



Noi cerințe legislative privind remunerarea
conducătorilor companiilor listate

Cât de pregătite sunt companiile din România pentru aplicarea noilor prevederi?

Sumar

3	Introducere
4	Sumar & Rezultate generale ale studiului privind practica actuală a societăților analizate
6	Directiva privind Drepturile Acționarilor - Un scurt istoric
8	Care sunt cerințele introduse de Directivă privind remunerația conducătorilor
10	Transpunerea în legislația din România și cadrul legislativ național actual
13	Cât de pregătite sunt companiile din România pentru a aplica noile cerințe?
18	Concluzii
19	Anexa 1 - Acțiuni recomandate în vederea conformării
20	Anexa 2 - Implementarea Directivei la nivelul statelor membre
22	Companiile analizate (constituente în indexul BET la data de 31 mai 2019)



Introducere

Directiva 2017/828 privind încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor a fost publicată pe data de 17 mai 2017 și a avut termen de transpunere în legislația națională pe data de 10 iunie 2019, însă documentul este încă în dezbatere publică. Aceasta modifică Directiva 2007/36/CE din 11 iulie 2007 privind exercitarea anumitor drepturi ale acționarilor în cadrul societăților comerciale cotate la bursă și vizează asigurarea sustenabilității pe termen lung a companiilor listate la bursă în statele membre ale Uniunii Europene, prin trei mijloace

REGLEMENTARE

Reglementarea procesului privind remunerarea persoanelor aflate în poziții de conducere care au putere de decizie privind funcționarea companiei.

IMPLICARE

Implicarea activă a acționarilor în acest proces, prin posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere, prin votarea politicii de remunerare aplicabilă acestor persoane și

TRANSPARENȚĂ

Creșterea transparenței privind remunerarea, prin publicarea tuturor beneficiilor plătite conducătorilor, pe tip de beneficiu, fiecărei persoane în parte, în funcție de rolul și responsabilitățile sale în gestiunea companiei.

În contextul noilor prevederi, pe baza informațiilor publice puse la dispoziție de 16 cele mai lichide companii listate la Bursa de Valori București, am încercat să determinăm două aspecte:

1

Care este gradul actual de transparență privind remunerația persoanelor care intră în sfera de aplicare a Directivei (ce tip de informații pun la dispoziția publicului companiile, gradul de comparabilitate și modalitatea de prezentare a acestor informații), precum și

2

În ce măsură politicile și practicile curente de remunerare ale conducătorilor sunt conforme cu noile prevederi introduse de Directivă.

De asemenea, studiul nostru își propune să reprezinte un ghid util și de referință pentru cei interesați de nivelul de transparență al companiilor listate la BVB, precum și pentru companiile care sunt listate sau care intenționează să se listeze în vederea identificării acelor aspecte ce trebuie avute în vedere cu privire la remunerația conducătorilor.

În numele echipei KPMG implicate în acest proiect, vă stăm la dispoziție pentru întrebări și detalii suplimentare.

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People services
KPMG in Romania



Sumar & Rezultate generale ale studiului privind practica actuală a societăților analizate

Sumar

- 01 Directiva 828/2017 privind drepturile acționarilor a avut termen de transpunere în legislația națională pe data de 10 iunie 2019.
- 02 Pe data de 5 iunie 2019, a fost publicat un proiect pe site-ul Ministerului de Finanțe în vederea implementării Directivei, prin modificarea Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, iar prevederile din proiect urmează prevederile din Directivă.
- 03 Nerespectarea prevederilor nou introduse constituie contravenție și se sancționează cu amendă ce variază de la "15.000 lei până la cea mai mare valoare dintre 45.000.000 lei sau 5% din cifra de afaceri anuală totală, conform ultimelor situații financiare anuale disponibile aprobate de organul de administrare [...],".
- 04 Scopul Directivei este acela de a asigura un cadru legislativ uniform în vederea creșterii sustenabilității pe termen lung a companiilor listate la bursă în Uniunea Europeană și implicării active a acționarilor în procesul privind acordarea remunerației conducătorilor companiei.
- 05 Conform noilor prevederi, companiile listate la bursă trebuie să pregătească și să pună la dispoziția publicului o Politică de Remunerare aplicabilă conducătorilor, aprobată în prealabil de acționari în cadrul Adunării Generale a Acționarilor (AGA). Anual, companiile pregătesc și publică Raportul de Remunerare, care atestă modul în care Politica a fost aplicată. Acest Raport este de asemenea supus votului acționarilor.
- 06 În înțelesul Directivei și a proiectului de lege privind transpunerea în legislația națională, prin conducător se înțelege „orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct”.
- 07 Raportul de Remunerare va include informații privind toate tipurile de remunerații primite de fiecare conducător în parte, precum și o secțiune privind variația remunerației tuturor conducătorilor, a performanței companiei, precum și a salariului mediu obținut de salariații societății, alții decât conducătorii pentru cel puțin ultimii 5 ani.

Rezultate generale ale studiului privind practica actuală a societăților analizate



10 din cele 16 companii constituate în indexul BET la data de 31 mai 2019 confirmau că sunt conforme cu prevederile Secțiunii C (Justa Recompensă și Motivare) din Codul de Guvernanță Corporativă emis de BVB.

