

RAPORT DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A ACTIVITĂȚII COMITETULUI CONSULTATIV DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
Nr.2 din 15/01/2018

Componența Comitetului de Nominalizare și Remunerare

1	Aurelian Mircea Radu TRIFA	Președinte
2	Florin Dănuț BUZATU	Membru
3	Ștefan PARASCHIV	Membru

Activitatea desfășurată

Propuneri cu privire la remuneratia administratorului executiv/directorului general conform prevederilor Legii nr. 31/1990, OG nr.26/2013 și a Legii nr.111/2016 și a prevederilor OUG nr.79/2017

1. Consultări

Cadrul juridic în vigoare

Nivelul de remunerație la societăți comerciale

Salariul mediu brut pe ramura cod CAEN 30

2. Analize

- Analiza referitoare la remuneratia Directorului General – partea fixă și partea variabilă

3. Lucrari realizate

-

4. Propuneri, masuri, recomandari

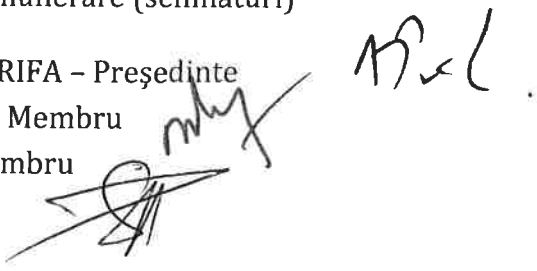
- (i) Se propune limita indemnizației fixe brute lunare de 28.458 lei, adică 6 x valoarea medie pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar, majorat corespunzător conform Ordonanței de Urgență nr.79/2017, pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională (cod CAEN 30), comunicat de Institutul Național de Statistică (INSSE) anterior numirii, la data numirii membrilor CA;
- (ii) pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională (cod CAEN 30), comunicat de Institutul Național de Statistică (INSSE) anterior numirii, la data numirii membrilor CA;
- (iii) Se propune ca limita indemnizației variabile brute anuale sa fie în cuantum brut maxim egal cu de două ori indemnizația fixă brută anuală, în funcție de gradul de depășire a obiectivelor și criteriilor de performanță, cu încadrarea în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al Societății.
- (iv) Propunem ca remunerația directorului general fixată în acord cu punctul (i), cu punctul (ii) și cu punctul (iii) din prezentul raport să fie aplicabilă începând cu 01.01.2018.

5. Lista de distribuție

Consiliul de Administrație al ROMAERO S.A.
Adunarea Generală a Acționarilor ROMAERO S.A.

Comitet de Nominalizare și Remunerare (semnături)

1. Aurelian Mircea Radu TRIFA - Președinte
2. Florin Dănuț BUZATU - Membru
3. Ștefan PARASCHIV - Membru

Handwritten signatures and initials. A large signature is written over the text of the third list item. To the right, there are initials 'M & L'.

ANEXĂ

În conformitate cu art. 111 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 31/1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare:

“(2) În afară de dezbaterile altor probleme înscrise la ordinea de zi, adunarea generală este obligată:

...

c) să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație, respectiv membrilor consiliului de supraveghere, și cenzorilor, dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv;”

Potrivit art. 14 din Ordonanța Guvernului nr. 26 din 21 august 2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, publicată în Monitorul Oficial nr. 549 din 29 august 2013:

“(2) Nivelul remunerațiilor membrilor consiliilor de administrație, consiliilor de supraveghere și directorilor care nu au fost numiți în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește prin asimilare cu cele prevăzute de aceasta, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.”

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, astfel cum a fost modificată și aprobată prin Legea nr. 111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, stabilește:

"Art. 37. - (1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4).

....

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificării activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5).

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de

performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

(5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat."

În Consiliul de Administrație al Romaero S.A. un membru este executiv (directorul general), ceilalți fiind membri neexecutivi.

Prin Hotărârea A.G.O.A. nr. 1/10.02.2014 a fost aprobată stabilirea limitei maxime a remunerației directorului general la nivelul de 12.112 lei, reprezentând de 4 ori media pe ultimele 12 luni a salariului mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea societatea (cod CAEN 30 – Fabricarea altor mijloace de transport) comunicat de Institutul Național de Statistică pentru luna septembrie 2013.

Acest quantum al remunerației Directorului General este menținut până la data curentă.

Referitor la componenta variabilă, conform art. 31 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, astfel cum a fost modificată și aprobată prin Legea nr. 111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice:

(5) Prin norme metodologice elaborate de Ministerul Finanțelor Publice împreună cu ministerele de resort care îndeplinesc atribuții de autoritate publică tutelară pentru întreprinderile publice se aprobă metodologia de stabilire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației.

Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, Anexa 2 Norme metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație sau, după caz, de supraveghere, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului, prevede:

ART. 14

(1) Fiecare autoritate publică tutelară trebuie să stabilească obiectivele, țintele și indicatorii-cheie de performanță din categoriile de indicatori prevăzute în anexa nr. 2b, aplicabili categoriei întreprinderii publice.

(2) În procesul de stabilire a denumirii, a numărului și importanței indicatorilor-cheie de performanță se au în vedere obiectivele de performanță aferente.

(3) Criteriile folosite pentru alegerea indicatorilor de performanță trebuie:

a) să fie în concordanță cu legislația în vigoare;

b) să fie importante pentru îndeplinirea obiectivelor de politică ale Guvernului și ale autorității publice tutelare;

c) să aibă legătură cu rezultatele favorabile din sectorul economic;

d) să fie în relație cu obținerea unor rezultate favorabile pentru fiecare întreprindere publică, corespunzător domeniului de activitate în care operează întreprinderea publică.

