



S.C. COMCEREAL S.A. București

Str. Ion Brezoianu, nr. 12, etaj 1, ap. 5, cam.1, sector 5, București - 050024
Tel./Fax: +40 21 315 74 43 E-mail: comcerealb@yahoo.com

Nr. 66.13/20.04.2023

Către: - **AUTORITATEA DE SUPRAVEGHERE FINANCIARĂ** - Sectorul
Instrumentelor și Investițiilor financiare - email: office@asfromania.ro
- **ATS - BURSA DE VALORI BUCUREȘTI S.A.** – email: ats@bvb.ro

RAPORT CURENT nr. 10/20.04.2023

conform Regulamentului nr. 5/2018

Data raportului: 20.04.2023

Denumirea entității emitente: Societatea COMCEREAL S.A. BUCUREȘTI (CMIL)

Sediul social: București, Str. Ion Brezoianu, nr. 12, et. 1, ap. 5, cam. 1, sector 5

Numărul de telefon/fax: 021/3157443

Codul unic de înregistrare la Oficiul Registrului Comerțului: RO 8208989

Număr de ordine în Registrul Comerțului: J40/1730/1996

Capital social subscris și vărsat: 3.097.515 lei

Piața reglementată de tranzacționare a valorilor mobiliare: BVB - ATS Standard (AeRO)

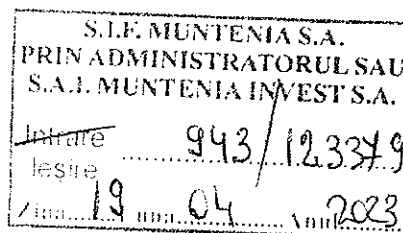
Evenimente importante de raportat: Întrebări și răspunsuri AGOA 26/27.04.2023

SC COMCEREAL SA București (CMIL) comunică prin publicarea pe portalul www.bvb.ro răspunsuri la întrebările acționarului SIF MUNTENIA SA în vederea exercitării drepturilor acționarilor în cadrul Adunării Generale a Acționarilor din data de 26/27.04.2023.

Administrator-Director general

Adrian NUCUȚĂ

Catre: Societatea COMCEREAL S.A. Bucuresti
In atentia: Consiliului de Administratie
E-mail: comcerealb@yahoo.com



Societatea de Investitii Financiare Muntenia S.A. cu sediul social in Bucuresti, sector 2, Str. Serghei Vasilevici Rahmaninov nr. 46-48, inmatriculata la Oficiul Registrului Comertului Bucuresti sub nr. J40/27499/1992, CUI 3168735, prin administratorul sau, S.A.I. Muntenia Invest S.A., cu sediul social in Bucuresti, sector 2, Str. Serghei Vasilevici Rahmaninov nr. 46-48, inregistrata la Oficiul Registrului Comertului Bucuresti sub nr. J40/3307/1997, CUI 9415761, autorizata prin decizia CNVM nr. D6924/17.07.1997, reautorizata prin decizia CNVM nr. 110/13.01.2004, inscrista in registrul CNVM cu nr. PJR 05 SAIR /400006/2004, in registrul ASF ca AFIA cu nr. PJR07.1AFIAI/400005/2017, legal reprezentata prin Dl. Nicusor - Marian BUICA - Director General,

in calitate de actionar al societatii COMCEREAL S.A. Bucuresti,

avand in vedere convocarea in temeiul Legii societatilor nr. 31/1990 a Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor din data de 26/27.04.2023, asa cum a fost publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, partea a IVa, nr. 1377 din data de 23.03.2023,

va solicita prezentarea si publicarea unei Note cu raspunsuri la intrebarile referitoare la ordinea de zi a sedintei AGOA, in conformitate cu art. 117^2 alin. 3 din Legea societatilor nr. 31/1990 si cu art. 198 din Regulamentul ASF nr. 5/2018, si anume:

1. Va rugam sa furnizati lista partilor afiliate/legate la 31.12.2022, respectiv la 31.12.2021.
2. Va rugam sa furnizati urmatoarele situatii cu privire la tranzactiile cu partile afiliate/legate:

A. Situatia achizitiilor:

Denumire furnizor	Valoare achizitie in 2022	Valoare achizitie in 2021	Tip produs/serviciu achizitionat/natura tranzactiilor
1			
2			
3			
.			
.			
n			



SIF MUNTENIA

SOCIETATE DE INVESTITII FINANCIARE
ADMINISTRATA DE SA I MUNTENIA INVEST SA

Bucuresti, str. S V Rahimannov
nr. 46-48, sector 2, cod 020199
TELEFON +40 213 873 210
FAX +40 213 873 209
E-MAIL: sai@muntensainvest.ro
www.sifmuntenia.ro

B. Datoriile in sold:

Denumire furnizor	Sold datorii la 31.12.2022	Sold datorii la 31.12.2021	Tip produs/serviciu achizitionat/natura tranzactiilor
1			
2			
3			
.			
.			
n			