3 companii din cele 16 nu au o Politică formală de Remunerare a conducătorilor.

În ceea ce privește politica de remunerare, pe baza informațiilor publice disponibile, nu există nicio companie din cele analizate care să respecte toate cerințele impuse de noua Directivă, iar 2 dintre cele care au o astfel de Politică, nu respectă niciunul dintre criteriile enunțate în Directivă.

Referitor la Raportul de Remunerare, există 2 companii care sunt deja conforme cu noile cerințe privind modul de pregătire al acestuia, în timp ce alte 3 companii publică un Raport ce nu respectă niciuna dintre noile cerințe.

În prezent, companiile pun la dispoziția publicului un nivel scăzut de informații. Din cele 16 companii analizate, doar 2 companii pun la dispoziția publicului informații detaliate privind remunerarea conducătorilor pe fiecare beneficiar în parte și fiecare componentă de remunerare.

Astfel, pe baza informațiilor publice disponibile pentru cele 16 societăți, remunerația fixă anuală brută obținută de un membru neexecutiv poate varia de la 62,160 RON (o companie de stat) până la 795,470 RON, însă majoritatea se află în intervalul de 100.000 – 200.000 RON anual. Aceste sume nu includ onorariile pentru funcții suplimentare în comitetele consultative sau alte sume primite.

În ceea ce privește remunerația anuală de bază brută obținută de un CEO, aceasta variază de asemenea destul de mult, de la 362,559 RON, până la 1,624,000 RON, fără a include aici și remunerația variabilă, beneficiile sau remunerația decontată în acțiuni. Majoritatea însă se află în intervalul de 400.000 – 500.000 RON anual. Doar 8 companii din cele 16 pun la dispoziție publicului informații privind remunerația primită de CEO.

Directiva privind Drepturile Acționarilor

Un scurt istoric

Directiva face parte dintr-o inițiativă mai amplă a Comisiei Europene privind guvernanta corporativă a companiilor din Uniunea Europeană, și are scopul de a asigura un cadru legislativ consolidat, uniformizat la nivelul Uniunii, ceea ce ar determina o creștere a sustenabilității pe termen lung a companiilor europene, o monitorizare mai eficientă, transparență crescută privind procesele decizionale, o implicare mai activă a acționarilor și o descurajare a practicilor și deciziilor care să genereze o sporire artificială a veniturilor pe termen scurt.

Astfel, în timp ce Directiva publicată în anul 2007 se concentra doar pe câteva drepturi ale acționarilor (în mare parte legate de egalitatea de tratament a acționarilor, dreptul de a introduce puncte pe ordinea de zi a adunării generale și de a prezenta proiecte de hotărâre, de a pune întrebări, votul prin reprezentare sau prin corespondență, etc.), Directiva publicată în anul 2017 este mai amplă și vizează mai multe arii, precum: identificarea acționarilor, transmiterea de informații, facilitarea exercitării drepturilor acționarilor, transparența investitorilor instituționali, administratorii de active și consilierii de vot, remunerarea conducătorilor și tranzacțiile cu părți afiliate.

În scopul acestui raport, ne-am referit doar la acele prevederi ale Directivei care vizează remunerarea obținută de conducătorii companiilor listate („societăților comerciale care au sediul social într-un stat membru și ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată situată sau care funcționează într-un stat membru”).

Aceste prevederi sunt concepute astfel încât să sporească implicarea acționarilor în ceea ce privește modul în care compania este condusă, pentru a asigura în cele din urmă o aliniere a intereselor tuturor părților interesate (i.e. compania, conducătorii, acționarii, angajații, comunitatea). Întrucât remunerarea reprezintă un instrument eficient în acest scop, acționarii vor avea un cuvânt de spus prin votarea Politicii de Remunerare (care va explica procesul

și condițiile privind recompensarea conducătorilor) și a Raportului de Remunerare (care va explica modul în care Politica a fost aplicată, prin evidențierea sumelor acordate și proporționalitatea acestora față de obiectivele individuale și organizaționale asumate).

Principalele idei menționate în Directivă în legătură cu acest subiect, nu sunt noi la nivelul Uniunii Europene. Comisia Europeană a emis în trecut diverse recomandări privind remunerarea conducătorilor.

Prima Recomandare a Comisiei Europene a fost emisă pe data de 14 decembrie 2004 (2004/913/EC) și avea scopul de a promova „un regim adecvat” privind remunerarea conducătorilor companiilor listate. Documentul făcea parte dintr-o inițiativă a Comisiei Europene adoptată în mai 2003 în legătură cu modernizarea legislației privind organizarea companiilor și îmbunătățirea guvernantei corporative la nivelul Uniunii. Recomandarea evidențiază că este important ca investitorii să primească informații detaliate privind remunerarea conducătorilor și să își poată exprima opiniile privind aceasta, cu scopul de a asigura o guvernanta corporativă sustenabilă și sănătoasă. Principiile menționate în Recomandare sunt similare cu cele din Directivă (i.e. politica privind remunerarea ar trebui să fie supusă la vot în AGA, companiile ar trebui să publice o declarație privind remunerarea, care ar trebui de asemenea să fie supusă votului investitorilor, declarația ar trebui să includă detalii per beneficiar, etc.), scopul și definițiile sunt în mare parte la fel, tipurile de informații și nivelul de detaliere în declarația privind remunerarea sunt similare. Singura mare diferență se referă la faptul că Recomandarea este mult mai detaliată în ceea ce privește remunerarea decontată în acțiuni și tipurile de informații pe care companiile ar trebuie să le publice. Directiva nu a preluat în mod direct aceste prevederi, însă principiile sunt aceleași, i.e. remunerarea variabilă pe bază de acțiuni trebuie acordată pentru îndeplinirea obiectivelor pe termen lung, atât cele individuale, cât și cele ale companiei.



