

**R A P O R T U L COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI  
REMUNERARE  
privind  
politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor**

În cadrul Meditur S.A., societate administrată în sistem unitar, cu capital integral public, detinuta în procent de 100% de către municipiul Medias, în perioada iunie 2016 – decembrie 2016 comitetul de nominalizare și remunerare a fost constituit prin Decizia CA nr. 17 din 03.09.2014 iar ulterior componenta acestuia s-a modificat prin Decizia CA nr. 20 din 31.08.2016 emisă de Consiliul de Administrație, comitetul având următoarea componență:

- Dl. Seicean Valentin
- Dna. Cristea Dorina
- Dl. Popa Adrian

**Cadrul legal privind politica și criteriile de remunerare pentru administratori și directorat**

Conform prevederilor art. 34, alin. (2) din O.U.G. 109/2011 actualizată privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, comitetul de nominalizare și remunerare elaborează politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor și formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere.

**POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE**

**1. Politica și criteriile de remunerare a administratorilor**

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor se bazează pe următoarele:

- Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor Meditur S.A. nr. 2/25.08.2014, privind aprobarea componenței consiliului de administrație al Meditur SA în urma selecției în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 și aprobarea indemnizației lunare a administratorilor și directorului general;
- Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor Meditur S.A. nr. 4/30.08.2016, privind numirea a doi administratori provizorii;

- Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor Meditur S.A. nr. 6/29.11.2016, privind aprobarea remunerației stabilite pentru președintele și membrii consiliului de administrație;
- Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor Meditur S.A. nr. 7/29.11.2016, privind aprobarea propunerii de modificare a remunerației stabilite pentru directorii societății Meditur SA;
- Contractele de administrație ale administratorilor;
- Planul de administrare al Consiliului de Administrație pentru mandatul 2014-2018 care include Salarizarea personalului și rolul ei în management;
- Art. 111 alin. (2), lit. c) din Legea nr. 31/1990 privind societățile cu modificările și completările ulterioare, AGA este obligată “să fixeze remunerația convenită pentru exercițiul în curs membrilor consiliului de administrație dacă nu a fost stabilită prin actul constitutiv”;
- Art. 153<sup>18</sup> alin. (2), lit. c) din Legea nr. 31/1990 privind societățile cu modificările și completările ulterioare, prin care se prevede că “Remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul constitutiv sau prin hotărâre a adunării generale a acționarilor”;
- Art. 142 alin. (2), lit. c) din Legea nr. 31/1990 privind societățile cu modificările și completările ulterioare, prin care se prevede că “Consiliul de administrație are printre competențele de bază, care nu pot fi delegate directorilor, numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor”;
- Art. 143 alin. (1) coroborat cu art. 143, alineatul (4) din Legea nr. 31/1990 privind societățile cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile art. 35 alin. (3) din OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și coroborat cu prevederile art. 15.1 din Actul Constitutiv al Meditur SA prin care se prevede că “Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general, care nu este și Președinte al consiliului de Administrație”;
- Art. 34 alin. (2) din Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, prin care se prevede faptul că, Comitetul de

nominalizare si remunerare formulează propuneri privind remunerarea membrilor directoratului.

- Art. 37 alin. (1) din Ordonanța de Urgentă a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificat prin OUG nr.51/29.05.2013, prin care se prevede faptul că: „Remuneratia membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor”.

- Art. 37 alin. (2) din Ordonanța de urgentă a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificat prin OUG nr.51/29.05.2013 care prevede faptul că, "Remuneratia membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă, constând "intr-o cotă de participare la profitul net al societății, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanța”;

- Art. 37 alin. (3) din Ordonanța de urgentă a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, introdus prin OUG nr.51/29.05.2013, prin care se prevede ca "Indemnizatia fixa lunara a membrilor neexecutivi nu poate depasi media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar din ramura in care isi desfasoara activitatea societatea, comunicat de Institutul National de Statistica anterior numirii”;

- Art. 37 alin. (5) din Ordonanța de urgentă a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, introdus prin OUG nr.51/29.05.2013, care prevede faptul ca "AGA se va asigura, la stabilirea indemnizatiei fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, că aceasta este justificată în raport cu indatoririle specifice, atribuțiile in cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite in contractul de mandat;

- Art. 39 alin. (1) din Ordonanța de urgentă a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, prin care se prevede că remunerația și celelalte avantaje oferite membrilor consiliului de supraveghere vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare;

- Art. 39 alin. (2) din Ordonanța de urgentă a Guvemului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, prin care politica și criteriile de

remunerare a membrilor consiliului de supraveghere sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija consiliului de supraveghere;

## POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR

Dezideratul principal al Planului de administrare pentru Meditur S.A. îl constituie asigurarea unor servicii publice de transport de bună calitate, în condiții de eficiență și eficacitate maximă, transport efectuat cu prioritate în diminuarea impactului asupra degradării mediului înconjurător.

