Transbus
Compania de Transport Buzău
Nr. Reg. J10/370/1998 - C.U.I. 10622337
sos. Constantei, nr.10, Buzau,
Cont: RO 45BTRL01001202H73645XX,
deschis la Banca Transilvania Buzau
tel: 0238 426 392, fax: 0238 724 734,
office@transbusbuzau.ro www.transbusbuzau.ro

ISO 14001:2015 ISO 45001:2015 ISO 9001:2015 IAS ACCREDITED

Nr. 7959/14.09.2026

RAPORT PRIVIND EXECUȚIA CONTRACTULUI DE MANDAT AL DIRECTORULUI GENERAL TRANS BUS SA TRIMESTRUL II 2026

Prezentul raport este elaborat în conformitate cu art. 54 din Ordonanta de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare: *„Directorul general sau, după caz, directoratul întreprinderii publice elaborează trimestrial și prezintă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere un raport în care sunt prezentate informații privind execuția mandatului său, schimbările semnificative în situația afacerilor și în aspectele externe care ar putea afecta performanța întreprinderii publice sau perspectivele sale strategice."*

Societatea TRANS BUS S.A. Buzău este operatorul de transport public căruia i-a fost încredințat serviciul de transport public local în aria ADI Buzău-Mărăcineni, prin contractul de delegare nr. 2/2025, atribuit direct în temeiul Regulamentului CE nr. 1370/2007.

Activitatea Directorului general a vizat în perioada analizată, în conformitate cu prevederile contractului de mandat, precum și a legislației incidente, conducerea societății la cel mai înalt nive. pentru satisfacerea cerințelor de utilitate publică, precum și atingerea așteptărilor acționarilor, prin îndeplinirea cerințelor Contractului de delegare, operaționalizând următoarele strategii:

Axa A – Eficiență economică și financiară

Axa B – Calitatea și siguranța serviciilor

Axa C – Modernizare, digitalizare și investiții

Axa D – Competență profesională și resurse umane

Axa E – Guvernanță corporativă, etică și conformitate

În conformitate cu prevederile Ordonantei de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, prezentul raport conține următoarele:

1. Informații privind execuția mandatului;
2. Schimbările semnificative în situația afacerilor și a aspectelor externe care ar putea afecta performanța societății sau perspectivele sale strategice.

I. INFORMAȚII PRIVIND EXECUȚIA MANDATULUI

1. Eficiență economică și financiară

In ceea ce priveste eficiență economică și financiară, toata atentia a fost indreptata catre măsuri strategice ce au vizat optimizarea costurilor și maximizarea veniturilor, menținând în același timp calitatea serviciului public.

Direcțiile de acțiune includ următoarele elemente structurate:

1. Optimizarea Costurilor Operaționale (Cheltuieli)

Consumul de carburant și energie: Monitorizarea strictă a consumului prin sisteme de telematică (GPS), instruirea șoferilor pentru condus ecologic și tranziția către o flotă electrică, hibridă.

Mentenanța flotei: Trecerea de la mentenanța reactivă (reparații după defecțiune) la mentenanța predictivă și preventivă pentru a reduce timpul de imobilizare a vehiculelor și costurile cu piesele de schimb.

Managementul personalului: Optimizarea schemelor de personal, a graficelor de lucru și a schimburilor pentru a reduce orele suplimentare nejustificate, corelate cu fluxurile de călători.

2. Maximizarea Veniturilor

Sisteme moderne de taxare (Ticketing): Implementarea si dezvoltarea sistemelor de e-ticketing (plata cu cardul bancar, SMS, aplicații mobile, carduri de călătorie reîncărcabile). Aceasta reduce frauda (călătoria fără bilet) și elimină costurile tipăririi biletelor fizice.

Venituri alternative : Exploatarea spațiilor publicitare de pe vehicule și din stații, închirierea de infrastructură excedentară sau oferirea de servicii de service/ITP pentru terți.