Ulterior, în luna februarie 2005, Comisia Europeană a emis o nouă Recomandare privind rolul membrilor neexecutivi din consiliul de administrație / de supraveghere, din companiile listate (2005/162/EC). Recomandarea include un set de principii în legătură cu rolul acestor membri, numărul recomandat de membri independenți, organizarea comitetelor consultative (cel de remunerare, nominalizare și audit), rolul acestora în legătură cu consiliul de supraveghere, evaluarea acestor membri, etc. De asemenea, Recomandarea furniza câteva detalii în legătură cu profilul membrilor neexecutivi în aceea ce privește numirea și revocarea, calificările acestuia, independența și angajament. Anexa I cuprindea un set de principii privind fiecare comitet consultativ (legat de creare și compoziție, rol și operaționalitate), iar anexa II includea detalii despre profilul membrului neexecutiv independent.

În anul 2009, pe 30 aprilie, Comisia Europeană a emis o nouă Recomandare care le modifica și completă pe cele emise în 2004 și 2005. Această Recomandare viza în mod specific remunerația conducătorilor din companiile listate (2009/385/EC). Acest document a fost emis ca răspuns la efectele crizei economice, care a scos la iveală faptul că structurile de remunerare deveniseră foarte complexe și greu de monitorizat, și mai mult, încurajau deciziile conducătorilor pe termen scurt, ceea ce ducea la obținerea unor remunerații disproporționate în comparație cu performanța companiilor. Astfel, Recomandarea din 2009 s-a concentrat pe măsuri care să asigure creșterea sustenabilității companiilor pe termen lung și necesitatea ca remunerația să fie acordată în funcție de performanța pe termen lung.

În acest sens, accentul s-a pus pe acordarea remunerației variabile, amânarea primirii acesteia pe o perioadă de câțiva ani, introducerea posibilității ca remunerația să poată fi anulată sau cea deja plătită să poată fi restituită companiei în situațiile în care persoana în cauză și/sau compania nu au performat conform obiectivelor stabilite.

Recomandarea chiar includea prevederi ca această remunerație variabilă să fie într-o anumită limită, iar acțiunile acordate, să nu fie efectiv primite decât după o perioadă de minim 3 ani de la acordarea dreptului.

Astfel, Directiva 828/2017 urmărește aceleași principii menționate în toate cele 3 Recomandări emise de Comisia Europeană, totuși, Directiva pare mai flexibilă în legătură cu modul în care companiile decid să implementeze politicile de remunerare (e.g. nu există o limită maximă menționată în Directivă privind componenta variabilă, nu există o perioadă de restricție minimă privind remunerația acordată în acțiuni). Totuși, nivelul de detaliere privind informațiile ce țin de remunerare este foarte ridicat în Directivă. Astfel, companiile trebuie să acorde o atenție sporită comunicării cu investitorii și cu publicul în general. O altă provocare va fi legată de dreptul acționarilor de a vota politica și raportul de remunerare, astfel, acestea trebuie elaborate într-o manieră clară și ușor de înțeles, respectând toate prevederile Directivei.

În timp ce Recomandările nu aveau putere de lege, Directiva trebuie transpusă în legislația națională și trebuie aplicată în consecință. Totuși, fiecare țară membră a UE poate decide asupra modului de implementare (mai restrictiv sau mai flexibil). În acest sens, conform proiectului de lege publicat pe 5 iunie, autoritățile române au preluat cu exactitate prevederile Directivei, fără a aduce restricții suplimentare sau prevederi mai flexibile.

De asemenea, Comisia Europeană a emis un set de instrucțiuni privind pregătirea raportului de remunerare, pentru a asigura o prezentare uniformă a raportului la nivelul UE, ceea ce ar spori gradul de comparabilitate între companiile din UE și ar asigura un grad mai mare de monitorizare. Aceste instrucțiuni nu sunt obligatorii și deocamdată sunt disponibile doar în draft.

Care sunt cerințele introduse de Directivă privind remunerația conducătorilor

Persoanele vizate

Conducătorii sunt definiți ca „orice membri ai consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct”. Definiția din Directivă a fost preluată cu exactitate în proiectul de lege care transpune Directiva.