În dezvoltarea transportului public, Meditur SA prin administratorii săi va urmări realizarea următoarelor obiective :

- respectarea indicatorilor de performanță aprobați de AGA Meditur pentru efectuarea unui transport de calitate;
- fluidizarea traficului;
- îmbunătățirea continuă a calității serviciilor furnizate clienților;
- eficientizarea activității;
- re tehnologizarea întregii activități prin modernizări, achiziții de instrumente, aparate și utilaje performante;
- prevenirea poluării mediului;
- asigurarea unei întrețineri corespunzătoare a infrastructurii;
- reciclarea deșeurilor;
- întărirea capacității de intervenție în cazul unor poluări accidentale;
- protejarea sănătății lucrătorilor;
- îmbunătățirea imaginii Meditur prin asigurarea și menținerea conformității cu reglementările naționale și europene în domeniu;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă ale personalului angajat, fidelizarea acestuia;
- realizarea unei culturi a calității în toate domeniile de activitate;

Pentru dezvoltarea durabilă a sistemului de transport local de călători, Meditur SA prin administratorii săi susține constant analiza și implementarea parcurgerii a cinci etape esențiale, care se întrepătrund și fără de care transportul local de călători nu s-ar putea desfășura în bune condiții, cu impact negativ asupra mobilității cetățeanului și asupra mediului înconjurător.

Aceste etape sunt:

a) Organizarea acoperirii orașului pentru asigurarea unui serviciu de transport local eficient.

Aceasta presupune analiza asupra alegerii rutelor de transport local de călători care să satisfacă cerințele de mobilitate ale cetățenilor. Pozitiv este faptul că acest proces este în plină desfășurare, fiind în curs de derulare întocmirea unui “Studiu de oportunitate a delegării transportului în municipiul Mediaș” în cadrul caruia sunt analizate și traseele actuale precum și necesitatea înființării unor noi.

Unul din principalii parametri în funcție de care este apreciat transportul public de către clienți este durata călătoriei, de aceea, pentru micșorarea ei pe termen lung orașul ar trebui pregătit și cu comanda automată a semafoarelor de către autovehiculele de transport local. Este recomandat ca traseele să fie concepute cu evitarea trecerilor peste calea ferată cu bariere sau semibariere. Apreciem ca trebuie făcute eforturi întemse pentru promovarea conceptului de “mobilitate inteligentă”. Sistemele Inteligente de Transport (ITS) trebuie să devină o componentă obligatorie în alcatuirea Strategiei de Dezvoltare a Transportului Urban.

În vederea susținerii parcurgerii acestei etape de organizare a orașului, trebuie să se facă un management eficient al traficului și cu prioritate pentru transportul local, salvare, pompieri, taximetre, etc., în care se urmărește satisfacerea acestor cerințe.

#### b) Dotarea cu vehicule și modernizarea infrastructurii

Serviciul de transport local nu se poate realiza la un nivel de calitate corespunzător dacă nu există vehicule care trebuie să corespundă principiilor:

- de minimizare a efectelor asupra mediului înconjurător,
  - de economie a energiei,
  - de confort,
  - de deservire a tuturor categoriilor de călători (inclusiv persoanele cu dizabilități).
- Securitatea și confortul călătorului sunt principalele obiective ale acestei etape.

Toate acțiunile și deciziile luate de conducerea societății trebuie să aibă constant în vedere obligația îndeplinirii acestor deziderate.

#### c) Colectarea veniturilor din vânzarea titlurilor de călătorie

Această etapă este deosebit de importantă în continuitatea și stabilitatea serviciului de transport local. Ea se impune să se adapteze în funcție de cerințele clientului. Clientului îi trebuie create cele mai facile modalități de achiziționare și reîncărcare a titlurilor de călătorie.

#### d) Controlul și eficientizarea costurilor de exploatare

Fără o minimizare a cheltuielilor și o maximizare a veniturilor, nu se poate vorbi de un serviciu continuu, sigur, stabil.

Din experiența analizei cheltuielilor efectuate la alți operatori economici se poate trage concluzia că atunci când un sistem se deteriorează sub un anumit nivel, cheltuielile de menținere (supraviețuire) vor fi mai mari la sfârșitul duratei de viață decât atunci când sistemul este menținut în stare bună până la atingerea unui prag de eficiență.

e) Pregătirea și perfecționarea continuă a personalului

În contractul dintre operator și client, personalul de bord este de fapt varful de lance prin care se realizează contactul direct dintre societatea de transport public și calator. Dacă personalul de bord, prin care înțelegem atât conducători auto cât și controlori, nu respectă principiul satisfacerii clientului, drept cheie a calității serviciului, atunci atractivitatea și chiar utilitatea serviciului pot fi puse sub semnul întrebării.