3. Relația cu Autoritatea Contractantă ADI BUZAU MARACINENI

Contractul de Servicii Publice : Negocierea și decontarea corectă a compensației acordate de UAT-URI membre ale asociatiei pentru acoperirea costurilor de exploatare, dar si a diferențelor de tarif sau pentru diverse categoriile sociale (pensionari, elevi).

Fundamentarea economică: Orice traseu nou sau modificare de grafic trebuie fundamentată prin studii de oportunitate economică, evitând cursele „în gol".

2. Calitatea și siguranța serviciilor

Gradul de realizare a curselor programate (regularitatea transportului) a fost de **100 %**, nerespectarea graficului pe anumite linii fiind cauzată exclusiv de blocajele din trafic sau lucrările edilitare.

Curățenia în mijloacele de transport a fost monitorizată zilnic la retragerea în autobază.

Pe linie de siguranță, s-au efectuat reviziile tehnice periodice obligatorii, înregistrându-se **zero accidente majore** din vina personalului navigant.

Toate vehiculele de transport dețin asigurări RCA și de călători valabile.

În primul semestru al anului **2026**, strategia operatorului de transport public Trans Bus Buzău s-a concentrat pe consolidarea investițiilor în **modernizare, management digital al flotei și infrastructură smart city**, o parte semnificativă din aceste soluții fiind prezentate oficial și delegațiilor internaționale (cum a fost cea din Chișinău) ca model de bune practici în mobilitatea urbană.

Principalele direcții de dezvoltare și investiții din această perioadă includ:

Digitalizare și Smart City

- **Managementul flotei și MaaS:** S-au implementat și analizat platforme moderne de gestionare a flotei și integrarea conceptului **Mobility-as-a-Service (MaaS)**. Aceasta permite o corelare mult mai bună a fluxurilor de pasageri cu vehiculele din teren.
- **Informarea călătorilor:** Continuă utilizarea și optimizarea sistemelor electronice integrate de informare, incluzând rețeaua de panouri electronice din stații și actualizările din Aplicația Transport Public Buzău.
- **Ticketing Electronic:** Modernizarea sistemelor de plată cu cardul direct în autobuz (e-ticketing) pentru fluidizarea accesului și reducerea timpilor de așteptare.

Investiții în Infrastructura Rutieră și Trasee

- **Coridoare dedicate:** S-au pus în valoare benzile unice destinate autobuzelor, menite să reducă timpii petrecuți în trafic.
- **Adaptări la lucrările publice:** Modernizarea arterelor principale (cum ar fi Bulevardul Unirii, Bulevardul Stadionului sau strada Frăsinet) a impus reorganizări logistice majore, mutări temporare de stații și devieri de trasee pentru linii importante (3, 5, 5B, Z122) pentru a menține continuitatea serviciului.

Pe lângă digitalizare, guvernanță și audit intern, primul semestru al anului **2026** a inclus o serie de **activități operaționale, comerciale și tehnice specifice** Trans Bus Buzău, menite să optimizeze serviciul public și să răspundă politicilor sociale ale municipalității.

Cele mai importante acțiuni din această perioadă au fost:

a. Extinderea Facilităților Sociale (Gratuități)

- **Abonamente pentru pensionari:** Începând cu **1 mai 2026**, s-a implementat măsura prin care se eliberează abonamente gratuite pentru Zona 1 tuturor pensionarilor cu domiciliul în municipiul Buzău, **indiferent de cuantumul pensiei lor.**

b. Armonizarea Rutelor și Optimizarea Orarului Metropolitan

- **Corelarea tronsoanelor comune:** În luna martie 2026, s-a realizat o restructurare a graficelor pe rutele metropolitane pentru a evita suprapunerile inutile. Un exemplu specific a fost reprogramarea curselor pe Traseul 28 (Buzău – Joseni), corelat pe tronsoanele comune cu liniile 2, 22 și Z111.
- **Linii sezoniere:** S-a pregătit și adaptat capacitatea de transport pentru fluxurile de călători orientate către activitățile turistice de sezon din stațiunea Sărata Monteoru. [1]

c. Exploatarea și Întreținerea Flotei Moderne

- **Mentenanța flotei eco:** Pe lângă gestionarea celor peste 130 de autobuze clasice, echipele tehnice s-au concentrat pe optimizarea infrastructurii de încărcare și exploatarea celor **13 autobuze electrice** intrate în rețea.
- **Activitatea stației ITP:** Stația ITP proprie a Trans Bus (autorizată pentru toate tipurile de autovehicule) a funcționat la capacitate maximă, asigurând atât verificările tehnice periodice ale flotei interne pentru siguranța călătorilor, cât și servicii contra cost pentru vehicule terțe.