C. Situatia vanzarilor:

Denumire client	Valoare tranzactii in 2022	Valoare tranzactii in 2021	Tip produs vandut/serviciu prestat/ natura tranzactiilor
1			
2			
3			
.			
.			
n			

D. Creantele in sold:

Denumire client	Sold creante la 31.12.2022	Sold creante la 31.12.2021	Tip produs vandut/serviciu prestat/ natura tranzactiilor
1			
2			
3			
.			
.			
n			

3. Va rugam sa furnizati informatii referitoare la cresterea stocurilor cu 27% la 31.12.2022 (3,25 mil lei) comparativ cu soldul inregistrat la 31.12.2021 (2,56 mil lei).
4. Va rugam sa furnizati o situatie pentru stocurile in sold la 31.12.2022, respectiv la 31.12.2021 care sa contina urmatoare informatii: tip stoc (ingrasaminte, pesticide, etc.), data achizitie, cantitate, pret achizitie, valoare stoc.
5. Care este politica de provizionare a creantelor la 31.12.2022?
6. Societatea a inregistrat ajustari privind creantele la 31.12.2022, respectiv la 31.12.2021? Care este valoarea acestora? In cazul in care societatea nu a inregistrat ajustari privind creantele, va rugam sa furnizati informatii cu privire la acest aspect.
7. Care este durata medie de incasare a creantelor (nr de zile) pentru anul 2022, respectiv 2021?
8. Va rugam sa prezentati o situatie in care sa defalcati creantele comerciale din sold la 31.12.2022 in functie de vechimea acestora, dupa cum urmeaza: 0-30 zile, 31-60 zile, 61-90 zile, 91-180 zile, 181-365 zile, > 365 zile.



SIF MUNTENIA

SOCIETATE DE INVESTITII FINANCIARE
ADMINISTRATA DE SA I MUNTENIA INVEST SA

Bucuressti, str. S V Rahmaninov
nr. 46-48 sector 2, cod 020199
TELEFON: +40 213 873 210
FAX: +40 213 873 209
E-MAIL: sai@munteniainvest.ro
www.sifmuntenia.ro

9. Ce demersuri a intreprins societatea in vederea incasarii creantelor cu scadenta depasita in sold la 31.12.2022?
10. Va rugam sa prezentati situatia defalcata a datoriilor in sold la 31.12.2022, respectiv la 31.12.2021.
11. Va rugam sa furnizati o situatie cu top 5 furnizori care sa contina urmatoarele informatii: Denumire furnizor, valoare tranzactii in anul 2022, valoare tranzactii in anul 2021, tipul de produse/achizitionate.
12. Care este durata medie de plata a datoriilor (nr de zile) pentru anul 2022, respectiv 2021?
13. Conform materialelor publicate pentru AGOA din data de 26/27.04.2023, plafonul de credit pentru anul 2023 este in valoare de 900.000 lei. Care sunt bunurile cu care se garanteaza acest plafon?
14. Va rugam sa prezentati o situatie defalcata a cifrei de afaceri la nivel de categorie venit pentru anii 2022 si 2021.
15. Va rugam sa furnizati o situatie cu top 5 clienti care sa contina urmatoarele informatii: Denumire client, valoare tranzactii in anul 2022, valoare tranzactii in anul 2021, tipul de produse vandute/servicii prestate.
16. Va rugam sa furnizati o situatie pentru veniturile din chirii pentru anii 2022 si 2021 dupa cum urmeaza: denumire chirias, adresa proprietate, tipul de activ inchiriat (teren/cladire) suprafata totala, suprafata inchirziata, data inceperii contractului de chirie, perioada de chirie, pret chirie/mp/luna.
17. Care este valoarea discounturilor primite din valoarea altor venituri financiare in anul 2022 (1,88 mil lei), respectiv in anul 2021 (1,52 mil lei).
18. Va rugam sa furnizati informatii referitoare la diminuarea cheltuielilor privind marfurile cu 13% in anul 2022 (8,48 mil lei) comparativ cu cheltuielile inregistrate in 2021 (9,80 mil lei), in contextul in care veniturile din vanzarea marfurilor au scazut cu 1%, in anul 2022 (9,37 mil lei) comparativ cu cheltuielile inregistrate in 2021 (9,45 mil lei)
19. Care este valoarea discounturilor acordate din valoarea altor cheltuieli financiare in anul 2022 (2,43 mil lei), respectiv in anul 2021 (0,94 mil lei).
20. Va rugam sa furnizati informatii suplimentare cu privire la sumele inregistrate ca ajustari de valoare privind imobiliarile corporale si necorporale (228.930 lei in anul 2022).
21. Care este politica societatii cu privire la acordarea de discounturi?
22. Care este situatia litigiilor in care este parte compania (la data de 31.12.2022)? Va rugam sa prezentati o nota in care detaliami: numarul dosarului, obiectul litigiului, calitatea societatii in dosar, starea actuala, suma implicata si rezultatul estimat, termenul urmator al litigiului.

