

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE  
COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE  
NR.7/25.05.2020

RAPORT DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A ACTIVITĂȚII COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI  
REMUNERARE DIN CADRUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL  
ROMAERO S.A.

**1. Componența Comitetului de Nominalizare și Remunerare**

1	Aurelian Mircea Radu TRIFA	Președinte
2	Petre-Florian DINU	Membru
3	Gheorghe-Adrian MIUȚESCU	Membru

**2. Activitatea desfășurată**

Propuneri cu privire la remuneratia Directorului Economic conform prevederilor Legii nr. 31/1990, OG nr.26/2013 și a Legii nr.111/2016.

**3. Consultări**

Cadrul juridic în vigoare  
Nivelul de remuneratie la societăți comerciale  
Salariul mediu brut pe ramura cod CAEN 30

**4. Analize și lucrări realizate**

- Analiza referitoare la remuneratia Directorului Economic – partea fixă și partea variabilă
- Analiza evoluției principalilor 2 indicatori de performanță ai societății: cifra de afaceri și profitul operațional din ultimii 4 (patru) ani:

Nr. crt.	Indicatori (milioane lei)	2016	2017	2018	2019 neauditat
1	Cifra de afaceri	47	60	85	89
2	Rezultatul din exploatare	-51	-40	-26	-26

Se constată o evoluție pozitivă continuă a indicatorilor de performanță ai societății.

**5. Propuneri, măsuri, recomandări**

- a) Se propune limita maximă a componentei fixe a remuneratiei Directorului Economic al ROMAERO S.A. la suma de 26.995,5 lei, care reprezintă de 4.5 ori valoarea medie 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 (INSSE).

- b) Având în vedere perioada limitată de timp în care Directorul Economic își va desfășura activitatea în cadrul societății (până la finalizarea procedurii de selecție a directorilor executivi conform OUG nr. 109/2011), propunem să fie egală cu 0 componenta variabilă a indemnizației.

## 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. Petre-Florian DINU – Membru

3. Gheorghe-Adrian MIUȚESCU – Membru



## ANEXĂ

- Art.17 pct.(10) din Actul Constitutiv al ROMAERO S.A., prin care se prevede „Remunerația suplimentară a membrilor consiliului de administrație însărcinați cu funcții specifice, precum și remunerația Directorului General și a celorlalți directori ai societății se stabilește de către consiliul de administrație. Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel”.
- Art.111, alin (2), lit. c) din Legea nr.31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare prevede faptul că : „(2) In afară de dezbaterile altor probleme înscrise la ordinea de zi, adunarea generală este obligată:  
c) să fixeze remunerația convenită pentru exercițiul în curs administratorilor și cenzorilor, dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv”;
- Art.153<sup>18</sup>, alineatul (1) din Legea nr.31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, prin care se prevede că: „Remunerația membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor.”
- Art.37 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că:  
“(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).  
(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3<sup>1</sup> alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.  
(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 clasificărilor 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. 3<sup>1</sup> 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”.*

- Art.37, aliniatul (5) din Ordonanța de Urgență a Guvernului privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că: *„(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”.*
- Art.39, alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că: *„(1) Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale”.*
- Art.17 pct. (10 ) din Actul Constitutiv al societății, prin care se prevede că atribuțiile principale a Consiliului de Administrație și atribuția de a stabili remunerația directorului general. Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel.
- Art.142, aliniatul (2), lit. c) din Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, care prevede faptul că: *„Consiliul de administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor: c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor”;*
- Art. 143, aliniatul (1) coroborat cu Art.143 alin (4) din Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, care prevede faptul că: *” Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general. (4) În cazul societăților pe acțiuni ale căror situații financiare anuale fac obiectul unei obligații legale de auditare financiară, delegarea conducerii societății în conformitate cu alin. (1) este obligatorie\*)”.*
- Art.143, aliniatul (5) din Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, care prevede faptul că: *” În înțelesul prezentei legi, director al societății pe acțiuni este numai acea persoană careia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu alin. (1). Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor prezentei legi cu privire la directorii societății pe acțiuni”.*
- Art.153<sup>18</sup>, aliniatul (2) din Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare, care prevede faptul că: *„Remunerația suplimentară a membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere însărcinați cu funcții specifice în cadrul organului respectiv, precum și remunerația directorilor, în sistemul unitar, ori a membrilor directoratului, în sistemul dualist, sunt stabilite de consiliul de administrație, respectiv de consiliul de supraveghere. Actul constitutiv sau adunarea generală a acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel”.*

- Art.38, aliniatul (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că : *„Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori”.*
- Art.38, aliniatul (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că: *„Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță”.*
- Art.38, aliniatul (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificat prin LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, care prevede faptul că: *„Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății”.*

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.

Procesul de stabilire a remunerației variabile a administratorilor executivi

#### 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.

La nivelul clasei 30, conform clasificății activităților din economia națională- CAEN 30 - Fabricarea altor mijloace de transport, câștigul salarial brut în ultimele 12 luni conform datelor comunicate de Institutul Național de Statistică este prezentat în tabelul de mai jos:

**Castigul salarial  
mediu brut**

CAEN Rev.2 (activități ale economiei naționale - sectoare și diviziuni)	Luni											
	Luna aprilie 2019	Luna mai 2019	Luna iunie 2019	Luna iulie 2019	Luna august 2019	Luna septembrie 2019	Luna octombrie 2019	Luna noiembrie 2019	Luna decembrie 2019	Luna ianuarie 2020	Luna februarie 2020	Luna martie 2020
	UM: Lei											
30 Fabricarea altor mijloace de transport	6085	5731	5751	6141	5796	5713	5984	6132	6595	6099	5980	6007

Medie aritmetica estimata pentru perioada aprilie  
2019 - martie 2020:

**5.999  
lei**