Conducerea operativă și administrativă a operatorului de transport urban/public de calatori trebuie să adopte decizii prin care să atragă și să mențină personal cu înaltă calificare. Programele de formare/specializare, de exemplu - șofatul ecologic, pot îmbunătăți competențele personalului din transportul în comun și poate reduce emisiile de CO<sub>2</sub> și poluarea.

Pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor cuprinse în planul de administrare în mandatul 2014-2018 așa cum au fost acestea aprobate prin decizia consiliului de administrație nr. 5/27.02.2015, comitetul de nominalizare și remunerare consideră oportună aplicarea unei politici de remunerare a administratorilor constând doar într-o indemnizație lunară fixă. Ultima modificare a remunerației acordată membrilor consiliului de administrație a fost aprobată prin Hotărârea AGA cu nr. 6/29.11.2016.

## CRITERII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII

### 1. Politica și criteriile de remunerare ale membrilor consiliului de administrație

În cursul anului 2016 componenta Consiliului de Administrație s-a modificat astfel:

La data de 01.01.2016 componenta consiliului era următoarea:

1. Presedinte: Negruțiu Mircea Rares
2. Membru: Voinea Danut Viorel
3. Membru: Ioo Endre

4. Membru: Cristea Dorina

5. Membru: Popa Adrian

Dl. Voinea Dan a detinut si calitatea de director general in cadrul societatii.

Componenta consiliului de administratie a fost aprobata prin Hotararea AGA cu nr. 2/25.08.2014.

In data de 21.07.2016 dl. Voinea Danut Viorel si-a depus demisia din functiile detinute in cadrul Meditur SA incepand cu data de 01.08.2016.

In data de 08.08.2016 dl. Negrutiu Mircea Rares si-a depus demisia din cadrul consiliului de Administratie al Meditur SA.

Ulterior in data de 22.08.2016 Consiliul Local Medias a adoptat Hotararea cu nr. 224 prin care au fost numiti 2 membrii provizorii in consiliul de administratie al Meditur SA, astfel ca la data de 22.08.2016 componenta consiliului era urmatoarea:

1. Membru: Ioo Endre

2. Membru: Cristea Dorina

3. Membru: Popa Adrian

4. Membru provizoriu: Seicean Valentin

5. Membru provizoriu: Vulcan Maria

Ulterior pentru functia de presedinte al consiliului de administratie al Meditur SA a fost desemnat prin Decizia CA cu nr. 19/31.08.2016 dl. Seicean Valentin. La data de 31.12.2016 in cadrul Meditur SA se afla in desfasurare procesul de selectie al administratorilor pentru cele doua posturi ocupate provizoriu in conformitate cu dispozitiile legale ale OUG 109/2011 si ale HG 722/2016 care reglementeaza regimul juridic al functionarii intreprinderilor publice.

În cadrul exercitării funcției în vederea îndeplinirii obiectivelor propuse, membrii Consiliului de Administrație beneficiază de o remunerație lunară fixa în cuantum de 1130 lei pentru presedintele consiliului si de 850 lei pentru fiecare membru al consiliului așa cum aceasta a fost specificata si in contractele de administrație încheiate cu fiecare dintre aceștia. Remuneratia este fixa, nu creste daca sunt organizate mai multe sedinte lunare, inasa nu se acorda in lunile in care nu e necesara organizarea unei sedinte.

## 2. Politica și criteriile de remunerare a directorului general

Politica și criteriile de remunerare a directorului general se bazează pe următoarele:

- prevederile O.U.G. 109/2011 actualizată, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

- Hotararea Consiliului de Administrație al Meditur S.A. cu nr. 13/29.07.2016 pentru desemnarea provizorie in funcția de Director General al Meditur S.A. a domnului Popa Ovidiu incepand cu data de 01.08.2016, aprobarea semnarii contractului de mandat cu directorul general si delegarea de competente al consiliului de administratie in sarcina directorului;
- Decizia Consiliului de Administrație al Meditur S.A. cu nr. 26/31.08.2016 pentru stabilirea valorii lunare brute a remuneratiei funcției de Director General al Meditur S.A.;
- Contractul de mandat al directorului general, nr. 2170/01.08.2016;
- Criteriile și obiectivele de performanță care fac parte din Contractul de mandat, criteriile aprobate prin Hotararea de AGA cu nr. 2841/10.11.2014;

Directorul general are misiunea de a îndeplini obiectivele propuse de către Consiliul de Administrație și anume:

- Realizarea veniturilor prin:
  - Urmărirea zilnică a încasărilor;
  - Organizarea eficientă a activității de control;
  - Identificarea de activități suplimentare care să fie realizate de către societate.
- Încadrarea cheltuielilor în limita bugetului aprobat și reducerea acestora printr-o eficientizare a activității;
- Realizarea obiectivelor propuse în lista de investiții;
- Urmărirea și creșterea nivelului calitativ al serviciilor prestate;
- Îndeplinirea criteriilor și obiectivelor de performanță aferente contractului de mandat;
- Centrarea societății pe nevoile călătorilor, pentru a oferi servicii de transport public la un nivel cât mai ridicat;
- Creșterea și dezvoltarea continuă a gradului de utilizare a transportului electric ca și o alternativă ecologică și mai prietenoasă cu mediul în cadrul municipiului;
- Perfecționarea profesională continuă a angajaților.

