

POLITICA SI CRITERIILE
DE
REMUNERARE
ALE ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR



In conformitate cu prevederile art. 39 alin. 2 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice (denumita in continuare "OUG nr. 109/2011"), politica si criteriile de remunerare a administratorilor si directorilor in cadrul sistemului unitar sunt facute publice pe pagina de internet a intreprinderii publice prin grija consiliului de administratie.

Politica si criteriile de remunerare ale administratorilor si directorilor din cadrul AQUAVAS S.A se bazeaza pe urmatoarele:

- 1) Prevederile OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare
- 2) Hotararea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor AQUAVAS privind aprobarea indemnizatiei fixe a membrilor Consiliului de Administratie
- 3) Deciziile Consiliului de Administratie prin care s-au aprobat contractele de mandat ale Directorilor
- 4) Contractele de mandat ale administratorilor neexecutivi
- 5) Planul de administrare al Consiliului de Administratie aprobat prin Hotararea Adunarii Generale Extraordinare a Actionarilor
- 6) Planul de management al directorului aprobat prin Decizia Consiliului de Administratie plan care dezvolta si completeaza planul de administrare si include indicatorii si criteriile de performanta ale directorilor

Prezenta politica si criteriile de remunerare aplicabile la nivelul AQUAVAS SA a fost elaborata in temeiul prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

La nivelul societatii, in baza Deciziei Consiliului de Administratie nr 1/04.07.2017 a fost infiintat Comitetul de nominalizare si remunerare, care are drept misiune stabilirea politicii de remunerare aplicabila membrilor Consiliului de Administratie, Directorului General, Directorului Economic, Directorului Tehnic si Directorilor Sucursalelor propunand-o spre aprobare Consiliului de Administratie.

Prezenta politica de remunerare este construita pe baza unor elemente esentiale menite sa asigure indeplinirea obiectivelor asumate de operator la nivelul managementului de varf. Acestea vizeaza cresterea gradului de satisfactie a clientului, asigurarea parametrilor functionali pe bransamentele de apa, reabilitarea

si extinderea sistemelor de alimentare cu apa si de canalizare în judetul Vaslui, fara insa ca enumerarea sa fie limitativa.

Politica de remunerare este in concordanta cu politicile asumate de operator in domeniul calitate, in domeniul mediului, in domeniul sanatatii si securitatii in munca si in domeniul responsabilitatii sociale. Totodata , respecta principiile care cauta sa armonizeze interesele individuale ale Conducerii cu obiectivele Societatii, in special pe termen mediu si lung, prin evaluarea performantei pe o perioada mare de timp.

Obiectivul principal al prezentei politici vizeaza remunerarea adecvata si responsabila iar politica de remunerare este consecventa si promoveaza gestionarea riscurilor intr-un mod corect si eficient si incorporeaza masuri pentru evitarea conflictului de interes. Ea urmareste, de asemenea, asigurarea echilibrului intern, precum si retinerea, angajarea si motivarea conducerii.

Structura remunerarii este o combinatie intre elemente fixe si 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 și Comitetul de audit, Comitetul Consultativ pentru Strategie, Dezvoltare si Proiecte mari de investitii

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

Comitetul Consultativ pentru Strategie, Dezvoltare și Proiecte Mari de Investiții are, în principal, următoarele atribuții:

a) Intocmește analize și elaborează recomandări scrise pentru CA în procesul de adoptare, de către acesta, a Strategiei de dezvoltare, re tehnologizare și modernizare a Societății;

(b) Intocmește analize și elaborează recomandări în ceea ce privește stabilirea direcțiilor principale de dezvoltare și a obiectivelor strategice ale Societății și a modalităților preconizate pentru atingerea acestora;

(c) Emite recomandări scrise în legătură cu aprobarea și implementarea proiectelor mari de investiții, în urma analizării documentațiilor specifice, cu respectarea limitelor de competență; (d) Analizează Proiecte Mari de Investiții și emite recomandări cu privire la acestea;

(e) În sensul prezentului Regulament, prin „Dezvoltare” se înțelege un ansamblu de activități care constă în promovarea unui proiect, respectiv pregătirea documentației tehnico-economice care are ca scop consolidarea și creșterea performanțelor Societății;

- prin „Proiectele Mari de Investiții”, în sensul prezentului Regulament, se înțeleg proiectele care vizează reabilitarea, modernizarea, îmbunătățirea caracteristicilor sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare sau realizarea de noi proiecte

; prin „Strategia de dezvoltare, re tehnologizare și modernizare se înțelege documentul care precizează obiectivele pe care Societatea își propune să le atingă într-o perioadă de timp determinată și modalitățile principale de acțiune prin care se preconizează atingerea obiectivelor stabilite.

(f) Recomandările emise de Comitetul Consultativ pentru Strategie, Dezvoltare și Proiecte Mari de Investiții vor fi întocmite pe baza următoarelor categorii principale de documente: Strategia pentru dezvoltarea societății sau studii referitoare la un domeniu specific de activitate, Programele anuale și multianuale, structurate pe domeniile de activitate ale societății, Studiile de pre-fezabilitate și fezabilitate pentru proiectele mari de investiții sau documentațiile echivalente, Rapoartele referitoare la monitorizarea aducerii la îndeplinire a măsurilor stabilite pentru atingerea obiectivelor definite la nivelul societății. Documentațiile care se înscriu în categoriile precizate mai înainte sunt întocmite prin grija conducerii executive a societății.

Administratorii sunt remunerați pentru activitatea desfășurată, conform aprobării adunării generale a acționarilor remunerația acestora fiind alcătuită dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă.

Membrii neexecutivi au dreptul de a primi lunar, pentru activitatea desfășurată, o indemnizație fixă brută al cărei cuantum a fost stabilit prin hotărâre AGA și se încadrează în plafonul stabilit de OUG 109/2011 cu modificările și completările 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.

COMITETUL DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE

Jrs. Haret Catalin

Ec. Prisacaru Emil

Ing. Tibulca Ioan



Aprobat prin decizia C.A nr. 275C/31.10.2014