

Nr. 19690 / 29.12.2022

Politicele de remunerare ale membrilor Consiliului de Administrație și directorilor din cadrul societății Edilitara Public SA

Considerații generale

Cadru legal

- Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată;
- OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr.109/2011;
- Actul Constitutiv al societății Edilitara Public SA;
- Scrisoarea de Așteptări nr.1750/07.06.2021 emisă de UAT Municipiul Târgu Jiu în calitate de Autoritate Publică Tutelară a Societății Edilitara Public SA.

Domeniu

Politicele se aplică membrilor Consiliului de Administrație și directorilor și au în vedere principiile și mecanismele referitoare la modul de remunerare al acestora, fiind stabilite limitele maxime care nu pot fi depășite pe durata mandatului administratorilor și directorilor, în vederea atingerii țintelor, obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari stabiliți prin contractele de mandat. În conducerea societății Edilitara Public SA au fost selectate persoane cu pregătire profesională și cu experiență managerială vastă, în acest sens pentru motivarea și fidelizarea lor trebuie recompensate printr-o politică de remunerare corespunzătoare, în corelație cu obiectivele și strategia societății pe termen scurt, mediu și lung.

Municipiul Târgu Jiu prin Consiliul Local are calitatea de acționar unic la Societatea Edilitara Public SA și deține 100% din capitalul social.

Societatea este administrată în sistem unitar de un *Consiliu de Administrație* compus din 7 membri neexecutivi.

Conducerea activității societății este asigurată de către directorul general și de 4 directori executivi, ce exercită atribuții de conducere, în limitele competenței stabilite prin contractele de mandat.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administrație

Politica de remunerare a administratorilor este reglementată de prevederile OUG nr.109/2011 și de prevederile HG nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr.109/2011.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită și aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor, având în vedere art.37 alin.(2) din OUG nr.109/2011 actualizată care prevede: “remunerația membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație 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 clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii”.

Nivelul indemnizațiilor fixe brute lunare aprobate se încadrează în prevederile legale.

Indemnizația fixă brută lunară poate fi actualizată semestrial, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește limitele maxime.

Componenta variabilă a remunerației administratorilor neexecutivi se acordă anual în funcție de realizarea indicatorilor financiari și nefinanciari de performanță- Guvernanță corporativă aprobați cu încadrarea în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale, pentru fiecare exercițiu financiar din cadrul duratei mandatului de patru ani.

Componenta variabilă este stabilită la nivelul a două indemnizații fixe brute lunare în vigoare la data plății pentru activitatea efectiv desfășurată, iar plata acesteia se realizează în anul următor după întocmirea și prezentarea către Adunarea Generală a Acționarilor (în vederea aprobării) a situației privind gradul total de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari-Guvernanță corporativă pentru anul precedent.

Componenta variabilă a remunerației va fi acordată proporțional cu gradul total de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari-Guvernanță corporativă - GT_{ICP} , astfel:

- GT_{ICP} peste 100%, componenta variabilă se acordă în proporție de 100%;
- GT_{ICP} între 80% și 100%, componenta variabilă se acordă proporțional;
- GT_{ICP} sub 80%, componenta variabilă nu se acordă.

Indicatorii financiari și nefinanciari sunt evaluați și monitorizați trimestrial, respectiv anual.

Scopul evaluării trimestriale este acela de a identifica din timp eventualele abateri negative de la obiective și pentru a lua măsuri în vederea îmbunătățirii nivelului indicatorilor. Gradul de îndeplinire total și pentru fiecare indicator în parte se prezintă în raportări trimestriale de monitorizare a încadrării indicatorilor cheie de performanță în limitele aprobate, rapoarte elaborate de administratori și directori.

Pentru fiecare indicator în parte se calculează gradul de realizare iar indicatorii sunt îndepliniți dacă valoarea realizată este mai mare decât valoarea programată în cazul indicatorilor privind activele/productivitatea muncii, respectiv dacă valoarea realizată este mai mică comparativ cu valoarea programată în cazul indicatorilor privind termenul de încasare a creanțelor. Gradul de realizare al fiecărui indicator poate fi mai mic, egal sau mai mare decât 100%.

Nivelul unor indicatori din cei specificați mai sus este revizuit anual, în corelație cu nivelul indicatorilor prevăzuți în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu dispozițiile legale.

În cadrul Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile legale, au fost constituite 2 comitete, și anume comitetul de nominalizare și remunerare și comitetul de audit. Atribuțiile și responsabilitățile sunt reglementate de Actul Constitutiv al societății Edilitara Public SA și de alte prevederi legale.

Nivelul indemnizației fixe lunare și nivelul componentei variabile este același pentru toți administratorii.

Remunerația administratorului provizoriu neexecutiv

Administratorul numit provizoriu beneficiază de o indemnizație fixă brută lunară pentru executarea mandatului încredințat, respectiv același quantum aprobat pentru ceilalți administratori. Contractul de mandat are ca anexă indicatorii financiari și nefinanciari aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor iar componenta variabilă se acordă pentru activitatea efectiv desfășurată, în aceleași condiții ca în cazul administratorilor cu mandate de patru ani.

Alte elemente privind politica de remunerare

Durata mandatelor membrilor Consiliului de Administrație este de patru ani.

Membrii Consiliului de Administrație sunt îndreptățiți să beneficieze de plata daune interese în cazul revocării fără justă cauză și de rambursarea cheltuielilor efectuate justificat pentru participarea la programele de formare profesională în interesul îndeplinirii mandatului.