De asemenea, revenim la adresa SIF Muntenia nr. 767/123033 din data de 04.04.2023, respectiv adresa SIF Muntenia nr. 690/122858 din data de 27.03.2023, prin care va solicitam materiale care fac obiectul convocatorului Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor din data de 26/27.04.2023, respectiv:

- Raportul auditorului financiar extern pentru exercitiul financiar incheiat la 31.12.2022;
- Notele explicative la situatiile financiare aferente exercitiului financiar incheiat la 31.12.2022;
- Politica de remunerare in anul 2023 a conducatorilor societatii;
- Bugetul de venituri si cheltuieli pentru anul 2023 si nota de fundamentare a acestuia;
- Situatiile fluxurilor de trezorerie;



SIF MUNTENIA

SOCIETATE DE INVESTITII FINANCIARE
ADMINISTRATA DE SAI MUNTENIA INVEST SA

Bucuresti, str. S.V. Rahmaninov
nr. 46-48 sector 2, cod 020199
TELEFON: +40 213 873 210
FAX +40 213 873 209
E-MAIL: sai@munteniainvest.ro
www.sifmuntenia.ro

- Situatia modificarilor capitalurilor proprii.

Persoana de contact: Nadina Patrascu, e-mail: nadina.nitu@munteniainvest.ro

Anexam la prezenta urmatoarele documente:

- Certificat constatator nr. 394632/07.04.2023;
- Certificat de inregistrare;
- Carte de identitate a reprezentantului legal;
- Extras de cont eliberat de BRD GSG.

Cu stima,

SIF MUNTENIA S.A.
prin SAI Muntenia Invest S.A., administrator

Director General,
Nicusor-Marian BUICA



Email : nadina.nitu@munteniainvest.ro
Către : SAI MUNTENIAINVEST S.A.
In attn. : Dlui.Nicusor Marian Buica , *Director general*
Ref. : Răspuns adresa nr. 943/123379/19.04.2023

Pentru a putea răspunde tuturor solicitărilor dumneavoastră amănunțite, vă solicităm să revedeți informațiile publicate de societate pe site-ul www.bvb.ro, secțiunea știri, unde se află majoritatea răspunsurilor. Pentru operativitate, aceste informații vă mai pot fi furnizate și de către reprezentantul dumneavoastră din consiliul de administrație.

Totodată, vă semnalăm că majoritatea datelor solicitate sunt elemente din activitatea curentă și comercială a societății, nepublice și nepublicabile, informații ce implică accesul direct al reprezentanților dvs. la sediu pentru respectarea regulilor GDPR.

Având în vedere multitudinea informațiilor solicitate, este nevoie de alocarea de resurse umane și financiare considerabile pentru întocmirea materialelor documentare respective, sens în care veți fi informați operativ cu privire la costurile implicate. Deasemeni, în intervalul următor vă va fi transmis și modelul unui angajament de confidențialitate privind informațiile cu caracter concurențial sensibil cerute.

Întrucât pagina de internet prezintă disfuncționalități frecvente, informațiile solicitate vă vor fi transmise operativ prin e-mail.

Răspunzând adresei rubricate, vă comunicăm următoarele:

1. TOTAL AGRI 1997 SRL
2. A. TOTAL AGRI 1997 SRL = - 74283 LEI
B. TOTAL AGRI 1997 SRL = 0 LEI
C. TOTAL AGRI 1997 SRL = 5246905 LEI
D. TOTAL AGRI 1997 SRL = 1871150 LEI
3. S-au facut achizitii de marfuri pentru a fi vandute in perioade viitoare.
4. Nu exista intocmita o astfel de situatie.
5. Nu s-au facut provizioane.
6. Idem pct 5.
7. 270 zile.
8. Nu s-am intocmit o astfel de situatie.
9. S-au transmis Notificari de plata si in anumite situatii s-au intocmit si depus in instanta Cereri de plata.
10. Sunt cf bilant Contabil si Balanta de verificare la 31.12.2022.
11. Primii 5 furnizori achizitii in anul 2022:

ACHIZITII 2022	SOLD 31.12.2022
F1 = 2971067 LEI	1295044 LEI
F2 = 2429975 LEI	1025894 LEI
F3 = 1462665 LEI	1171 LEI
F4 = 468852 LEI	240149 LEI
F5 = 355693 LEI	0 LEI
12. 270 zile.
13. Se mențin garanțiile anilor anteriori - ipotecă imobiliară asupra imobilului proprietate agricolă din Com. Vidra, Jud. Ilfov, compus din teren și construcțiile edificate pe teren și ipotecă mobilă asupra încasărilor prezente și viitoare și soldului contului curent și subconturilor deschise la bancă.
14. Cf Bilant Contabil la 31.12.2022 publicat pe bvb.ro
15. Primii 5 clienti vanzari anul 2022:

