



Raportul Comitetului de nominalizare si remunerare din cadrul Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A pentru anul 2020

AQUAVAS SA este Operatorul regional de apa si canalizare, pentru judetul Vaslui, a fost infiintat in anul 2005, prin Hotărârea nr.1/2005 a Asociației pentru reabilitarea infrastructurii tehnico-edilitare din municipiile Vaslui, Bârlad, Huși și orașul Negrești – județul Vaslui, este societate comerciala pe actiuni, cu capital public, UAT a Judetului Vaslui, avand calitatea de actionar majoritar alaturi de UAT a Municipiului Vaslui, UAT a Municipiului Bârlad, UAT a Municipiului Husi si UAT a Orasului Negresti.

AQUAVAS SA are in structura sa trei sucursale Vaslui, Bârlad, Husi, 2 Agentii Negresti si Murgeni si un centru de cost administrativ, respectiv activitatea de la sediul central.

Cadrul instituțional

Prezentul Raport Anual a fost elaborat de către Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al Aquavas – S.A, în conformitate cu reglementările art.55 din O.U.G. nr.109/30.11.2011, și privește remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar 2020

Raportul Anual va fi prezentat Adunării Generale a Acționarilor și va fi pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 40 alin. (1).

Conform art. 55 (3) din OUG 109/2011, Raportul Anual cuprinde în principal informații privind:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Prezentul Consiliul de administratie al AQUAVAS S.A. s-a constituit în luna iulie 2017 cu un mandat de 4 ani pana in luna iulie 2021 fiind numit cu respectarea principiilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă, în baza unei selecții efectuate de o comisie formată

din membrii AGA.

Consiliul de administratie a fost validat si numit prin Hotărâre AGA, în conformitate cu Actul constitutiv al societatii și are urmatoarea componenta:

HARET CATALIN - presedinte
TIBULCA IOAN - membru
COSTACHESCU IOANA - membru
PRISACARU EMIL - membru
TIBULCA DUMITRU administrator executiv

Contractele de mandat cu administratorii au fost încheiate pe o perioadă de 4 ani, începând cu data de 01.07.2017 până la data de 31.06.2021 .

Conducerea executivă a societății în anul 2020 a avut următoarea componență :

BESLEAGA GABRIEL – Director General
TIBULCA DUMITRU – Director Economic
DOROBAT CONSTANTIN – Director Tehnic

Structura remunerației administratorilor și a directorilor executivi.

În cursul anului 2020 Consiliul de administratie s-a întrunit în cadrul sedintelor ordinare. Prezentă administratorilor la sedintele lunare a fost de 100%.

Conform contractelor de mandat, administratorii neexecutivi au dreptul la o indemnizație (remunerație) fixă lunară brută pentru executarea mandatului încredințat. Plata indemnizației (remunerației) se face pe data de 27 a fiecărei luni.

La nivelul societatii, în baza Deciziei Consiliului de Administratie nr 1/04.07.2017 a fost înființat Comitetul de nominalizare și remunerare, care are drept misiune stabilirea politicii de remunerare aplicabilă membrilor Consiliului de Administratie, Directorului General, Directorului Economic, Directorului Tehnic și Directorilor Sucursalelor propunând-o spre aprobare Consiliului de Administratie.

Politica de remunerare este construită pe baza unor elemente esențiale menite să asigure îndeplinirea obiectivelor asumate de operator la nivelul managementului de varf. Acestea vizează creșterea gradului de satisfacție a clientului, asigurarea parametrilor funcționali pe bransamentele de apă, reabilitarea și extinderea sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare în județul Vaslui, fără însă ca enumerarea să fie limitativă.

Totodată , Politica de remunerare este în concordanță cu politicile asumate de operator în domeniul calitate, în domeniul mediului, în domeniul sănătății și securității în munca și în domeniul responsabilității sociale și respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale Conducerii cu obiectivele Societății, în special pe termen mediu și lung, prin evaluarea performanței pe o perioadă mare de timp.

Structura remunerării este o combinație între elemente fixe și variabile.