d. Managementul Programelor Speciale de Sărbători

- Gestionarea fluxurilor în perioadele libere a impus planificări stricte ale resursei umane și grafice adaptate "de weekend" pentru sărbătorile legale din primăvară, cum au fost cele de 1 Mai sau a doua zi de Rusalii (1 iunie 2026) , Dragaica .

S-a facut instruirea periodica de informare a conducatorilor auto cu privire la urmatoarele aspecte:

1. Prezentarea , analizarea si dezbaterea temelor de instruire periodica pentru anul 2026 conform tematicii SSM si in domeniul PSI
2. Prezentarea , analizarea si dezbaterea tuturor evenimentelor rutiere cu victime sau numai cu pagube materiale
3. Aplicarea si respectarea regulilor de conducere si a regulamentului de circulatie

De-asemenea, s-au facut instruiriile individuale cu tema prevenirea accidentelor rutiere si respectarea vitezei legale de deplasare

3. Modernizare, digitalizare și investiții

S-a continuat extinderea **sistemului de e-ticketing** prin instalarea de noi validatoare duale și POS-uri bancare în vehicule.

A fost actualizată aplicația mobilă pentru călători, care permite acum urmărirea în timp real a vehiculelor prin GPS și achiziția de titluri de călătorie.

În ceea ce privește flota, s-au finalizat procedurile de recepție pentru autobuzele noi electrice și s-au demarat lucrările pentru modernizarea stațiilor de încărcare .

4. Competență profesională și resurse umane

Principala provocare a perioadei a rămas **deficitul de conducători auto**.

Pentru remediere, s-au organizat campanii continue de recrutare și s-a implementat un program interr de instruiri privind comportamentul în relația cu publicul călător.

Rata de absenteism a fost de 0 %, asigurându-se zilnic numărul necesar de conducători pentru acoperirea turnusurilor.

În contextul modernizării și digitalizării accelerate din **2026**, pilonul central al strategiei Trans Bus Buzău îl reprezintă **corelarea competenței profesionale cu restructurarea resursei umane**. Trecerea către o flotă smart (autobuze electrice, e-ticketing, sisteme integrate) a impus atât o selecție riguroasă a managementului, cât și noi standarde de formare pentru personalul de execuție.

Iată principalele direcții privind resursa umană și competența profesională aplicate în acest an:

a. Profesionalizarea Managementului (Guvernanță Corporativă)

Pentru a gestiona eficient investițiile și fondurile europene, în prima parte a anului s-a derulat o amplă procedură de recrutare și selecție conform **OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă**.

- **Conducerea Executivă:** Postul de Director General a fost ocupat de **ing. Gică Toader** (mandat început oficial pe **5 mai 2026**).
- **Consiliul de Administrație:** S-a finalizat selecția pentru membrii permanenți, cu mandat până în 2030 și s-a parcurs o procedură de selecție inclusiv în vară pentru completarea structurii de administrare.

b. Recrutarea și Profilul Profesional al Șoferilor

Introducerea autobuzelor electrice noi a redefinit standardele de angajare. Compania a derulat campanii constante de recrutare (pentru 27 de posturi de șoferi de autobuz aprobate prin memorandum solicitând un set clar de competențe profesionale obligatorii cum ar fi:

- **Permis de conducere categoria D** și **Atestat profesional** valabil pentru transport persoane.
- **Card tahograf digital** valabil
- Adaptabilitate la lucrul în schimburi planificate, pe o flotă modernizată și monitorizată prin GPS

c. Pachetul de Beneficii pentru Retenția Resursei Umane

Pentru a combate deficitul de personal din sectorul transporturilor și pentru a atrage competențe de top, Trans Bus Buzău oferă un pachet extins de motivare:

- Contracte de muncă pe perioadă nedeterminată.
- Salariu de bază atractiv completat de sporuri legale (ore suplimentare, de noapte, de weekend), tichete de masă, vouchere de vacanță și prime de sărbători.
- **Mediu de lucru adecvat :** Acces la o flotă sigură și curată, plus asigurarea ținutei vestimentare oficiale de prezentare (cămașă, pulover, geacă).