VANZARI 2022	SOLD 31.12.2022
C1= 5246905 LEI	1871150 LEI
C2 = 1677459 LEI	271078 LEI
C3 = 273507 LEI	10090 LEI
C4 = 150753 LEI	82198 LEI
C5 = 140010 LEI	170767 LEI
16. Datele sunt nepublicabile, accesul la dosarul chirieșilor fiind permis neîngrădit la sediul societății.
17. Cf Bilant Contabil 31.12.2022
18. Sunt diferențe de prețuri din piață.
19. Cf Bilant Contabil 31.12.2022 publicat pe bvb.ro

20. Amortizare.
21. In functie de discounturile primite .
22. Cf. situatiei din anexă.

Cu privire la materialele care fac obiectul Convocatorului AGA din data de 26/27.04.2023, acestea au fost transmise catre dvs. sau urmează a fi transmise și publicate pe măsura sosirii lor la societate.
Notele explicative solicitate se află publicate pe bvb.ro la finalul raportului de gestiune al administratorilor.

Politica de remunerare din anexă propusă AGOA 2023 v-a fost trimisă pe email pe 06.04.2023. Ea fi revizuita la un interval de cel puțin 2 ani. De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune, prezenta politica va fi modificata si completata in raport de modificarile cadrului legal aplicabil, de dinamica activitatii curente a CMIL, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii. Politica intră in vigoare conform Hotararii AGOA 2023 astfel:

NIVELUL REMUNERAȚIEI NETE A MEMBRILOR C.A PENTRU ANUL 2023:

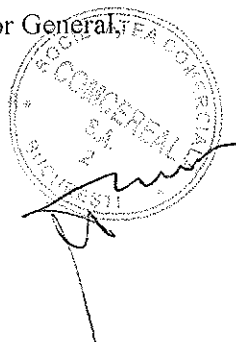
1. Președinte C.A. - 2.000 LEI;
2. Membru C.A. executiv - 2.000 LEI;
3. Membru C.A. neexecutiv - 1.000 LEI.

Bugetul de Venituri si Cheltuieli este anexat.

Societatea nu dispune momentan de o situatie a fluxurilor de trezorerie, ea va fi intocmita ulterior AGOA, nefiind un punct de pe ordinea de zi.

Administrator-Director General,

Adrian NUCUȚĂ



COMCEREAL S.A.
Litigii/Dosare:

Nr. Dosar	Suma implicată	Obiectul dosarului	calitatea procesuala	Stadiul dosarului (fond/apel/recurs/etc)	Termenul următor	Detalii despre dosar
5/299/2022	Nepatrimonial	Obligația de a face	Pârâtă	Fond	25.05.2023	AAAS recunoaște susținerea COMCEREAL și renunță la pretenții
38060/299/2020	5.549,46 lei	Contestație la executare	Terț poprit	Apel	10.05.2023	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)
1463/2011	11.501,15 lei	Executare silită	Terț poprit	B.E.J.	-	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)
3251/2014	2.550.085,92 lei	Executare silită	Terț poprit	B.E.J.	-	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)
385/2022	7.518.848,85 lei	Executare silită	Terț poprit	B.E.J.	-	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)
241E/2018	331.530,14 GBP 29.320,25 lei	Executare silită	Terț poprit	B.E.J.	-	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)
56/2014	4.736.562,41 lei	Executare silită	Terț poprit	B.E.J.	-	Fără impact asupra societății (debitor AAAS)

POLITICA DE REMUNERARE

a conducerii SC COMCEREAL SA Bucuresti

1. SCOPUL

Politica de remunerare a Societatii COMCEREAL SA (in continuare „CMIL”) descrie cadrul general si principiile de baza pentru determinarea remuneratiei si este aliniata cu legislatia muncii aplicabila si cu alte prevederi specifice in vigoare. Prin aplicarea politicii de remunerare, se urmareste coerenta intre remuneratie si strategia de afaceri, politica de risc, valorile si obiectivele CMIL. Politica de remunerare este stabilită într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu dimensiunea și organizarea internă a CMIL, precum si cu mediul economic actual. Totodată sunt avute în vedere natura, aria si complexitatea activitatilor de afaceri sau a profilului de risc al CMIL.

1.1. Cadrul de reglementare

Politica a fost elaborata observând:

- Legea societăților comerciale nr. 31/1990, republicată,
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”)
- Legea 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012 („Legea 158/2020”)
- Codul Muncii
- Regulamentul A.S.F. nr. 2/2016 privind aplicarea principiilor de governanță corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF (art. 9, art. 19 si art. 20) („Regulament ASF 2/2016”)

- Ghidul ESMA/2016/575 privind politicile solide de remunerare in conformitate cu Directiva OPCVM („Ghid ESMA 2016/575”)

- Regulamentul ASF 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară. („Regulament ASF 1/2019”)

Politica se completează cu orice alte acte normative aplicabile care reglementează activitatea CMIL, inclusiv Hotărâri AGA și decizii ale Consiliului de Administrație ale COMCEREAL SA, cât și politici și proceduri interne etc.