Conform contractelor de mandat, directorii executivi au dreptul la o remunerație lunară brută pentru executarea mandatului încredințat formată dintr-o componentă fixă

Directorii executivi nu beneficiază de nici o altă categorie de sporuri în afara indemnizației (remunerației) calculate conform contractului de mandat.

În conformitate cu prevederile art. 39 alin. 2 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (denumită în continuare "OUG nr. 109/2011"), 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 administrație.

Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor și directorilor din cadrul AQUAVAS S.A se bazează pe următoarele:

- Prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor AQUAVAS privind aprobarea indemnizației fixe a membrilor Consiliului de Administrație
- Deciziile Consiliului de Administrație prin care s-au aprobat contractele de mandat ale Directorilor
- Contractele de mandat ale administratorilor neexecutivi
- Planul de administrare al Consiliului de Administrație aprobat prin Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor
- Planul de management al directorului aprobat prin Decizia Consiliului de Administrație plan care dezvoltă și completează planul de administrare și include indicatorii și criteriile de performanță ale directorilor
- Politica de remunerare este construită pe baza unor elemente esențiale menite să asigure îndeplinirea obiectivelor asumate de operator la nivelul managementului de varf.

Acestea vizează creșterea gradului de satisfacție a clientului, asigurarea parametrilor funcționali pe bransamentele de apă, reabilitarea și extinderea sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare în județul Vaslui, fără însă ca enumerarea să fie limitativă.

Politica de remunerare este în concordanță cu politicile asumate de operator în domeniul calitate, în domeniul mediului, în domeniul sănătății și securității în muncă și în domeniul responsabilității sociale. Totodată, respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale Conducerii cu obiectivele Societății, în special pe termen mediu și lung, prin evaluarea performanței pe o perioadă mare de timp.

Obiectivul principal al prezentei politici vizează remunerarea adecvată și responsabilă iar politica de remunerare este consecventă și promovează gestionarea riscurilor într-un mod corect și eficient și încorporează măsuri pentru evitarea conflictului de interes. Ea urmărește, de asemenea, asigurarea echilibrului intern, precum și reținerea, angajarea și motivarea conducerii.

Structura remunerării este o combinație între elemente fixe și variabile.

CRITERII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR

În baza Deciziei nr.1/04.07.2017 a Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A., în conformitate cu prevederile art. 34 din OUG nr. 109/2011, în cadrul Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A. au fost constituite trei comitete:

- ✓ Comitetul de nominalizare și remunerare
- ✓ Comitetul de audit
- ✓ Comitetul Consultativ pentru Strategie, Dezvoltare si Proiecte mari de investitii

Comitetul de nominalizare și remunerare al Consiliului de Administratie al AQUAVAS S.A., potrivit dispozițiilor art. 34, al. 2 din OUG nr. 109/2011, 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.

Potrivit dispozițiilor art. 34, al. 3 din OUG nr. 109/2011, Comitetul de audit al AQUAVAS S.A. are următoarele atribuții:

- monitorizează procesul de raportare financiară;
- monitorizează eficacitatea sistemelor de control intern, de audit intern, după caz, și de management al riscurilor al societății;
- monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;
- verifică și monitorizează independența auditorului statutar și în special, prestarea de servicii suplimentare a societății auditate.

Comitetul de nominalizare și remunerare și Comitetul de audit constituite în cadrul AQUAVAS S.A. sunt formate din administratori neexecutivi. Cel puțin unul dintre membrii fiecărui comitet este independent, în sensul prevederilor art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată și actualizată.

Administratorii sunt remunerați pentru activitatea desfasurata, conform aprobarii adunarii generale a actionarilor iar remuneratia acestora este alcatuita dintr-o componenta fixa si o componenta variabila.

Membrii neexecutivi au dreptul de a primi lunar, pentru activitatea desfășurată, o indemnizație fixă brută al cărei quantum a fost stabilit prin hotarare AGA si se incadreaza in plafonul stabilit de OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare.

Anual, membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație au dreptul de a primi o remunerație variabilă brută, al cărei quantum este stabilită în funcție de atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță, convenite prin contractele de mandat încheiate și revizuite conform prevederilor contractuale, dacă, în urma evaluării Adunării Generale a Acționarilor, se constată că acestea sunt îndeplinite.