Politica de Remunerare

Articolul 9a din Directivă (respectiv articolul 92¹ din proiectul de lege privind transpunerea) se referă la drepturile acționarilor în legătură cu Politica de Remunerare și menționează principiile pe care compania trebuie să le urmărească în elaborarea acesteia. Principalele prevederi sunt:



Fiecare companie listată trebuie să aibă o Politică de Remunerare aplicabilă conducătorilor, iar acționarii au dreptul de a o vota în AGA. Directiva recomandă ca acest vot să fie obligatoriu, însă statele membre pot decide prin transpunerea în legislația domestică ca acesta să fie consultativ. Conform proiectului de lege menționat anterior, votul acționarilor este obligatoriu (vot ex-ante).



Comaniile vor plăti remunerațiile conducătorilor doar în conformitate cu Politica supusă votului. Sunt posibile derogări de la Politică (în cazul în care statele membre decid acordarea acestei posibilități, iar proiectul de lege privind transpunerea în Legea 24/2017 include această posibilitate), totuși acestea trebuie să fie limitate, iar circumstanțele în care s-au produs, trebuie explicate detaliat (aceste devieri de la politică trebuie să aibă legătură cu atingerea obiectivelor pe termen lung).



Orice schimbare semnificativă trebuie supusă votului, iar Politică trebuie votată cel puțin o dată la 4 ani.



Politica trebuie să fie clară și ușor de înțeles și explică cum contribuie la interesele și strategia companiei pe termen lung. De asemenea, trebuie să detalieze toate tipurile de remunerații primite sau acordate conducătorilor (fixe, variabile, cash sau în natură).



În cazul în care companiile acordă și remunerație variabilă (inclusiv cu decontare în acțiuni), Politică va include obiectivele (financiare și non-financiare) pentru primirea acestora, motivul pentru care aceste criterii contribuie la sustenabilitatea pe termen lung, precum și metodele de evaluare dacă aceste obiective au fost atinse.



În Politică se vor menționa durata contractelor cu persoanele vizate, perioadele de preaviz, clauzele de revocare, precum și orice plăți în legătură cu acestea, scheme de pensii private.



După votarea Politicii, aceasta trebuie publicată imediat pe site-ul companiei, împreună cu rezultatul votului și va rămâne disponibilă atât timp cât este aplicabilă.



Raportul de Remunerare

Raportul reprezintă un sumar privind implementarea efectivă a Politicii. Articolul 9b din Directivă, respectiv articolul 92² din Proiectul de lege privind transpunerea, furnizează detalii privind informațiile ce trebuie cuprinse în acesta, precum și detalii privind votul acționarilor.

- Raportul include toate tipurile de remunerații primite de conducători în ultimul exercițiu financiar, detaliat pentru fiecare persoană în parte (actual sau revocat în perioada analizată), astfel:
 - Totalul remunerației, proporția relativă dintre remunerația fixă și cea variabilă, dacă aceasta a fost plătită conform Politicii și explică cum această remunerație este justificată de performanțele fiecărui individ;
 - Orice modificare a remunerației individului, a performanței companiei și a mediei salariale a angajaților (alții decât conducătorii) în ultimii 5 ani;
 - Orice remunerație primită / acordată de o altă entitate din grup;
 - Orice remunerație cu decontare în acțiuni și criteriile de acordare;
 - Informații privind posibilitatea anulării remunerației variabile acordate și restituirii unor sume/beneficii deja plătite;
 - Detalii privind orice abatere de la Politica de Remunerare.
- Raportul este supus votului consultativ al acționarilor în AGA (vot ex-post), iar compania trebuie să explice în următorul raport cum a fost luat în considerare votul acționarilor. Pentru întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot prevedea, ca alternativă la vot, ca Raportul de Remunerare să fie doar prezentat spre discuție în AGA ca subiect separat pe ordinea din zi, fără a fi necesară votarea lui, însă în proiectul de lege privind transpunerea în legislația națională, autoritățile române nu au inclus această posibilitate.

- Raportul este postat pe site-ul companiei și rămâne valabil pentru o perioadă de 10 ani.
- Informațiile menționate în Raport trebuie să respecte prevederile naționale și europene privind protecția datelor.
- Auditorul financiar va verifica dacă informațiile incluse în Raport respectă prevederile Directivei.

Aplicabilitate și sancțiuni privind neconformarea la noile cerințe

Directiva se aplică tuturor "societăților comerciale care au sediul social într-un stat membru și ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată situată sau care funcționează într-un stat membru". Statul membru competent privind reglementarea este statul membru în care societatea are sediul social.

De asemenea, Directiva nu modifică legislația specifică unui anumit domeniu de activitate (e.g. cel bancar). Aceasta va prevala asupra Directivei în cazul în care prevederile din Directivă intră în contradicție cu prevederile din legislația specifică. În situația în care Directiva include prevederi mai specifice sau adaugă cerințe noi la dispozițiile din legislațiile specifice, "dispozițiile actelor legislative se aplică în coroborare".

În ceea ce privește lipsa conformării sau abaterea de la prevederile Directivei, statele membre impun măsuri și sancțiuni care să fie eficiente, proporționale și disuasive.

Astfel, conform proiectului de modificare a Legii 24/2017 prin care va fi transpusă Directiva în legislația națională, nerespectarea prevederilor constituie contravenție. În cazul entităților legale, amenda pornește de la "15.000 lei până la cea mai mare valoare dintre 45.000.000 lei sau 5% din cifra de afaceri anuală totală, conform ultimelor situații financiare anuale disponibile aprobate de organul de administrare [...]".



