dezvoltarea, aprobarea, monitorizarea si revizuirea strategiei intreprinderii**, calculat ca un procent, astfel:
 - 100x35% daca strategia intreprinderii este aprobata, monitorizata si in caz de necesitate revizuita
 - 0x35% daca strategia intreprinderii nu este monitorizata si in caz de necesitate revizuita

6) Indicele referitor la stabilirea indicatorilor de performanta adecvati intreprinderii, calculat astfel:

- 1*20 daca indicatorii de performanta ai intreprinderii au fost stabiliti;
- 0 daca indicatorii de performanta ai intreprinderii nu au fost stabiliti;

Indemnizatia variabila a administratorilor neexecutivi se va acorda in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta, proportional cu perioada de exercitare a calitatii de administrator si va fi platita la incheierea exercitiului, astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe/an;

Urmărirea și raportarea indicatorilor cheie de performanță se va face trimestrial.

Contractele de mandat ale directorilor executivi au ca obiect organizarea, conducerea și gestionarea activităților societății și respectiv asigurarea managementului logistic și managementului operational al producției pe baza unor obiective și criterii de performanță, stabilite și/sau revizuite anual.

Obiectivele și Indicatorii de Performanță a directorilor pentru 2018 au fost:

- 1) Indicele **cifrei de afaceri** cu o pondere de 5 %,
- 2) Indicele **profitului brut** cu o pondere de 25 %,
- 3) Indicele **cheltuielile de natură salarială**, cu o pondere de 5 %,
- 4) Indicele **nivelului cheltuielilor totale la 1.000 lei venituri totale**, cu o pondere de 15%.
- 5) Indicele **populației la care se facturează serviciul de apă** - cu o pondere de 15 %,
- 6) Indicele **numărului total de bransamente contorizate** - cu o pondere de 20 %,
- 7) Indicele **standardelor de control intern/managerial** - cu o pondere de 15 %,

Indemnizatia variabilă a se va acorda semestrial in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe

- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe

Urmărirea si raportarea indicatorilor cheie de performanță se va face trimestrial, iar regularizarea se va efectua semestrial pentru a fi evitate abaterile si pentru comparabilitatea cu prevederile semestriale din BVC.

Determinarea acestor indicatori se face astfel:

1) Indicele cifrei de afaceri, calculat ca un raport $I_{CA}=CA_1/CA_0 \times 5\%$, în care:

- CA_0 =cifra de afaceri stabilita prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
- CA_1 =cifra de afaceri a lunii/perioadei analizate;

2) Indicele profitului brut, calculat ca un raport $I_{PB}=PB_1/PB_0 \times 2.5\%$, in care:

- PB_0 =profitul brut stabilit prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
- PB_1 =profitul brut al lunii/perioadei analizate

3) Indicele cheltuielilor de natură salarială, calculat ca un raport

$I_{CS}=CS_0/CS_1 \times 5\%$, in care:

- CS_0 =cheltuielile de natură salarială stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
- CS_1 =cheltuielile de natură salarială din luna/perioada analizata;

4) Indicele nivelului cheltuielilor totale la 1.000 lei venituri totale, calculat ca un raport

$I_{CT}=CT_0/CT_1 \times 15\%$, in care:

- CT_0 -cheltuielile totale la 1.000 lei stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
- CT_1 -cheltuielile totale la 1.000 lei venituri totale din luna/perioada analizata;

5) Indicele populatiei la care se facturează serviciul de apa calculat ca un raport

$I_{PF}=PF_1/PF_0 \times 15\%$ din care:

PF_0 = numărul populatiei la care se facturează serviciul de apa stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

PF_1 = numărul populatiei la care se facturează serviciul de apa in luna/perioada analizata

6) Indicele numărului total de bransamente contorizate calculat ca un raport

$I_{BC} = BC_1/BC_0 \times 20\%$ din care:

BC_0 – numărul total de bransamente contorizate stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

BC_1 = numărul total de bransamente contorizate realizat pentru luna/perioada analizata

7) Indicele standardelor de control intern/managerial calculat ca un raport

$I_{SC} = SC_1/SC_0 \times 15\%$

SC_0 = numărul standardelor de control intern/managerial stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

SC_1 = numărul standardelor de control intern/managerial realizat in luna/perioada realizata

Indemnizatia variabila

Administratorii si Directorii au dreptul la plata unei indemnizatii variabile in raport de indeplinirea indicatorilor de performanță.