CRITERII DE REMUNERARE A DIRECTORILOR

Remunerarea directorilor consta in trei componente: remuneratia fixa, remuneratia variabila, componenta non-financiara.

Remuneratia fixa reflecta cerintele functiilor, performanta individuala, nivelul de expertiza si experienta si se incadreaza in plafonul stabilit de OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare.

Componenta variabila se acorda pentru atingerea obiectivelor si depinde de realizarea indicatorilor de performanta.

Componentele fixa si variabila ale remuneratiei totale vor fi echilibrate corespunzator, componenta fixa reprezentand o proportie suficient de mare din remuneratia totala, astfel incat sa permita implementarea unei politici flexibile privind componentele remuneratiei variabile.

Componenta non-financiara se refera la: folosirea unui autoturism de serviciu, telefon de serviciu, decontarea, pe baza documentelor justificative, a cheltuielilor de cazare, diurnă, transport și a altor cheltuieli, pentru deplasările în interes de serviciu în țară și în străinătate, în limitele stabilite prin bugetele anuale, participarea la cursuri de pregătire profesionala.

Politica de remunerare este stabilita pe intreaga durata a mandatului, data fiind necesitatea asigurarii unui mediu stabil, propice desfasurarii unei activitati eficiente, precum si asigurii serviciilor unor directori cu o buna pregatire profesionala si un profil etic ireprosabil, printr-o politica de remunerare corespunzatoare, compatibila cu strategia si interesele pe termen lung ale societatii.

Directorii AQUAVAS S.A. nu beneficiază de vreo schemă de bonusuri anuale si nici de vreo schemă de pensii suplimentare. În contractele de mandat nu au fost prevăzute daune interese pentru revocare fără justă cauză.

3.Criteriile de performanță a membrilor Consiliului de Administrație și a Directorilor executivi.

Obiectivele și criteriile de performanță ale membrilor consiliului de administrație au fost stabilite și introduse în Contractul de de Mandat/Administrație, în Anexa nr.1, după aprobarea planului de management care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță, de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Obiectivele și Indicatorii de Performanță a Administratorilor pentru 2020 au fost:

- 1) Indicele cheltuielilor totale – cu o pondere de 5%;
- 2) Indicele cheltuielilor de natura salariala - cu o pondere de 10 %;
- 3) Indicele populatiei la care se factureaza serviciul de apa - cu o pondere de 15 %;
- 4) Indicele numarului total de bransamente contorizate – cu o pondere de 15%;

- 5) Indicele referitor la dezvoltarea, aprobarea, monitorizarea si revizuirea strategiei intreprinderii – cu o pondere de 35%;
- 6) Indicele referitor la stabilirea indicatorilor de performanta adecvati intreprinderii – cu o pondere de 20%;

Determinarea acestor indicatori se face astfel:

- 1) Indicele cheltuielilor totale, calculat ca un raport $I_{CH} = CH_0 / CH_1 \times 5$ in care:
 - CH_0 = cheltuielile totale stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
 - CH_1 = cheltuielile totale din luna/perioada analizata;
- 2) Indicele cheltuielilor de natura salariala, calculat ca un raport $I_{CS} = CS_0 / CS_1 \times 10$ in care :
 - CS_0 = cheltuielile de natura salariala stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;
 - CS_1 = cheltuieli de natura salariala din luna/perioada analizata;
- 3) Indicele populatiei la care se factureaza serviciul de apa calculat ca un raport $I_{PD} = PD_1 / PD_0 \times 15$ in care:
 - PD_0 = numarul de persoane deservite pentru serviciul de apa stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata;
 - PD_1 = numarul de persoane deservite pentru serviciul de apa in luna/perioada analizata;
- 4) Indicele numarului total de bransamente contorizate calculat ca un raport $I_{BC} = BC_1 / BC_0 \times 15$ in care:
 - BC_0 = numarul total de bransamente contorizate stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata;
 - BC_1 = numarul total de bransamente contorizate realizat pentru luna/perioada analizata;
- 5) Indicele referitor la dezvoltarea, aprobarea, monitorizarea si revizuirea strategiei intreprinderii, calculat ca un procent, astfel:
 - 100x35% daca strategia intreprinderii este aprobata, monitorizata si in caz de necesitate revizuita
 - 0x35% daca strategia intreprinderii nu este monitorizata si in caz de necesitate revizuita
- 6) Indicele referitor la stabilirea indicatorilor de performanta adecvati intreprinderii, calculat astfel:
 - 1*20 daca indicatorii de performanta ai intreprinderii au fost stabiliti;
 - 0 daca indicatorii de performanta ai intreprinderii nu au fost stabiliti;