În vederea transpunerii Directivei 828/2017, autoritățile române au publicat pe data de 5 iunie 2019 un proiect pe site-ul Ministerului de Finanțe, pentru modificarea Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Transpunerea în legislația din România și cadrul legislativ național actual

Transpunerea în legislația din România

În vederea transpunerii Directivei, autoritățile române au publicat pe data de 5 iunie 2019 un proiect pe site-ul Ministerului de Finanțe, pentru modificarea Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Prevederile din proiectul de lege urmează cu exactitate prevederile din Directivă. Însă, referitor la prevederile pentru care statele membre aveau libertate privind modalitatea de transpunere, autoritățile române au hotărât ca votul acționarilor privind Politica de Remunerare să fie obligatoriu (nu consultativ), așa cum de altfel era și recomandarea legiuitorului european și acordă posibilitatea companiilor de a deroga temporar de la Politica de Remunerare în circumstanțe excepționale.

În ceea ce privește votarea Raportului de Remunerare, autoritățile române aveau posibilitatea de a include o derogare aplicabilă întreprinderilor mici și mijlocii conform căreia, votarea aceasta nu mai era necesară. Astfel, Raportul trebuia doar menționat pe ordinea de zi și discutat în AGA. Această derogare nu a fost inclusă însă în proiectul de lege privind transpunerea.

Cadrul legislativ național actual

La nivel național există momentan mai multe acte legislative sau recomandări care vizează remunerația obținută de membrii executivi și neexecutivi în consiliile de administrație / supraveghere / Directorat, ca parte a principiilor de guvernare corporativă. Acestea sunt emise de diverse instituții, în funcție de domeniul de activitate, precum Bursa de Valori București, Ministerul de Finanțe, Autoritatea de Supraveghere Financiară sau Banca Națională.

Legea Societăților Comerciale și Ordinul pentru aprobarea Reglementărilor contabile în cazul societăților comerciale listate la bursă

Există diverse prevederi privind guvernarea corporativă atât în Legea Societăților Comerciale (Legea 31/1990), cât și în Ordinul 1286/2012 pentru aprobarea Reglementărilor contabile conforme cu Standardele internaționale de raportare financiară, aplicabile societăților comerciale ale căror valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată.

Legea 31/1990 include prevederi privind drepturile acționarilor de a fixa remunerația primită de membrii consiliului de administrație / de supraveghere (dacă aceasta nu a fost stabilită prin actul constitutiv), totuși orice remunerație adițională primită de aceștia, precum și remunerația directorilor executivi este stabilită de consiliul de administrație/supraveghere, în timp de acționarii doar setează limitele acestor remunerații (dacă nu au fost reglementate în actul constitutiv).

De asemenea, în Legea 31 se menționează că: „adunarea generală, respectiv consiliul de administrație sau consiliul de supraveghere și, dacă este cazul, comitetul de remunerare se vor asigura, la stabilirea remunerațiilor sau a altor avantaje, că acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a societății”.

Ordinul 1286/2012 menționează faptul că notele explicative la situațiile financiare anuale trebuie să includă informații privind valoarea remunerației acordate în exercițiul financiar membrilor consiliului de administrație / supraveghere și directorilor. De asemenea, Raportul Administratorilor trebuie să includă indicatori financiari și non-financiari privind performanța companiei. În plus, acest Raport trebuie să includă și o declarație privind guvernarea corporativă în care companiile trebuie să menționeze codul de guvernare corporativă aplicabil (dacă e cazul) sau codul pe care aleg să îl aplice.

Astfel, prevederile menționate mai sus sunt foarte generale și nu se suprapun cu noile cerințe aduse de Directivă.



Legislația specifică companiilor de stat

În schimb, există mai multe prevederi în cazul remunerăției primite de conducătorii din companiile de stat (i.e. companii în care statul român este acționar majoritar), i.e. Ordonanța de Urgență 109/2011 aprobată prin Legea 111/2016, precum și normele de aplicare introduse prin Hotărârea de Guvern 722/2016. Aceste prevederi reglementează cadrul de remunerare în companiile de stat, precum beneficiile maxime, procedura privind acordarea, criteriile de performanță, aranjamentele contractuale, etc., precum și cerințele privind publicarea acestor informații.

Aceste companii trebuie să pregătească anual un raport de remunerare privind sumele și beneficiile acordate membrilor din consiliul de administrație / supraveghere / directorilor în cursul exercițiului financiar. Acest raport este prezentat în AGA în care acționarii aprobă situațiile financiare. Prin urmare, raportul este pus la dispoziția acționarilor și include informații precum: structura de remunerare și o explicație privind proporționalitatea dintre componenta fixă și cea variabilă, criteriile de performanță, precum și legătură dintre remunerăția variabilă și performanța atinsă, explicații privind acordarea oricăror bonusuri sau beneficii în cash sau în natură, scheme de pensii private, informații privind perioada contractuală, perioada de preaviz, clauze de revocare și plăți asociate. De asemenea, aceste companii trebuie să publice pe site-ul lor Politică de Remunerare, criteriile de performanță, nivelul remunerăției pe fiecare beneficiar executiv și neexecutiv (inclusiv remunerăția primită de la orice entitate din Grup, dacă e cazul).