5. Guvernanță corporativă, etică și conformitate

Activitatea s-a derulat cu respectarea strictă a Contractului de Servicii Publice și a OUG 109/2011.

S-au transmis la termenele legale toate raportările către ADI și Consiliul de Administrație.

Toate petițiile și reclamațiile venite din partea călătorilor au fost analizate și soluționate în termenul legal de 30 de zile, implementându-se măsuri corective acolo unde s-au sesizat abateri de la Codul de Etică al personalului de bord.

Sistemul de **guvernanță corporativă, etică și conformitate** din cadrul Trans Bus Buzău funcționează ca un mecanism riguros menit să asigure transparența decizională, combaterea corupției și alinierea operatorului de transport la standardele legislative europene și naționale.

În anul **2026**, aplicarea acestor principii vizează în mod direct managementul fondurilor publice și integritatea personalului, structurându-se pe trei piloni principali:

a. Guvernanța Corporativă și Transparența Decizională

Conformitatea administrativă este ghidată strict de **OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice**. Toate deciziile majore urmează un circuit transparent:

- **Separarea Puterilor:** Managementul executiv (condus de Directorul General ing. Gică Toader) aplică o strategie monitorizată de un Consiliu de Administrație format din membri selectați prin proceduri publice. În august 2026, s-a finalizat inclusiv raportul pentru numirile finale ale structurii de administrare.
- **Publicarea Actelor:** Pe platforma oficială sunt publicate transparent toate Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor (A.G.A.) și deciziile Consiliului de Administrație, oferind comunității și autorităților locale vizibilitate totală asupra modului în care sunt cheltuite resursele.

b. Etică și Integritate (SNA)

Compania acționează în acord cu **Strategia Națională Anticorupție (SNA)** și deține un Cod de conduită etică bine definit:

- **Ofițerul de Etică și Conformitate:** Trans Bus a desemnat un ofițer dedicat în cadrul structurii organizatorice. Acesta se află în subordinea directă a managementului și are rolul de a implementa planurile de integritate, de a supraveghea eficiența programului și de a contribui activ la o cultură a legalității.

6. Activitatea de control financiar de gestiune

Controlul financiar de gestiune a verificat lunar consumurile de carburant/energie, stocurile de piese de schimb din magazie și justificarea foilor de parcurs.

S-a realizat un audit intern pe linia achizițiilor de piese de schimb pentru flotă, constatându-se eficiența utilizării fondurilor.

Nu au fost identificate depășiri ale creditelor bugetare alocate pe centrele de cost .

La nivelul **TRANS BUS SA Buzău**, activitatea de **Control Financiar de Gestiune (CFG)** este organizată ca un compartiment specializat de control intern, subordonat direct managementului executiv și Consiliului de Administrație.

Această funcție acționează ca un instrument de guvernanță corporativă esențial pentru un operator public dependent de subvenții, asigurând utilizarea legală și eficientă a banului public și a patrimoniului societății.

Principalele coordonate ale activității de control financiar de gestiune din cadrul companiei includ:

- **Respectarea Legalității:** Verificarea conformității tuturor documentelor contabile, a contractelor și a operațiunilor de plată cu legislația națională și cu hotărârile Consiliului de Administrație .
- **Prevenirea Fraudelor și Abaterilor:** Identificarea timpurie și eliminarea oricăror riscuri de fraudă, risipă sau nereguli în gestiunea patrimoniului.]
- **Asigurarea Informării Managementului:** Furnizarea de date reale și exacte către Directorul Executiv și Directorul Economic pentru fundamentarea deciziilor strategice.
- **Protejarea Patrimoniului:** Supravegherea integrității activelor societății (flotă de autobuze, stocuri de piese de schimb, echipamente de e-ticketing).