De asemenea, Directorul General trebuie să manifeste o preocupare permanentă pentru asigurarea veniturilor salariale pentru întreg personalul, îmbunătățirea condițiilor de muncă, respectarea disciplinei de muncă, creșterea productivității muncii, protejarea patrimoniului societății și respectarea prevederilor standardelor de calitate și aplicarea lor la nivelul întregii societăți.

Pentru ducerea la îndeplinire a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și îndeplinirea criteriilor și obiectivelor de performanță aferente contractului de mandat așa cum au fost acestea aprobate, comitetul de nominalizare

și remunerare consideră oportună aplicarea unei politici de remunerare a directorului general constând doar într-o indemnizație lunară fixă.

În cadrul exercitării funcției în vederea îndeplinirii obiectivelor cuprinse în planul de administrare și în condițiile îndeplinirii criteriilor și obiectivelor de performanță aferente contractului de mandat așa cum au fost acestea aprobate, Directorul General beneficiază de o remunerație lunară brută în cuantum de 6.000,00 lei, așa cum s-a stabilit de către Consiliul de Administrație prin Decizia nr. 26 din 31.08.2016.

Pentru anul 2016, criteriile și obiectivele de performanță au fost îndeplinite în fiecare lună. Situația lor a fost prezentată și aprobată de către Consiliul de Administrație al societății.

### 3. Politica și criteriile de remunerare a celorlalti directori executivi

Conform prevederilor art. 35 alin. 9 al OUG 109/2016 directorul economic este de asemenea selectat de către un expert în recrutare de resurse umane. Acesta desfășoară munca în cadrul societății în baza unui contract de mandat în baza căruia are stabilită o remunerație fixă. Prin Decizia cu nr. 26 din 31.08.2016 valoarea remunerației a fost stabilită la un brut impozabil/lunar în cuantum de 5500 lei.

Corespunzător structurii organizatorice mai există încă 2 posturi de director în cadrul societății. Acestea sunt de director general adjunct și director tehnic. Aceste posturi sunt asimilate conducerii executive. Directorul general adjunct are salariul brut impozabil lunar stabilit tot prin decizie a consiliului de administrație, Decizia cu nr. 28/31.08.2016 și este în cuantum de 5500 lei. Directorul tehnic are salariul brut impozabil lunar stabilit prin negociere individuală cu directorul general în cuantum de **xxxx** lei.

Cele două funcții sunt deținute de angajați în baza unor contracte individuale de muncă pe perioadă nedeterminată având statut de salariați cu normă întreagă.

Conducerea executivă coordonează activitatea din cadrul societății conform specificului funcției așa cum se regăsește în obiectul de activitate al societății, în regulamentul de organizare internă precum și în fișele postului. Se urmărește exploatarea judicioasă a parcului din dotare, încadrarea în consumurile specifice și asigurarea transportului de persoane conform graficelor de circulație, realizarea de profit, realizarea indicatorilor prevăzuți în BVC-ul aprobat anual, precum și realizarea indicatorilor de performanță.

De asemenea, conducerea executivă are obligația de a manifesta o preocupare permanentă pentru asigurarea veniturilor salariale pentru întreg personalul, îmbunătățirea condițiilor de muncă, respectarea disciplinei de muncă,

creșterea productivității muncii, protejarea patrimoniului societății și respectarea prevederilor standardelor de calitate și aplicarea lor la nivelul întregii societăți.

Conform prevederilor art.39, alin.2 din O.U.G. 109/2011 și ale art. 153<sup>12</sup> ale legii 31/1990 din bugetul Meditur SA este achitata polita de asigurare de raspundere profesionala atat pentru directorat cat si pentru membrii consiliului de administratie. Valoarea pentru care se achita polita este in cuantum de **xxxxxxx** euro si a fost stabilita prin Decizia consiliului de administratie cu nr. **Xx/xxxxx**. Valoarea lunara integrala a politei de asigurare suportata de societate este in cuantum de **xxxx** lei.

În conformitate cu prevederile art.39, alin. 3 din O.U.G. 109/2011 actualizată privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, **politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija consiliului de administratie.**

#### **Comitetul de nominalizare și remunerare**

- Macra Claudia Anca
- Roșu Petru
- Dolean Sergiu