Prin urmare, o mare parte din cerințele introduse de Directivă există deja în legislația națională aplicabilă societăților de stat listate la BVB. Totuși aceste companii vor fi nevoite să aplice prevederile privind votarea Politicii și Raportului de remunerare conform Directivei și să își armonizeze Politicile de remunerare curente și procedurile privind publicarea informațiilor în conformitate cu Directiva.

Legislație emisă de Autoritatea de Supraveghere Financiară

Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) a emis Regulamentul privind aplicarea principiilor de guvernare corporativă – Regulamentul 2/2016, aplicabil începând cu 1 ianuarie 2017. Acesta se aplică entităților reglementate, i.e. companiile autorizate, reglementate și supravegheate de ASF, e.g. societăți de servicii de investiții financiare, societăți de administrare a investițiilor, organisme de plasament colectiv/fonduri de investiții alternative (FIA), constituite prin act constitutiv, administratori de fonduri de investiții alternative (AFIA), societăți de asigurare și/sau reasigurare; administratori ai fondurilor de pensii administrate private și administratori ai fondurilor de pensii facultative, etc.

Regulamentul include doar câteva prevederi în legătură cu remunerăția conducătorilor, precum:

Consiliul elaborează o Politică de Remunerare care este aliniată intereselor și obiectivelor pe termen lung ale companiei și ia măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Politica ia în considerare performanța și responsabilitățile conducătorilor, precum și performanța companiei și nu încurajează asumarea riscurilor excesive.

De asemenea, companiile care intră sub incidența Regulamentului, trebuie să completeze o declarație privind aplicarea principiilor de guvernare corporativă, conform prevederilor Regulamentului. Această declarație include 2 puncte (15 și 16) care au legătură cu remunerăția: punctul 15 – “ Consiliul analizează cel puțin o dată pe an și se asigură că politicile de remunerare sunt consistente și au un management al riscurilor eficient”, punctul 16 – “ Politică de remunerare a entității reglementate este prevăzută în reglementările interne care vizează implementarea și respectarea principiilor guvernantei corporative”. Pe baza principiului “aplică sau explică”, companiile trebuie să menționeze dacă sunt sau nu conforme cu cerințele, iar în cazul unui răspuns negativ, să aducă o explicație în acest sens.

Legislație specifică instituțiilor de credit

La nivel european, există reglementări specifice privind remunerarea primită de acele persoane a căror activitate are un impact major asupra profilului de risc a băncii (Directiva 2013/36/EU din 26 iunie 2013) sau Regulamentul 575/2013 din 26 iunie 2013. Aceste prevederi au fost transpuse în legislația națională fie prin Regulamentul BNR 5/2013, modificat ulterior în anul 2018 sau prin Ordonanța de Urgență 99/2006, aprobată prin Legea 227/2007.

În ceea ce privește Regulamentul 5/2013 emis de BNR, acesta include un capitol special privind politicile și practicile de remunerare și se concentrează pe o aliniere între remunerare și asumarea riscurilor, remunerare în concordanță cu obiectivele și strategia pe termen lung.

În ceea ce privește remunerarea variabilă, Regulamentul include prevederi specifice, e.g. cel puțin jumătate din componenta variabilă trebuie decontată în acțiuni sau în alte instrumente legate de performanța băncii, cel puțin 40% din aceasta este amânată pentru o perioadă de 3-5 ani, nu depășește 100% din remunerarea fixă și este efectiv plătită doar dacă obiectivele băncii au fost îndeplinite. Include de asemenea posibilitatea ca această remunerare să fie anulată sau redusă. De asemenea, aceste beneficii sunt supuse unei perioade de retenție.

În plus, se recomandă ca băncile de o anumite mărime să înființeze un comitet de remunerare care să fie responsabil de deciziile privind remunerarea, acesta fiind constituit doar din membri neexecutivi.

În ceea ce privește OUG 99/2006, aceasta menționează că BNR este responsabilă pentru colectarea anumitor informații privind angajații băncilor (e.g. numărul persoanelor a căror remunerare depășește 1 milion de EUR pe an, inclusiv responsabilitățile și aria de activitate, principalele elemente de remunerare, informații agregate cantitative privind remunerarea obținută de persoanele a căror activitate are un impact major asupra profilului de risc a băncii, etc.), cu scopul de a determina tendințe și practici privind remunerarea. Aceste informații, precum și rezultatele analizei sunt mai departe transmise către Autoritatea Bancară Europeană.

De asemenea, conform Regulamentului 575/2013, băncile sunt obligate să furnizeze diverse tipuri de informații, precum: informații privind procesul de luare a deciziilor în legătură cu remunerarea, legătura între remunerare și performanță, caracteristicile principale ale sistemului de remunerare, precum și criteriile de măsurare a performanței, politica de amânare, criteriile pentru intrarea în drepturi (în cazul beneficiilor amânate), proporția remunerății fixe versus cea variabilă, etc.