Activitatea este exercitată de personal desemnat (conform organigramei în vigoare) și funcționează pe două paliere:

1. **Control Programat (Preventiv și Periodic):** Se derulează în baza unui program de activitate anual aprobat de conducere. Acesta urmărește încadrarea cheltuielilor în limitele stabilite prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli (BVC) aprobat de AGA .
2. **Control Ad-hoc (Tematic/Suplimentar):** Se activează la solicitarea expresă a managementului atunci când apar suspiciuni sau neconcordanțe pe anumite segmente operaționale.

Având în vedere specificul de transport public, echipa de control financiar de gestiune își concentrează atenția pe elementele cu cel mai mare impact financiar:

- **Decontarea Subvențiilor și Facilităților:** Verificarea corectitudinii înregistrării numărului de călători și a validărilor de abonamente (în special cele gratuite pentru pensionari sau elevi eliberate din bugetul local). Orice eroare în sistemul de e-ticketing Trans Bus poate duce la pierderi sau întârzieri în încasarea compensațiilor de la Primărie.
- **Gestiunea Carburanților și Resurselor:** Monitorizarea consumurilor de carburanți raportat la kilometrii efectiv parcurși pe traseele din aria de deservire a ADI .
- **Achizițiile de Piese și Mentenanța Flotei:** Verificarea contractelor de aprovizionare, a stocurilor din magazii și a devizelor din atelierul de reparații pentru a asigura un raport optim calitate-preț.

7. Alte activități specifice perioadei

În perioada de raportare, s-a asigurat logistica necesară pentru transportul public cu ocazia unor Evenimente locale, prin suplimentarea capacității de transport pe liniile specifice.

Responsabilizare sociala locala facilitand accesul copiilor din sistemul de protectie la activitati educationale si culturale in parteneriat cu diferite asociatii pentru imbunatatirea imaginii institutionale si cresterea gradului de incluziune sociala totodata facilitand si tranaportul pentru copii si voluntari la diverse campanii de promovare .

II. SCHIMBĂRILE SEMNIFICATIVE ÎN SITUAȚIA AFACERILOR ȘI A ASPECTELOR EXTERNE CARE AR PUTEA AFECTA PERFORMANȚA COMPANIEI SAU PERSPECTIVELE SALE STRATEGICE

Performanța strategică și operațională a companiei de transport public poate fi influențată în perioada următoare de următorii factori externi:

- **Blocajele majore în trafic și lucrările de infrastructură rutieră** din municipiu sau zona de operare, care afectează direct timpii de parcurs, cresc consumul de carburant și scad atractivitatea transportului public în favoarea celui privat.
- **Evoluția prețurilor la energie electrică și carburanți**, care poate genera presiuni uriașe pe costurile operaționale, necesitând o eventuală ajustare a valorii compensației primite de la bugetul local.
- **Fluctuația și migrația forței de muncă calificate** (șoferi profesioniști de autobuz) către sectorul privat de transport marfă sau către străinătate, aspect ce pune presiune pe politica salarială a companiei.
- *Măsură de atenuare:* Managementul menține un dialog activ autoritatea publica tutelara pentru optimizarea transportului în comun și corelarea subvenției cu costurile reale din piață.

Director general,

Toader Gică

[redacted]

Transbus
Compania de Transport Buzău
Nr. Reg. J10/370/1998 - C.U.I. 10622337
sos. Constantei, nr.10, Buzau,
Cont: RO 45BTRL01001202H73645XX,
deschis la Banca Transilvania Buzau
tel: 0238 426 392, fax: 0238 724 734,
office@transbusbuzau.ro www.transbusbuzau.ro

ISO 14001:2015 ISO 45001:2015 ISO 9001:2015 IAS ACCREDITED

Nr. 7960/14.09.2026

POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORILOR

TRANS BUS SA

document publicat în temeiul art. 39, alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare

1. Scopul documentului

Prezentul document prezintă politica și criteriile de remunerare aplicate de TRANS BUS SA membrilor Consiliului de administrație și Directorului general, precum și celelalte avantaje acordate acestora, și este făcut public pe pagina de internet a societății prin grija Președintelui Consiliului de administrație.