Membrii Consiliului de Administrație nu beneficiază de alte facilități financiare cum ar fi scheme de pensii etc.

În conformitate cu prevederile HG nr.722/2016, indicatorii-cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru administratori sunt clasificați ca financiari și nefinanciari. ICP nefinanciari sunt prin natura lor operaționali și de guvernanță corporativă. Stabilirea acestor indicatori de performanță, anexă la contractele de mandat ale administratorilor, respectă reglementările H.G. nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice. Pentru administratorii societății Edilitara Public SA a fost aprobat un număr de 7 indicatori, din care 4 indicatori sunt financiari de performanță și 3 indicatori sunt nefinanciari de performanță-Guvernare corporativă. Nivelul unor indicatori din cei specificați mai sus va fi revizuit anual, în corelație cu nivelul indicatorilor prevăzuți în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu dispozițiile legale.

Sumele totale încasate de membrii Consiliului de Administrație vor fi incluse în raportul elaborat anual de Comitetul de Nominalizare și Remunerare cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Administrație și directorilor societății Edilitara Public SA.

Remunerarea directorilor

Respectând prevederile OUG 109/2011-art.38, alin.(1), 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.

Directorii societății Edilitara Public SA beneficiază de remunerație formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art.37 alin.3 și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă brută lunară 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 specificației activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Nivelul indemnizațiilor fixe brute lunare aprobat se încadrează în prevederile legale și este diferențiat pentru directorii societății Edilitara Public SA.

Indemnizația fixă brută lunară poate fi actualizată semestrial, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește limitele maxime.

Componenta variabilă a remunerației directorilor se acordă anual în funcție de realizarea indicatorilor financiari și nefinanciari de performanță- Operaționali și de Guvernanță corporativă aprobați cu încadrarea în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli, buget aprobat în conformitate cu prevederile legale, pentru fiecare exercițiu financiar din cadrul duratei mandatului de patru ani.

Componenta variabilă este stabilită la nivelul a două indemnizații fixe brute lunare în vigoare la data plății pentru activitatea efectiv desfășurată, iar plata acesteia se realizează în anul următor după întocmirea și prezentarea către Consiliul de Administrație și Adunarea Generală a Acționarilor (în vederea aprobării) a situației privind gradul total de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari pentru anul precedent.

Componenta variabilă a remunerației va fi acordată proporțional cu gradul total de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță financiari și nefinanciari - GT_{ICP} , astfel:

- GT_{ICP} peste 100%, componenta variabilă se acordă în proporție de 100%;
- GT_{ICP} între 80% și 100%, componenta variabilă se acordă proporțional;
- GT_{ICP} sub 80%, componenta variabilă nu se acordă.

Indicatorii financiari și nefinanciari sunt evaluați și monitorizați trimestrial, respectiv anual.

Pentru directorii societății Edilitara Public SA au fost aprobați 8 indicatori, din care 4 indicatori sunt financiari de performanță, 1 indicator nefinanciar de performanță –Operațional și 3 indicatori sunt nefinanciari de performanță-Guvernanță corporativă.

Pentru fiecare indicator în parte se calculează gradul de realizare iar indicatorii sunt îndepliniți dacă valoarea realizată este mai mare decât valoarea programată în cazul indicatorilor de venit/productivitatea muncii/, respectiv dacă valoarea realizată este mai mică comparativ cu valoarea programată în cazul indicatorilor de cost. Gradul de realizare al fiecărui indicator poate fi mai mic, egal sau mai mare decât 100%.

Nivelul unor indicatori din cei specificați mai sus este revizuit anual, în corelație cu nivelul indicatorilor prevăzuți în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu dispozițiile legale.

Alte elemente privind politica de remunerare

Durata mandatelor directorilor este de patru ani.

Directorii sunt îndreptățiți să beneficieze de drepturile bănești aferente funcției de director, până la expirarea mandatului în cazul revocării din funcție înainte de această dată din motive neimputabile lor.

Directorii pot beneficia de decontarea cheltuielilor de delegare și detașare efectuate în interesul societății în țară și în străinătate, în limitele legale.

Directorii au dreptul la un număr de 30 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, precum și la indemnizația aferentă.

În situația în care, până la sfârșitul anului în curs din motive obiective aceștia nu și-au efectuat total sau parțial concediul de odihnă pot solicita Consiliului de Administrație să aprobe fie compensarea în bani a zilelor de concediu de odihnă neefectuate, fie efectuarea acestora în anul următor.

Directorii pot beneficia de concediu medical conform legii, zile libere plătite pentru sărbători legale și evenimente deosebite, căsătorie, nașterea unui copil, sau în caz de deces al unui membru de familie, în limitele stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil societății Edilitara Public SA.

Directorii societății nu beneficiază de alte facilități financiare cum ar fi cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii etc.

Politica de remunerare a societății Edilitara Public SA poate fi revizuită/actualizată ori de câte ori se impune, cu avizul Consiliului de Administrație și aprobarea Adunării Generale a Acționarilor, respectând prevederile legale în vigoare.

Consiliul de Administrație,

Jianu Grigore

Chirișescu Dumitru Dorel

Nodea Ramona

Drondoe Grigore

Prună Sorin Costin

Costache Nicolae Cosmin

Ilieș Dan Antoniu

Director General,

Ing. Dăianu Adrian

Director Economic,

Ec. Mincă Simona