Indemnizatia variabilă a se va acorda semestrial in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe

5 Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Contractele de mandat ale directorilor executivi, au fost încheiate pe o durata de 4 ani dupa cum urmeaza:

❖ Besleaga Gabriel

-Decizia nr. 56/04.04.2016 (1S) -Numire Director General ing. Besleaga Gabriel

❖ Bahnariu Ticu

- Decizia nr. 73/04.04.2016 (14SC) aprobare prelungire mandat de Director de Sucursala si aprobare contract de mandat a domnului Bahnariu Ticu

❖ **Dorobat Constantin**

- Decizia nr.8SC/28.07.2017 de numre a directorului tehnic al AQUAVAS S.A

❖ **Ungureanu Vasile Cornel**

-Decizia nr. 153/21.12.2016 (3 Bd)-aprobare reinnoire mandat pentru postul de Director de Sucursala al Sucursalei Barlad pentru perioada 01.01.2017-31.12.2020, pentru domnul Ungureanu Vasile Cornel

❖ **Zelincu Viorel**

- Decizia nr. 152/21.12.2016 (3 Hs)- aprobare reinnoire mandat pentru postul de Director de Sucursala al Sucursalei Husi pentru perioada 01.01.2017-31.12.2020, pentru domnul Zelincu Viorel,

Neîndeplinirea si/sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor asumate de către oricare dintre părțile semnatare ale contractului de mandat atrage răspunderea părții aflate în culpa.

Administratorii pot renunța la mandatul încredințat cu un preaviz prealabil de 30 de zile, în aceleași condiții putând renunța la mandat și directorii executivi.

Condițiile încetării, modificării sau prelungirii mandatului Administratorilor

1. Mandatul poate înceta în cazul neîndeplinirii indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari înscrisi în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului sau din cauza încălcării criteriilor de integritate stipulate în mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și sau nerespectarea Codului de etică al întreprinderii publice;

2. Prevederile prezentului contract pot fi modificate după o prealabilă notificare, cu acordul ambelor părți, prin act adițional.

(2)Contractul va fi adaptat corespunzător reglementărilor legale ulterioare încheierii acestuia, care îi sunt aplicabile.

3. Părțile semnatare ale prezentului contract stabilesc că acesta își poate înceta efectele în una sau mai multe din următoarele situații:

a). Expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, iar părțile nu l-au negociat în vederea

prelungirii;

b). Revocarea administratorului:

- în cazul neîndeplinirii obligațiilor prevăzute în contract respectiv a indicatorilor de performanță în primul an Adunarea Generală a Acționarilor pune în vedere administratorilor faptul că dacă nici în următorul an nu îndeplinesc criteriile de performanță aceștia pot fi revocați

- nerespectarea legislației în vigoare, aplicabilă societății comerciale;

- în cazul apariției altor reglementări legale

c). Renunțarea administratorului la mandatul încredințat;

d). Acordul de voință al părților semnatare;

e). Intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege;

f). Decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a administratorului;

g). Insolvabilitatea ori lichidarea societății;

h). Nerealizarea în timp de un an a criteriilor de performanță stabilite în contract.

i). În cazul în care un administrator nu participă la trei ședințe consecutive ale Consiliului de Administrație se consideră că acesta nu își îndeplinește obligațiile din Contract și că acesta renunță la mandatul încredințat și efectele contractului de administrare încetează cu excepția cazului în care își justifică lipsa cu acte doveditoare

4. În cazul revocării sale, administratorul este obligat să înapoieze societății toate actele și documentele deținute în exercitarea atribuțiilor sale la data expirării preavizului stabilit.

5. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani.

Presedintele Consiliului de Administratie

Jrs. Haret Catalin

