

POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE ALE ADMINISTRATORILOR ȘI AL DIRECTORULUI GENERAL DIN CADRUL S.C. TRANSPORT LOCAL S.A.

Principii generale privind politica de remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat sunt următoarele :

- Atragerea, păstrarea și motivarea persoanelor care dețin funcția de administrator sau director general
- Asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung
- Recompensarea îndeplinirii obiectivelor conform mandatului acordat administratorilor și directorului general
- Păstrarea competitivității în accesarea pozițiilor cheie de către persoane care dețin competențe profesionale adecvate și răspund cerințelor de integritate.
- Alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare în întreprinderile publice
- Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia
- Păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației

Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor și al directorului general din cadrul S.C. Transport Local S.A. se bazează pe următoarele:

1. Prevederile OUG nr. 109/2011 actualizată privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
2. Hotărârea nr. 2 din 06.04.2023 al Adunării Generale ale Acționarilor S.C. Transport Local S.A. Târgu-Mureș - administratori;
3. Procesul-verbal al ședinței Consiliului de Administrație S.C. Transport Local S.A. din 13.07.2023 - director general;
4. Contractele de mandat.

1. Criteriile de remunerare

a). ADMINISTRATORI

Conform art. 37 din OUG 109/2011 actualizată:

“(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. Indemnizația fixă nu poate depăși de șase 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 Statistic anterior numirii.

Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă 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 clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

(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-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.”

b) DIRECTORI

Conform art. 38 din OUG 109/2011 actualizată:

“(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.

(2) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă 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 clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

(3) Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.”

Indicatorii de performanță pentru evaluarea realizării obiectivelor stabilite pentru Consiliul de Administrație și pentru directorul general al S.C. Transport Local S.A. sunt:

DENUMIRE INDICATOR		FORMULĂ	VALOARE ȚINTĂ	GRAD DE REALIZARE	PONDERE
A. INDICATORI FINANCIARI					
1. Flux de numerar	Lichiditate generală	$\frac{\text{Active circulante}}{\text{Datorii curente}}$	> 1	$1 + (\text{Valoare realizată} - \text{Val. țintă}) / \text{Val. țintă}$	10%
2. Costuri	Reducerea cheltuielilor la 1.000 lei venituri totale	$\frac{\text{Cheltuieli totale} \times 1000}{\text{Venituri totale}}$	1.000	$1 + (\text{Valoare țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	5%
3. Datorii	Rata generală a îndatoririi	$\frac{\text{Datorii totale}}{\text{Capital propriu}}$	< 1	$1 + (\text{Valoare țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	5%
4. Venituri	Realizarea veniturilor	$\frac{\text{Venituri proprii realizate}}{100} \times \text{Venituri proprii bugetate}$	> 90%	$1 + (\text{Valoare realizată} - \text{Val. țintă}) / \text{Val. țintă}$	10%
5. Investiții	Grad de realizare	$\frac{\text{Ch. pt. investiții realizate}}{100} \times \text{Ch. pt. investiții bugetate}$	100%	$1 + (\text{Valoare realizată} - \text{Val. țintă}) / \text{Val. țintă}$	5%
B. INDICATORI NEFINANCIARI					
B.1. INDICATORI OPERAȚIONALI					
1. Trasee anulate pentru o perioadă de mai mult de 24 h din vina operatorului		$\{[\sum(\text{lungimea traseelor anulate} \times \text{nr. zile anulare})] \times 100 / \text{lungime totală trasee cuprinsă în programul de transp.} \times \text{nr. zile raportare}\}$	0,2%	$1 + (\sum \text{Val. țintă} - \sum \text{Val. realizată}) / \sum \text{Val. țintă}$	12,5%
2. Număr de abateri constatate și sancționate de personalul împuternicit (Poliția Rutieră, ISCTR, Garda de Mediu)		(Număr de abateri / 1 milion de kilometri)	20	$1 + (\text{Val. țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	12,5%
B.2. INDICATORI ORIENTAȚI SPRE SERVICII PUBLICE					
1. Plângeri de la călători		Nr. plângeri fundamentate înregistrate	10 x nr. zile raportare	$1 + (\text{Val. țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	25%
		Nr. plângeri fundamentate rezolvate în termen legal	8,66 x nr. zile raportare	$1 + (\text{Val. țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	
		Nr. plângeri fundamentate ne-rezolvate în termen legal	1,34 x nr. zile raportare	$1 + (\text{Val. țintă} - \text{Val. realizată}) / \text{Val. țintă}$	
C. INDICATORI GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ					
1. Planul anual de implementare a măsurilor de control al riscurilor			Aprobare Dir. Gen.	Aprobat	5%
2. Raport anual/semestrial privind aspecte semnificative ale activității societății			Avizare Dir. Gen.	Aprobare C.A. după închid. sit. financiare pt. an precedent/sem.I	10%