1.2. ABREVIERI (în măsura existenței sau a posibilității înființării ulterioare):

- CMIL – COMCEREAL SA

- AGA - Adunarea Generală a Acționarilor

- CA - Consiliul de Administrație

- CC - Ofiter de conformitate

- CMR- Compartiment management risc

- CSCAN - Compartimentul Strategie

– Calcul Activ Net

- CFC - Compartimentul Financiar-Contabil

- CRU - Compartimentul Resurse Umane

- CNR - Comitet de Nominalizare și Remunerare

1.3. Definitii

- Conducere executiva/superioara - persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea și, după caz, membrul executiv sau membrii executivi ai organului de conducere

- Functie de supraveghere - persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale CMIL și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite
- Functii de control - personalul (in afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern si functii similare in cadrul CMIL
- Mecanism de recuperare - acord contractual prin care un membru al personalului convine sa returneze o parte din remuneratie in anumite circumstante. Aceasta masura se poate aplica atat remuneratiei initiale, cat si remuneratiei variabile amanate. Atunci cand este asociat rezultatelor in ceea ce priveste riscurile, mecanismul de recuperare este o forma de ajustare ex-post la riscuri.
- Personal identificat - Persoana relevanta categoriile de personal, inclusiv persoanele apartinand structurilor de conducere, persoanele care isi asuma riscurile, cele cu functii de control si orice angajat care primeste o remuneratie totala care il plaseaza in aceeaasi categorie de remuneratie cu persoanele aflate in functii de conducere si persoanele care isi asuma riscurile, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CMIL, înseamnă oricare dintre următoarele: (a) Un administrator, un partener sau echivalentul acestuia sau un director al CMIL; (b) Un angajat al CMIL sau orice alta persoana fizica ale carei servicii sunt puse la dispozitia si sub controlul CMIL si care este implicata in activitatea de conducere a CMIL; (c) O persoana fizica sau juridica implicata direct in activitatea CMIL in baza unui acord de delegare incheiat cu parti terte in vederea desfășurării activităților CMIL;

2. PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare si aplicarea acesteia:

- urmareste compatibilitatea cu administrarea solida si eficace a riscurilor, promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri care nu sunt conforme cu profilul de risc, prospectele, regulile sau actul constitutiv;
- este compatibila cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele CMIL, precum si cu interesele investitorilor, cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese.

În acest sens, obiectivele stabilite pentru organul de conducere și personal, atât la nivel individual cât și la nivelul de ansamblu al CMIL, cât și modul de evaluare a performanței vor fi realizate coerent cu strategia de afaceri și strategia de risc și nu vor încuraja asumarea excesivă de riscuri (comparativ cu apetitul la risc stabilit) și nu vor genera conflicte de interese.

La elaborarea politicii de remunerare au fost avute în vedere următoarele premise:

- pentru administrarea societății, membrilor Consiliului de Administrație li se va acorda o sumă fixă netă lunară;
- principiul proportionalității în legătura cu funcția din C.A. – diferențierea plăcerului Președintelui CA de ceilalți membri;
- AGA, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare, CA fiind responsabil de aplicarea acestora.

Aplicarea politicii de remunerare este supusă o dată pe an unei evaluări interne a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de AGA în cadrul funcției de supraveghere;

- politica de remunerare a personalului CMIL trebuie să nu aibă un impact semnificativ asupra rezultatelor obținute de către CMIL;
- remuneratia persoanelor care detin funcții de control se realizează pe baza îndeplinirii obiectivelor legate de funcțiile lor, neexistând o corelație directă cu rezultatele ariilor pe care le monitorizează și controlează;
- remuneratia personalului este fixă (salariul tarifar) și poate avea și o componentă suplimentară (prime sau bonusuri); componenta suplimentară este excepțională/ocazională și se poate acorda în funcție de rezultatele evaluării anuale a personalului conform procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților (PEVA); componenta suplimentară este corelată cu rezultatele financiare ale CMIL și în limitele aprobate de AGA CMIL în bugetul de venituri și cheltuieli anual.
- între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației

astfel incat permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă chiar și posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației;

- alte tipuri de beneficii (stimulente monetare și nemonetare precum bonuri de masă, prime cu ocazia sărbătorilor legale, etc.) fac parte din politica generală și nediscreționară a CMIL și nu prezintă nici un fel de efecte stimulative în termeni de asumare a riscurilor;
- CMIL are o politica de remunerare predictibilă și previzibilă care să fie ușor de gestionat din punct de vedere al riscurilor financiare/operationale.

În acest sens, remunerația suplimentară a personalului este limitată și se raportează la fondul anual de salarizare/remunerație al CMIL și nu la alți indicatori, pentru a înlătura posibilitatea încurajării angajaților să-și asume riscuri suplimentare în îndeplinirea obiectivelor stabilite.