Documentul are ca finalitate asigurarea transparenței modului de determinare a remunerației persoanelor cu funcții de administrare și de conducere, corelarea acesteia cu performanța societății și încadrarea strictă în plafoanele stabilite de lege.

2. Cadrul legal aplicabil

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,;
- Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011;
- Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Actul constitutiv al TRANS BUS SA;
- Hotărârile Adunării generale a acționarilor și deciziile Consiliului de administrație privind stabilirea remunerației, respectiv contractele de mandat încheiate în baza acestora.

3. Domeniul de aplicare

TRANS BUS SA este administrată în sistem unitar. Politica se aplică:

- membrilor neexecutivi ai Consiliului de administrație;
- directorului general, numit de Consiliul de administrație și având contract de mandat.

4. Principiile politicii de remunerare

- Legalitate: remunerația se stabilește exclusiv în structura și în limitele prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011.
- Transparență: modalitatea de calcul, baza de raportare și celelalte avantaje sunt aduse la cunoștința publicului prin publicarea prezentului document.
- Obiectivitate și predictibilitate: remunerația fixă se determină prin aplicarea unui coeficient de multiplicare asupra unui indicator statistic oficial, verificabil, iar nu prin negociere discreționară.
- Corelarea cu performanța: componenta variabilă, acolo unde se acordă, este condiționată de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță.
- Proporționalitate: nivelul remunerației ține seama de complexitatea operațiunilor desfășurate de societate și de criteriile de referință din sectorul privat.
- Sustenabilitate financiară: toate drepturile bănești se încadrează în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat al societății.

5. Baza de calcul a remunerației fixe

Remunerația fixă lunară brută se determină prin aplicarea unui coeficient de multiplicare asupra mediei 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 clasificației activităților din economia națională (CAEN), comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Baza de calcul rămâne fixă pe durata mandatului, fiind raportată la valoarea comunicată de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Modificarea ulterioară a indicatorului statistic nu determină recalcularea automată a remunerației.

6. Modalitatea de calcul aplicată în cadrul TRANS BUS SA

6.1. Administratori neexecutivi – membri ai Consiliului de administrație

Remunerația constă exclusiv într-o indemnizație fixă lunară brută, determinată prin aplicarea coeficientului de multiplicare de 0,57 asupra bazei de calcul definite la pct. 5, dată de referință pentru calculul mediei pe ultimele 12 luni: februarie 2026. Coeficientul aplicat reprezintă 28,5% din plafonul legal maxim admis.

Nivelul remunerației este propus de Comitetul de nominalizare și remunerare și aprobat de Adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat și complexitatea operațiunilor desfășurate de societate.

6.2. Director general

Remunerația constă într-o indemnizație fixă lunară brută, determinată prin aplicarea coeficientului de multiplicare de 3 asupra bazei de calcul definite la pct. 5, dată de referință pentru calculul mediei pe ultimele 12 luni: aprilie 2026. Societatea îndeplinind condițiile prevăzute la art. 28 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011, plafonul legal aplicabil este de 4 ori baza de calcul, coeficientul aplicat reprezentând 75% din acesta.

Componenta variabilă a remunerației se acordă anual, exclusiv în condițiile și în limitele prevăzute de art. 38 din O.U.G. nr. 109/2011, are la bază gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de Consiliul de administrație, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, și se plătește după aprobarea situațiilor financiare anuale, cu condiția îndeplinirii cumulative a criteriilor financiare prevăzute de lege. Componenta variabilă nu poate depăși de maximum două ori baza de calcul definită la pct. 5.

Nivelul remunerației directorului general este propus de Comitetul de nominalizare și remunerare și aprobat de Consiliul de administrație.