Indemnizatia variabila a administratorilor neexecutivi se va acorda in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta, proportional cu perioada de exercitare a calitatii de administrator si va fi platita la incheierea exercitiului, astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe/an;
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe/an;

Urmărirea si raportarea indicatorilor cheie de performanta se va face trimestrial.

Contractele de mandat ale directorilor executivi au ca obiect organizarea, conducerea si gestionarea activităților societății și respectiv asigurarea managementului logistic si managementului operational al productiei pe baza unor obiective si criterii de performanta, stabilite si/sau revizuite anual.

Obiectivele și Indicatorii de Performanță a directorilor pentru 2020 au fost:

- 1) Indicele cifrei de afaceri cu o pondere de 5 %,
- 2) Indicele profitului brut cu o pondere de 25 %,
- 3) Indicele cheltuielilor de natură salarială, cu o pondere de 5 %,
- 4) Indicele nivelului cheltuielilor totale la 1.000 lei venituri totale, cu o pondere de 15%.
- 5) Indicele populatiei la care se facturează serviciul de apa - cu o pondere de 15 %,
- 6) Indicele numărului total de bransamente contorizate - cu o pondere de 20 %,
- 7) Indicele standardelor de control intern/managerial - cu o pondere de 15 %,

Indemnizatia variabilă a se va acorda semestrial in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe

Urmărirea si raportarea indicatorilor cheie de performanță se va face trimestrial, iar regularizarea se va efectua semestrial pentru a fi evitate abaterile si pentru comparabilitatea cu prevederile semestriale din BVC.

Determinarea acestor indicatori se face astfel:

1) Indicele cifrei de afaceri, calculat ca un raport $I_{CA}=CA_1/CA_0 \times 5\%$, în care:

- CA_0 =cifra de afaceri stabilita prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;

- CA_1 =cifra de afaceri a lunii/perioadei analizate;

2) Indicele profitului brut, calculat ca un raport $I_{PB}=PB_1/PB_0 \times 25\%$, in care:

- PB_0 =profitul brut stabilit prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;

- PB_1 =profitul brut al lunii/perioadei analizate

3) Indicele cheltuielile de natură salarială, calculat ca un raport

$I_{CS}=CS_0/CS_1 \times 5\%$, in care:

- CS_0 =cheltuielile de natură salarială stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;

- CS_1 =cheltuielile de natură salarială din luna/perioada analizata;

4) Indicele nivelului cheltuielilor totale la 1.000 lei venituri totale, calculat ca un raport $I_{CT}=CT_0/CT_1 \times 15\%$, in care:

- CT_0 -cheltuielile totale la 1.000 lei stabilite prin BVC aprobat, pentru luna/perioada analizata;

- CT_1 -cheltuielile totale la 1.000 lei venituri totale din luna/perioada analizata;

5) Indicele populatiei la care se facturează serviciul de apa calculat ca un raport

$I_{PF}=PF_1/PF_0 \times 15\%$ din care:

PF_0 = numărul populatiei la care se facturează serviciul de apa stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

PF_1 = numărul populatiei la care se facturează serviciul de apa in luna/perioada analizata

6) Indicele numărului total de bransamente contorizate calculat ca un raport

$I_{BC}=BC_1/BC_0 \times 20\%$ din care:

BC_0 – numărul total de bransamente contorizate stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

BC_1 = numărul total de bransamente contorizate realizat pentru luna/perioada analizata

7) Indicele standardelor de control intern/managerial calculat ca un raport

$I_{SC}=SC_1/SC_0 \times 15\%$

SC_0 = numărul standardelor de control intern/managerial stabilit la aprobarea BVC pentru luna/perioada analizata

SC_1 = numărul standardelor de control intern/managerial realizat in luna/perioada realizata

Indemnizatia variabila

Administratorii si Directorii au dreptul la plata unei indemnizatii variabile in raport de indeplinirea indicatorilor de performanță.