Politica de remunerare nu conduce la apariția conflictelor de interese. Astfel, CMIL aplică măsuri de evitarea conflictelor de interese conform procedurilor/reglementărilor în vigoare, precum, dar fără a se limita la, cele ce urmează,:

- personalul este remunerat în funcție de rezultatele obținute de CMIL. În acest mod nu este stimulată asumarea excesivă a riscurilor și implicit se asigură atingerea obiectivelor stabilite în profilul de risc-profit al CMIL;
- C.A. monitorizează anual ca totalul sumelor acordate cu titlu de remunerație să nu afecteze profilul de risc al CMIL și face propuneri către Conducerea executivă/AGA pentru încadrarea în limitele impuse de profilul de risc-profit al CMIL;
- eliminarea oricărei legături directe dintre remunerația persoanelor relevante care desfășoară cu precădere o anumită activitate și remunerația altor persoane relevante, sau castigurile generate de acestea, care desfășoară cu precădere alta activitate, atunci când activitățile în cauză pot genera un conflict de interese;
- membrii CA care au o funcție executivă în cadrul CMIL nu vor participa la deciziile privind remunerația lor;

- orice situatie ce poate determina aparitia unui conflict de interese in procesul de remunerare va fi adusa la cunostinta persoanelor responsabile

3. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE – facultativ – termen de recomandare/implementare – exercițiul financiar 2024.

CA va putea numi în viitor un comitet consultativ format din 2 membri care are rolul de a consulta/asista CA in stabilirea/supravegherea politicilor si practicilor de remunerare precum și a celor de nominalizare și evaluare a persoanelor din structura de conducere, denumit Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR).

Componenta CNR

Membrii CNR pot fi membri ai CA care nu detin functii executive in cadrul CMIL. In CNR este desemnat cel puțin un membru independent al CA, in sensul ca respecta principiul independentei prevazut la art. 18 din Regulamentul ASF nr. 1/2019 privind evaluarea si aprobarea membrilor structurii de conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul entitatilor reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiara.

Componenta CNR are in vedere ca la nivel agregat acesta sa dispuna de competente si experienta profesionala suficiente cu privire la administrarea riscurilor si activitatile de control, mai exact cu referire la mecanismul de aliniere a structurii de remunerare la profilul de risc al CMIL.

Statutul CNR

CNR, în activitatea privind remunerarea (cf. pct. 64 din Ghid ESMA 2013/232):

- are acces la consultanta interna/externa, independent de consultanta asigurata de sau catre conducerea superioara;
- are acces nelimitat la toate datele si informatiile referitoare la procesul decizional al CA cu privire la proiectarea si punerea in aplicare a sistemului de remunerare;
- are acces la datele si informatiile provenite de la functiile de administrare a riscurilor si de control/conformitate.

- Trebuie să colaboreze cu alte comitete ale consiliului, ale căror activități pot avea un impact asupra elaborării și funcționării corespunzătoare a politicilor și practicilor de remunerare;

- furnizează informații corespunzătoare CA-ului și, dacă este cazul, adunării acționarilor CMIL cu privire la activitățile desfășurate.

4. STRUCTURA REMUNERARII

Remuneratia personalului cuprinde remuneratia de baza (salariul tarifar) si poate include si o remuneratie suplimentara sau alte beneficii monetare sau nemonetare.

4.1. Remuneratia fixa de baza (salariul)

Nivelul remuneratiei nete fixe de baza se determina luand in considerare experienta profesionala relevanta si responsabilitatea organizationala (nivel de decizie si risc asumat, raspundere, autoritate si control) pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a CMIL.

Pentru fiecare pozitie din cadrul structurii organizationale a CMIL sunt definite clar roluri si responsabilitati precum si un set de competente si abilitati necesare ocuparii pozitiei respective.

Remunerația fixă netă a unui angajat nu poate fi mai mare de 2,5 ori salariul net maxim pe societate la semnarea contractului de munca sau a oricarui act adițional de modificare a salariului.

Remunerația fixă netă a membrilor structurii de conducere are la bază următoarele repere:

- membrii CA pot avea o remunerație fixă netă maximă de 2,5 ori salariul net maxim pe societate și este stabilită printr-un contract de management/mandat, conform hotărârii AGA. Orice modificare a remuneratiei membrilor CA se aproba de catre AGA;

- membrii numiți în comitetele consultative ale CA precum și președintele CA pot beneficia, cu acordul prealabil al CA, de o remunerație fixă netă suplimentară reprezentând 25% din remunerația acestora fixă netă (pentru fiecare comitet);

- directorul general poate avea o remunerație fixă netă maximă de 4 ori salariul maxim net pe societate și se aproba de către CA;
- ceilalți membri ai conducerii executive pot avea o remunerație fixă netă maximă de 3 ori salariul net maxim pe societate și se aproba de către CA.

Nivelul remunerației nete fixe de baza poate fi revizuit anual pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și/sau condițiilor de piață (de exemplu, inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate, etc), pe baza aprobării de către structura de conducere relevantă.