Remunerația este asimilată din punct de vedere fiscal veniturilor din salarii, societatea reținând și virând impozitul pe venit și contribuțiile obligatorii aferente.

7. Celelalte avantaje acordate

Pe lângă remunerația prevăzută la pct. 6, prin contractele de mandat se acordă avantaje de natura celor descrise mai jos. Nu se acordă avantaje care nu sunt prevăzute în actul constitutiv, în contractul de mandat sau aprobate potrivit legii.

Administratorilor neexecutivi li se asigură, pe cheltuiala societății, o asigurare de răspundere profesională, contractată potrivit legislației achizițiilor sectoriale, în limita unei sume asigurate stabilite pentru fiecare administrator, precum și rambursarea cheltuielilor necesare și utile efectuate în mod justificat în interesul îndeplinirii mandatului, între care cheltuielile de transport, de cazare, diurna și

cheltuielile de reprezentare, pe bază de documente justificative. Administratorii pot beneficia de orice alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al societății sau aprobate de autoritatea publică tutelară, precum și de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, în condițiile contractului de mandat și ale legii. Obligația societății de plată a primelor de asigurare este condiționată de includerea sumelor corespunzătoare în bugetul de venituri și cheltuieli și de finalizarea procedurilor de achiziție aferente.

Directorului general i se asigură, pe cheltuiala societății, o asigurare de răspundere profesională, precum și decontarea, pe bază de documente justificative, a cheltuielilor de transport, cazare, diurnă și a altor cheltuieli ocazionate de deplasările în interes de serviciu în țară și în străinătate, respectiv a celor aferente participării la programe de pregătire profesională și managerială și la vizite de documentare și alte beneficii în limitele stabilite prin art. 39 din O.U.G. nr. 109/2011. Directorul general beneficiază de concediu de odihnă anual și de indemnizația aferentă, precum și de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, în condițiile contractului de mandat și ale legii. Totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat nu poate depăși valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.

8. Criteriile de stabilire, de acordare și de revizuire

La stabilirea nivelului remunerației și a celorlalte avantaje se au în vedere următoarele criterii:

- plafoanele imperative prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 pentru fiecare categorie de mandat;
- complexitatea operațiunilor desfășurate de societate, respectiv serviciul public de transport local de călători, dimensiunea flotei și a rețelei deservite, numărul de salariați și cifra de afaceri;
- criteriile de referință din sectorul privat pentru funcții comparabile;
- responsabilitățile, competențele și atribuțiile stabilite prin actul constitutiv și prin contractul de mandat;
- gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță și rezultatele evaluării anuale a activității, pentru componenta variabilă;
- încadrarea cheltuielilor totale cu remunerațiile și beneficiile în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Politica se revizuiește ori de câte ori intervin modificări ale cadrului legal aplicabil, modificări ale obiectului principal de activitate sau ale clasei CAEN de referință, precum și la reînnoirea ori modificarea contractelor de mandat. Orice modificare a remunerației se realizează exclusiv prin act adițional la contractul de mandat, aprobat de organul competent.

9. Competențe de aprobare

- Adunarea generală a acționarilor – aprobă remunerația membrilor Consiliului de administrație, la propunerea Comitetului de nominalizare și remunerare;
- Consiliul de administrație – stabilește și aprobă remunerația directorului general, în structura și în limitele prevăzute de lege și de actul constitutiv;
- Comitetul de nominalizare și remunerare – formulează propunerile privind remunerarea și elaborează raportul anual privind remunerațiile și celelalte avantaje acordate administratorilor și directorilor.

10. Dispoziții finale

Prezenta politică intră în vigoare la data aprobării și se aplică mandatelor aflate în derulare, cu respectarea principiului potrivit căruia contractele de mandat rămân supuse legislației în vigoare la data încheierii lor, în măsura în care legea nu dispune altfel.

Prezenta politică se publică pe pagina de internet a TRANS BUS SA, la secțiunea dedicată guvernanței corporative, și se actualizează ori de câte ori este necesar.

Președintele Consiliului de administrație,

Baciu Gabriel-Paul

[redacted]