Indicatorii de performanță se vor putea actualiza anual, după aprobarea BVC-ului anual sau în cazul în care apar schimbări majore în activitatea, situația financiară, a societății, care nu depind de administratori.

În cazul în care administratorii nu îndeplinesc criteriile de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori.

Administratorii (membri Consiliului de administrație) și directorul general, pentru activitatea desfășurată, primesc o remunerație (indemnizație) fixă lunară și nu beneficiază de componentă variabilă.

Administratorii neexecutivi primesc o indemnizație fixă lunară în sumă de 3.000 lei brut (media câștigului salarial mediu brut lunar, pe ramura de activitate, comunicat de INNS fiind de 5.956 lei x 2 = 11.912 lei). Conform contractelor de mandat, administratorii neexecutivi beneficiază de:

- decontarea, pe baza documentelor justificative, a cheltuielilor pentru deplasări în interes de serviciu în țară și în străinătate, în limitele legii;
- asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în Consiliul de Administrație;
- mijloace de comunicare de serviciu, respectiv telefonie fixă, mobilă, fax, e-mail, poștă, curierat, ale căror costuri vor fi suportate de societate;
- asigurare de răspundere profesională;
- primirea de daune-interese stabilite în cazul revocării fără justă cauză, conform art. 16 din contractul de mandat.

Indemnizația fixă lunară se încadrează în plafonul stabilit de prevederile legale, respectiv O.U.G nr. 109/2011 actualizată privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Directorul general primește o indemnizație fixă lunară în sumă de 21.000 lei brut (media câștigului salarial mediu brut lunar, pe ramura de activitate, comunicat de INNS fiind de 5.956 lei x 6 = 35.736 lei). Conform contractului de mandat, acesta mai beneficiază de:

- concediu de odihnă plătit;
- decontarea, pe baza documentelor justificative, a cheltuielilor pentru deplasări în interes de serviciu în țară și în străinătate, în limitele legii;
- decontarea cheltuielilor ocazionate cu participarea la cursuri de pregătire profesională;
- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului;
- asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul societății;
- folosința unui autoturism, cu sau fără șofer, din dotarea societății, pentru deplasări în interesul serviciului,
- mijloace de comunicare de serviciu, respectiv telefonie fixă, mobilă, fax, e-mail, poștă, curierat, ale căror costuri vor fi suportate de societate;
- asigurare pentru accidente de muncă, boli și deces în legătură cu activitatea profesională, suportate de societate;
- asigurare de răspundere profesională;
- primirea de daune-interese stabilite în cazul revocării fără justă cauză, conform art. 4.3 alin. 13 din contractul de mandat.
- orice alt drept prevăzut de Contractul colectiv de muncă la nivelul SC „Transport Local” SA Târgu-Mureș, aplicabil salariaților și care sunt în concordanță cu prevederile legale.

În conformitate cu prevederile art. 34 din OUG nr. 109/2011, în cadrul Consiliului de Administrație al SC Transport Local S.A. este constituit Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

Potrivit dispozițiilor art. 34, alin. 2 din OUG nr. 109/2011, Comitetul de nominalizare și remunerare are următoarele atribuții:

- *formulează propuneri pentru funcțiile de administrator;*
- *elaborează și propune consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere;*
- *recomandă consiliului de administrație candidați pentru funcțiile enumerate*
- *formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere.*

Președintele Consiliului de Administrație,
Kozma Monika