4.2. Remunerația suplimentară

Remunerația suplimentară reprezintă plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale.

Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procent suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației.

Remunerația suplimentară reprezintă o componentă excepțională/ocazională a remunerației anuale totale ce poate recompensa exclusiv performanța angajaților CMIL. În procesul de evaluare a performanței individuale se iau în calcul atât criteriile financiare, cât și criteriile nefinanciare.

Pe baza bugetului de venituri și cheltuieli anual aprobat de AGA, pentru salariați și conducerea superioară, bugetele pentru astfel de remunerații sunt aprobate de CA și sunt acordate anual de directorul general/CA pe baza evaluărilor anuale a performanțelor și ale disponibilităților financiare ale societății.

Membrii CA pot beneficia de o remunerație suplimentară anuală cu aprobarea AGA a CMIL, pe baza evaluării poziției financiare a CMIL înregistrată în exercițiul financiar anterior. Remunerația suplimentară totală a membrilor CA poate fi stabilită în limita a

maxim 5% din profitul net al CMIL înregistrat în situațiile financiare încheiate în exercițiul financiar anterior.

CMIL nu acorda remuneratie variabila garantata.

CMIL nu plateste nici o remuneratie, respectiv fixa, suplimentara sau stimulente, prin acordare de instrumente.

Convergenta intereselor angajatilor se face prin intermediul pachetului salarial. CMIL nu realizeaza si nu face plati sau transferuri de actiuni, direct sau indirect, catre angajatii CMIL, membrii Conducerii superioare sau ai CA, de natura remunerarii, inclusiv sub forma comisioanelor de performanta.

4.3. Alte tipuri de beneficii

Salariatii CMIL, Conducerea Executiva si CA pot primi suplimentar de la CMIL, cu aprobarea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor, urmatoarele categorii de stimulente:

- monetare: bonuri de masa, contributia societatii la Pilonul III de Fond de Pensii Facultativ, prime cu ocazia sarbatorilor legale si de 08 martie etc si
- nemonetare: abonament la telefonia mobila, abonament servicii medicale la un furnizor specializat etc. Abonamentul medical se acorda pentru salariat si poate include o persoana din cadrul familiei, stabilita de salariat.

5. PERSONALUL IDENTIFICAT MI¹ (prin conducerea executiva, cu implicarea CRU, a CMR, a CC si a conducatorilor/responsabililor din compartimentele societatii) identifica si revizuieste anual sau atunci cand intervin modificari semnificative, categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CMIL.

Urmatoarele categorii de personal se incadreaza in categoria personalului identificat, exceptand cazul in care se demonstreaza ca nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al CMIL:

¹ Începând cu exercițiul financiar 2025 – termen de recomandare.

- Membrii executivi si neexecutivi ai organului de conducere (membrii CA si membrii Conducerii executive care nu fac parte din CA, daca este cazul);
- Personalul functiilor de control (CC; Reprezentantul CMR, auditorul intern, după caz);
- Personalul responsabil cu conducerea Compartimentelor
- Alte persoane care isi asuma riscuri precum: membrii personalului ale caror activitati profesionale – separat sau impreuna, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influenta considerabila asupra profilului de risc al CMIL, inclusiv persoanele care pot incheia contracte/pozitii si lua decizii care afecteaza in mod semnificativ pozitiiile de risc ale CMIL.

Alti angajati/alte persoane a caror remuneratie totala(remuneratia fixa si suplimentara sau variabila daca este cazul) se incadreaza in aceeasi categorie de remuneratie cu persoanele aflate în funcții de conducere si cu persoanele care isi asuma riscuri: Anual, conducerea executivă, identifică și actualizează, dacă este cazul, lista cu salariații incluși în categoria „personalului identificat” în vederea monitorizării remunerației suplimentare a personalului identificat.

6.ASPECTE SPECIFICE ALE CADRULUI DE REMUNERARE

In cazul Personalului Identificat (categorie de personal definita conform criteriilor de mai sus), precum si in cazul celorlalti angajati, CMIL va aplica principiile de mai jos privind stabilirea, acordarea si plata remuneratiei suplimentare. Principiile sunt aplicabile oricarui tip de remuneratie platit de CMIL.

Evaluarea performantei si a riscurilor

Evaluarea performantei se realizeaza intr-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei care depind de performanta se efectueaza pe o perioada care ia in considerare politicile CMIL si respectiv riscurile inerente acestora;

Evaluarea performantei aliniata la riscuri se face anual.

Cuantumul remuneratiei suplimentare totale este calculat astfel incat sa fie in directa legatura cu nivelul de performanta individuala atins, cat si cu:

- performantele compartimentului operational din care face parte persoana;
- performanta financiara a CMIL;
- rezultatele globale ale CMIL,

In cazul functiilor de control, evaluarea performantei se va face in functie de modul in care acestia si-au indeplinit atributiile, precum si in functie de modul in care acestia si-au atins anumite obiective stabilite de CA CMIL.