ART. 15

ICP prevăzuți la art. 14 alin. (1) sunt selectați pentru determinarea componentei variabile a remunerației administratorilor.

ART. 23

(1) În vederea selectării categoriilor de ICP se au în vedere relevanța acestora în administrarea întreprinderii publice și măsura în care acestea sunt aplicabile sau nu, așa cum sunt prezentate în anexa nr. 2c la prezente norme.

(2) Componenta variabilă a administratorilor se determină în funcție de gradul de realizare a ICP pe termen scurt, mediu și lung, așa cum au fost negociați și aprobați.

(3) Componenta variabilă pe termen scurt este cea care este calculată și plătită pentru un exercițiu financiar.

(4) Componenta variabilă pe termen mediu este cea care este calculată și plătită pentru o perioadă de două sau trei exerciții financiare.

(5) Componenta variabilă pe termen lung este cea care este calculată și plătită pentru întregul mandat de patru ani de activitate.

(6) Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile se negociază cu autoritatea publică tutelară, se aprobă în condițiile legii și se concretizează în anexa la contractul de mandat.

(7) Componenta variabilă se achită în bani. La întreprinderile publice ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată, pentru administratorii executivi, plata se poate face printr-o opțiune de cumpărare a unui număr negociat de acțiuni la prețul pieței.

(8) ICP sunt selectați din categoriile de indicatori de performanță stabilite a fi cele mai relevante pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică și pentru dimensiunea și categoria sa (comercială, monopol reglementat, serviciu public). ICP ce vizează procesul de guvernare corporativă vor fi selectați dintre aceia care pot conduce la îmbunătățirea sau realizarea unor rezultate și scopuri-cheie pe parcursul termenului specificat.

ART. 24

În urma negocierii componentei variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

a) a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componentei variabile;

b) a ponderii fiecărui ICP la determinarea componentei variabile;

c) a parametrilor pentru plata componentei variabile.

ART. 26

(1) La stabilirea remunerației variabile se au în vedere responsabilitățile administratorilor executivi privind implementarea de strategii, implementarea politicilor guvernamentale și managementul profitabil al întreprinderilor publice, care includ managementul activelor financiare, fizice și umane, stabilirea unor procese operaționale eficiente și eficace și raportarea cu privire la progresul înregistrat în toate domeniile. Mare parte din componenta variabilă trebuie să rezulte din responsabilitățile privind activitățile operaționale, financiare și nefinanciare.

(2) Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate să reprezinte un procent de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:

25-50% ICP financiari;

10-25% ICP operaționali;

5-25% ICP orientați către servicii publice;

10-25% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă.

(3) Ponderile indicatorilor prevăzuți la alin. (2) se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea.

Conform Contractului de mandat nr. 14/07.12.2017, încheiat între Romaero S.A. și Directorul General al societății:

“ 4.1.2. Indemnizația fixă va egală în cuantum brut cu de 6 ori media pe ultimele 12 luni a salariului mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea Societatea (cod CAEN 30 Fabricarea altor mijloace de transport), comunicat de Institutul Național de Statistica pentru luna noiembrie 2017, cu încadrarea în limitele generale de remunerare aprobate de Adunarea Generală a acționarilor.

4.1.3. Indemnizația variabilă anuală este în cuantum brut maxim egal cu de două ori indemnizația fixă brută anuală, în funcție de gradul de depășire a obiectivelor și criteriilor de performanță, cu încadrarea în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al Societății.”

La nivelul clasei 30, conform clasificății activităților din economia națională- CAEN 30 - Fabricarea altor mijloace de transport, câștigul salarial mediu brut în ultimele 12 luni (decembrie 2016 – noiembrie 2017) a fost 3957 lei, conform datelor comunicate de Institutul Național de Statistică.

Rezultatele cauzelor - Câștigul salarial mediu brut lunar pe activitate (sectorul și diviziuni) ale economiei naționale CAEN Rev. 2

CAEN Rev. 2 (activități ale economiei naționale - sectoare și diviziuni)	Luna												
	Luna noiembrie 2016	Luna decembrie 2016	Luna ianuarie 2017	Luna februarie 2017	Luna martie 2017	Luna aprilie 2017	Luna mai 2017	Luna iunie 2017	Luna iulie 2017	Luna august 2017	Luna septembrie 2017	Luna octombrie 2017	Luna noiembrie 2017
	LMI - Lei ROM												
	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM	Lei ROM
30 Fabricarea altor mijloace de transport	3599	4110	3469	3468	3828	4011	3957	4101	4068	3967	3965	4027	4318

© 1998 - 2017 INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

Medie Dec. 2016 - Nov. 2017 3957

Acestei valori brute, pana la 31/12/2017 ii corespundea o remuneratie neta de 2.775 lei. Conform OUG 79/2017, se recalculeaza remuneratia bruta corespunzatoare valorii nete de 2.775 lei care conduce la valoarea de 4.743 lei.

Față de prevederile art. 111 alin. (2) lit. c) din Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, propunem stabilirea limitei indemnizației brute fixe lunare a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație la nivelul stabilit de art. 14 alin. (2) din O.U.G. nr. 26/2013 și art. 37 din O.U.G. nr. 109/211 astfel:

de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, pentru administratorul executiv, Directorul General al societății
 $4743 \times 6 = 28.458$ lei.

Limita indemnizației variabile brute anuale: în quantum brut maxim egal cu de două ori indemnizația fixă brută anuală, în funcție de gradul de depășire a obiectivelor și criteriilor de performanță, cu încadrarea în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al Societății.

Indicatorii și criteriile de performanță pentru anul 2018 vor fi stabiliți la data aprobării BVC.