Prin urmare, băncile deja aplică o parte din principiile privind remunerarea cerute de Directivă și furnizează publicului informații privind remunerarea conducătorilor, însă momentan doar într-o manieră agregată (nu per beneficiar). Astfel, băncile vor fi nevoite să își armonizeze practicile și politicile de remunerare în conformitate cu prevederile Directivei, inclusiv în ceea ce privește dreptul acționarilor de a-și exprima votul în acest sens.

Instrucțiuni și bune practici furnizate de Bursa de Valori București (BVB)

BVB a emis în luna septembrie 2015 un Cod de Guvernanță Corporativă. Acest Cod este în vigoare din ianuarie 2016 și pune la dispoziția companiilor listate un set de principii și reguli privind guvernanța corporativă.

Conform principiului "aplică sau explică" (introdus în legislația UE prin Directiva 2006/46/EC privind guvernanța corporativă), companiile își fac o evaluare și includ în raportul anual o declarație privind conformitatea cu prevederile Codului (dacă sunt conforme sau nu, parțial/deloc - caz în care furnizează o explicație privind motivul neconformării). Astfel, prevederile Codului nu sunt obligatorii, însă companiile sunt obligate să publice o declarație privind neconformitatea. Nu există nicio sancțiune legală privind nerespectarea prevederilor Codului, ci doar o „sancțiune a pieței” în cazul în care investitorii nu sunt de acord cu explicațiile oferite de companie.

Codul este structurat în 4 secțiuni: Secțiunea A – Responsabilități, Secțiunea B – Sistemul de gestiune a riscului și control intern, Secțiunea C – Justa recompensă și motivare și Secțiunea D – Adăugând valoare prin relațiile cu investitorii.

Secțiunea C (Justa recompensă și motivare) evidențiază principiile privind remunerarea conducătorilor (membrii Consiliului și Directorul General sau membrii Directoratului) companiilor listate:

Remunerarea conducătorilor trebuie să fie motivantă și competitivă;

Remunerarea și principiile pe baza cărora a fost calculată sunt transparente publicului și investitorilor;

Companiile ar trebui să implementeze o Politică de Remunerare special pentru conducători care să reprezinte cadrul privind natura, structura și nivelul de remunerare;

Această politică trebuie să fie făcută publică, pe site-ul companiei și trebuie să includă detalii privind fiecare componentă de remunerare, precum și scopul acordării (inclusiv criteriile de performanță în vederea plății acesteia), perioada contractuală a persoanei având poziția de CEO, perioada de preaviz în cazul lui/ei, orice plată compensatorie;

Companiile trebuie să includă în raportul anual o declarație privind implementarea Politicii și să pregătească un Raport de Remunerare în acest sens;

Orice schimbarea privind Politica trebuie făcută publică.



Codul nu menționează însă nimic despre dreptul acționarilor de a vota Politica de Remunerare.

În completarea Codului, BVB a emis alte două documente: un Compendiu de bune practici de guvernare corporativă și Manualul privind Raportarea în materie de Guvernare Corporativă.

Scopul Compendiumului este acela de a detalia principiile din Cod și aduce în plus bune practici la nivel internațional pe care companiile le pot aplica. În ceea ce privește remunerarea Conducătorilor, Compendiumul include practici ce urmează în mare parte Recomandările emise de Comisia Europeană în anii 2004, 2005 și 2009, precum diversificarea remunerăției conducătorilor sau înființarea unui Comitet de Remunerare.

Manualul privind Raportarea în materie de Guvernare Corporativă are scopul de a ajuta companiile în pregătirea raportului anual, respectând prevederile Codului.

În ceea ce privește remunerarea, Manualul menționează cum anume trebuie pregătit Raportul de Remunerare, astfel: trebuie să furnizeze informații separate pe membri executivi și neexecutivi, proporția între remunerarea fixă și cea variabilă, orice creștere a remunerăției sau orice bonus excepțional, precum și motivele pentru acordarea acestora, orice plăți compensatorii, remunerarea totală anuală, precum și separat pe fiecare componentă, pe fiecare persoană în parte (atât membri actuali, cât și foști membri), criteriile de performanță în legătură cu remunerarea variabilă, scheme de pensii private, precum și o comparație cu remunerarea primită în anul anterior.

Prin urmare, în ceea ce privește publicarea informațiilor și modulul de prezentare, instrucțiunile furnizate de BVB sunt foarte similare cu cerințele menționate în nouă Directivă, inclusiv în instrucțiunile emise de Comisia Europeană privind pregătirea Raportului anual de Remunerare.

Cât de pregătite sunt companiile din România pentru a aplica noile cerințe?

În contextul cerințelor obligatorii privind publicarea informațiilor legate de remunerarea Conducătorilor, am încercat să determinăm care este nivelul actual de transparență, pentru a evalua impactul Directivei asupra companiilor listate din România.

Astfel, am analizat informațiile publice legate de guvernarea corporativă puse la dispoziție de cele 16 companii care făceau parte din indexul BET (Bucharest Exchange Trading index) la data de 31 mai 2019. BET reprezintă un indice important al pieței bursiere care urmărește performanța celor mai lichide acțiuni listate la Bursa de Valori București.

Dintre aceste 16 companii, 6 sunt companii de stat (statul român este acționar majoritar), 2 sunt bănci, iar restul sunt companii comerciale.