Indemnizatia variabilă a se va acorda semestrial in functie de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta astfel:

- Grad de realizare – 100 -105 – se acorda 3 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 106 -111 – se acorda 4 indemnizatii fixe
- Grad de realizare – 112 -119 – se acorda 5 indemnizatii fixe
- Grad de realizare ≥ 120 – se acorda 6 indemnizatii fixe

- 5 Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Contractele de mandat ale directorilor executivi, au fost încheiate pe o durata de 4 ani dupa cum urmeaza:

❖ Besleaga Gabriel

Decizia nr. 4SC/27.05.2020 a Consiliului de Administratie, - Numire Director General ing. Besleaga Gabriel

❖ Dorobat Constantin

- Decizia nr.8SC/28.07.2017 de numire a directorului tehnic al AQUAVAS S.A
- Decizia nr. 152/21.12.2016 (3 Hs)- aprobare reinnoire mandat pentru postul de Director de Sucursala al Sucursalei Husi pentru perioada 01.01.2017-31.12.2020, pentru domnul Zelincu Viorel,

Neîndeplinirea si/sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor asumate de către oricare dintre părțile semnatare ale contractului de mandat atrage răspunderea părții aflate in culpa.

Administratorii pot renunța la mandatul încredințat cu un preaviz prealabil de 30 de zile, în aceleași condiții putând renunța la mandat și directorii executivi.

Condițiile încetării, modificării sau prelungirii mandatelor:

1. Mandatul poate înceta în cazul neîndeplinirii indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari înscriși în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului sau din cauza încălcării criteriilor de integritate stipulate în mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și sau nerespectarea Codului de etică al întreprinderii publice;

2. Prevederile prezentului contract pot fi modificate după o prealabilă notificare, cu acordul ambelor părți, prin act adițional.

(2) Contractul va fi adaptat corespunzător reglementărilor legale ulterioare încheierii acestuia, care îi sunt aplicabile.

3. Părțile semnatare ale prezentului contract stabilesc că acesta își poate înceta efectele în una sau mai multe din următoarele situații:

a). Expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, iar părțile nu l-au negociat în vederea prelungirii;

b). Revocarea administratorului:

- în cazul neîndeplinirii obligațiilor prevăzute în contract respectiv a indicatorilor de performanță în primul an Adunarea Generală a Acționarilor pune în vedere administratorilor faptul că dacă nici în următorul an nu îndeplinesc criteriile de performanță aceștia pot fi revocați

- nerespectarea legislației în vigoare, aplicabilă societății comerciale;

- în cazul apariției altor reglementări legale

c). Renunțarea administratorului la mandatul încredințat;

d). Acordul de voință al părților semnatare;

e). Intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege;

f). Decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a administratorului;

g). Insolvabilitatea ori lichidarea societății;

h). Nerealizarea în timp de un an a criteriilor de performanță stabilite în contract.

i). În cazul în care un administrator nu participă la trei ședințe consecutive ale Consiliului de Administrație se consideră că acesta nu își îndeplinește obligațiile din Contract și că acesta renunță la mandatul încredințat și efectele contractului de administrare încetează cu excepția cazului în care își justifică lipsa cu acte doveditoare

4. În cazul revocării sale, administratorul este obligat să înapoieze societății toate actele și documentele deținute în exercitarea atribuțiilor sale la data expirării preavizului stabilit.

5. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani.

Comitetul de nominalizare și remunerare

Jrs. Haret Catalin

Ec. Prisacaru Emil

Ing. Tibulca Ioan