In nici o situatie, functiile de control nu vor fi evaluate in functie de rezultatele compartimentelor/liniilor de activitate pe care le controleaza.

Atribuirea remuneratiei suplimentare

Componenta fixa constituie un procent suficient de mare din remuneratia totala pentru asigurarea unui echilibru adecvat in relatie cu componenta suplimentara si pentru a permite aplicarea unei politici destul de flexibile cu referire la remuneratia suplimentara care sa includa si posibilitatea de neplata a acesteia.

Conducerea executiva, cu aprobarea CA al CMIL si in limita BVC aprobat de AGA CMIL, poate sa beneficieze si de o remuneratie suplimentara.

Salariatii, pe baza bugetelor aprobate de CA, pot beneficia si de o remuneratie suplimentara acordata de Directorul General.

Remuneratiile suplimentare se acorda doar celor care sunt in functie la momentul deciziei de acordare a remunerațiilor suplimentare, conform competentelor din cadrul CMIL, cu indicarea calității de angajat/ salariat cu functii de control/ membru al Conducerii Executive/ membru al Consiliului de Administratie.

Politica CMIL este de a nu acorda plati compensatorii in situatia rezilierii unui contract inainte de termen sau la incetarea CIM incheiat pe perioada nedeterminata prin acordul partilor.

Plata remuneratiei suplimentare

Remuneratia suplimentara este platita in cadrul exercitiului financiar in care este aprobata si imbraca forma unor prime sau bonusuri in functie de categoria de personal identificat.

Celelalte stimulente monetare si nemonetare (conform punctului 4.3) sunt platite de CMIL in beneficiul personalului său, lunar sau ocazional, după caz.

7.ROLURI SI RESPONSABILITATI IN CADRUL PROCESULUI DE REMUNERARE CA (organul de conducere in functia de supraveghere)

In ceea ce priveste procesul de remunerare, CA are urmatoarele roluri si responsabilitati:

- aproba politica si practicile de remunerare a CMIL si supravegheaza punerea in aplicare;
- aproba orice modificari ale politicii de remunerare, examineaza si monitorizeaza efectele acestora;
- ia in calcul contributiile compartimentelor competente, precum administrarea riscurilor, resurse umane, etc.
- se asigura ca politica de remunerare este conforma cu politica de risc-profit si promoveaza o administrare solida si eficace a riscurilor, astfel incat
 - sa corespunda obiectivelor, valorilor si intereselor CMIL;
 - sa nu incurajeze asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu mediul de afaceri specific;
 - sa permita CMIL sa realizeze si sa mentina o situatie financiara solida.
- stabileste si monitorizeaza remuneratia membrilor conducerii executive;
- aproba serviciile si monitorizeaza consultantii de remunerare externi, pe care poate decide sa ii angajeze pentru consultanta sau asistenta, la propunerea CNR;

DISPOZITII FINALE

Prezenta politica este propusă AGOA 2023 de către CA si este revizuita la un interval de cel puțin 2 ani. De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune prezenta politica va fi modificata si completata in raport de modificarile cadrului legal aplicabil, de dinamica activitatii curente a CMIL, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii. Politica intră in vigoare conform Hotararii AGOA 2023.

.....

ANEXĂ

NIVELUL REMUNERATIEI NETE A MEMBRILOR C.A PENTRU ANUL 2023:

1. Președinte C.A. - 2.000 LEI;
2. Membru C.A. executiv - 2.000 LEI;
3. Membru C.A. neexecutiv - 1.000 LEI.

DENUMIRE FIRMA:
SC COMCEREAL SA

BUGETUL DE VENITURI SI CHELTUIELI
AN 2023

x	Denumire indicator x	Perioada x
	Venituri din vanzari marfuri	11.000.000,00
	Venituri din prestari servicii si chirii	1.000.000,00
A	TOTAL VENITURI DIN EXPLOATARE	12.000.000,00
	Cheltuieli privind marfurile	10.000.000,00
	Cheltuieli materiale	200.000,00
	Cheltuieli lucrari/servicii terti	600.000,00
	Cheltuieli impozite si taxe(fara impozit pe profit)	80.000,00
	Cheltuieli cu personalul	500.000,00
	cheltuieli cu amortizarea	0,00
B	TOTAL CHELTUIELI EXPLOATARE	11.380.000,00
C=A-B	REZULTAT DIN EXPLOATARE	620.000,00
	1 Venituri financiare	500.000,00
	2 Cheltuieli financiare	475.000,00
D=C+1-2	REZULTAT CURENT ACTIVITATE	645.000,00
	3 Venituri exceptionale	0,00
	4 Cheltuieli exceptionale	0,00
E=D+3-4	REZULTAT BRUT	645.000,00
	5 Cheltuieli impozit pe profit	103.200,00
F=E-5	REZULTATUL NET	541.800,00

Administrator
NUCUTA CONSTANTIN ADRIAN

Director economic
SC DKA EXPERT FINCONT SRL