În studiul nostru, am analizat documentele și informațiile publicate de aceste companii, fie pe website-ul propriu, fie pe cel al Bursei de Valori București.

I. Respectarea Codului BVB privind guvernarea corporativă

Așa cum menționam mai sus, fiecare companie listată la BVB trebuie să includă în raportul anual o declarație privind respectarea Codului BVB privind Guvernarea Corporativă, pe fiecare secțiune în parte (secțiunea C este cea care vizează remunerarea conducătorilor).

Companiile trebuie să declare dacă respectă în totalitate, parțial sau deloc prevederile Codului, iar în cazul în care nu respectă în totalitate, să includă o explicație în acest sens (conform principiului "aplici sau explici").

Pe baza răspunsurilor date de cele 16 companii, 10 dintre ele confirmă că respectă prevederile din secțiunea C, în timp ce restul celor 6 companii, respectă doar parțial. Explicațiile date de cele 6 companii variază de la faptul că nu au încă o politică formală în legătură cu remunerarea conducătorilor, însă respectă principiile de acordare conform Codului sau politica pe care o au nu respectă în totalitate cerințele din Cod.

Respectarea Codului BVB privind guvernarea corporativă – Secțiunea C	
Respectă în totalitate	10
Respectă parțial	6
Nu respectă	0
Total	16



Am analizat în continuare informațiile publice disponibile și am concluzionat că 3 dintre cele 16 companii nu au o Politică de Remunerare a conducătorilor formalizată, 6 au astfel de Politici, însă sunt publicate doar parțial, iar 7 au Politici puse la dispoziția publicului.

În ceea ce privește Raportul de Remunerare, 11 companii îl publică (fie ca parte integrantă din Raportul Anual, fie publicat separat), în timp ce 5 companii nu publică un Raport formal (în schimb câteva dintre informațiile ce ar trebui incluse într-un raport, sunt publicate sub alte forme).

De menționat este faptul că 6 dintre cele 16 companii sunt companii de stat care sunt obligate oricum conform legislației specifice să publice informații detaliate privind remunerația conducătorilor.

II. Respectarea prevederilor Directivei 828/2017

Întrucât gradul de transparență privind remunerarea Conducătorilor solicitat de noua Directivă este foarte ridicat, iar cerințele sunt mult mai restrictive, am făcut o analiză pentru a determina în ce măsură companiile respectă aceste cerințe la momentul actual.

Întrucât aceste cerințe sunt în principal descriptive și mai puțin cantitative, este dificil de realizat o analiză cuprinzătoare și o comparație între companii privind practicile lor de remunerare. Totuși se pot trage câteva concluzii pe baza documentelor publice disponibile la acest moment. Pentru analiza de mai jos, am luat în calcul doar 14 din cele 16 companii, întrucât două nu au o Politică de Remunerare publicată și în consecință nu le-am putut include în analiză.

A. Politica de Remunerare

În ceea ce privește Politica de Remunerare, nu există nicio companie care să respecte în totalitate cerințele Directivei, iar 2 dintre cele 14 companii analizate, nu respectă niciuna dintre condiții. Mai jos am sumarizat rezultatele analizei, plecând de la criteriile enunțate în Directivă:

0

Niciuna dintre companii nu include în Politica sa o referire la posibilitatea de a deroga în condiții excepționale de la prevederile acesteia – companiile însă nu sunt obligate să includă o astfel de derogare, au o opțiune în acest sens;

6/14

6 dintre cele 14 companii nu includ vreo referire la modalitatea în care Politica contribuie la sustenabilitatea companiei pe termen lung, 2 dintre ele includ explicații cuprinzătoare, în timp ce restul 6 includ doar câteva explicații;

50%

Jumătate dintre companii descriu în politicile lor remunerația fixă și variabilă, precum și proporția lor relativă, toate beneficiile plătite în cash sau în natură, 5 dintre ele includ câteva informații, iar 2 nu includ niciun detaliu în acest sens;

0

Niciuna dintre companii nu include informații privind modalitatea în care venitul mediu al angajaților (alții decât conducătorii), precum și condițiile de angajare au fost luate în considerare pentru determinarea compensației conducătorilor;

~

În ceea ce privește remunerația variabilă, doar câteva companii menționează unele aspecte relevante și respectă parțial cerințele Directivei (5 din 14), în timp ce restul nu furnizează informații relevante în acest sens;

2

În legătura cu beneficiile în acțiuni / opțiuni, doar 2 companii furnizează câteva detalii în acest sens în conformitate cu Directiva, în timp ce 4 dintre ele nu acordă astfel de beneficii (sau nu publică detalii relevante);

1

Doar 1 companie furnizează informații conform Directivei privind perioadele contractuale ale conducătorilor, clauzele de revocare, preaviz și plăți compensatorii, 5 menționează câteva informații în acest sens, în timp de 8 nu pun la dispoziție informații;

6/14

6 din 14 companii explică procesul decizional privind remunerarea conducătorilor (însă doar parțial în conformitate cu Directiva), în timp ce 8 nu furnizează informații relevante;

2

Doar 2 companii menționează câteva detalii privind revizuirea politicii (și respectă parțial Directiva), în timp de 12 nu includ detalii relevante în acest sens;

7

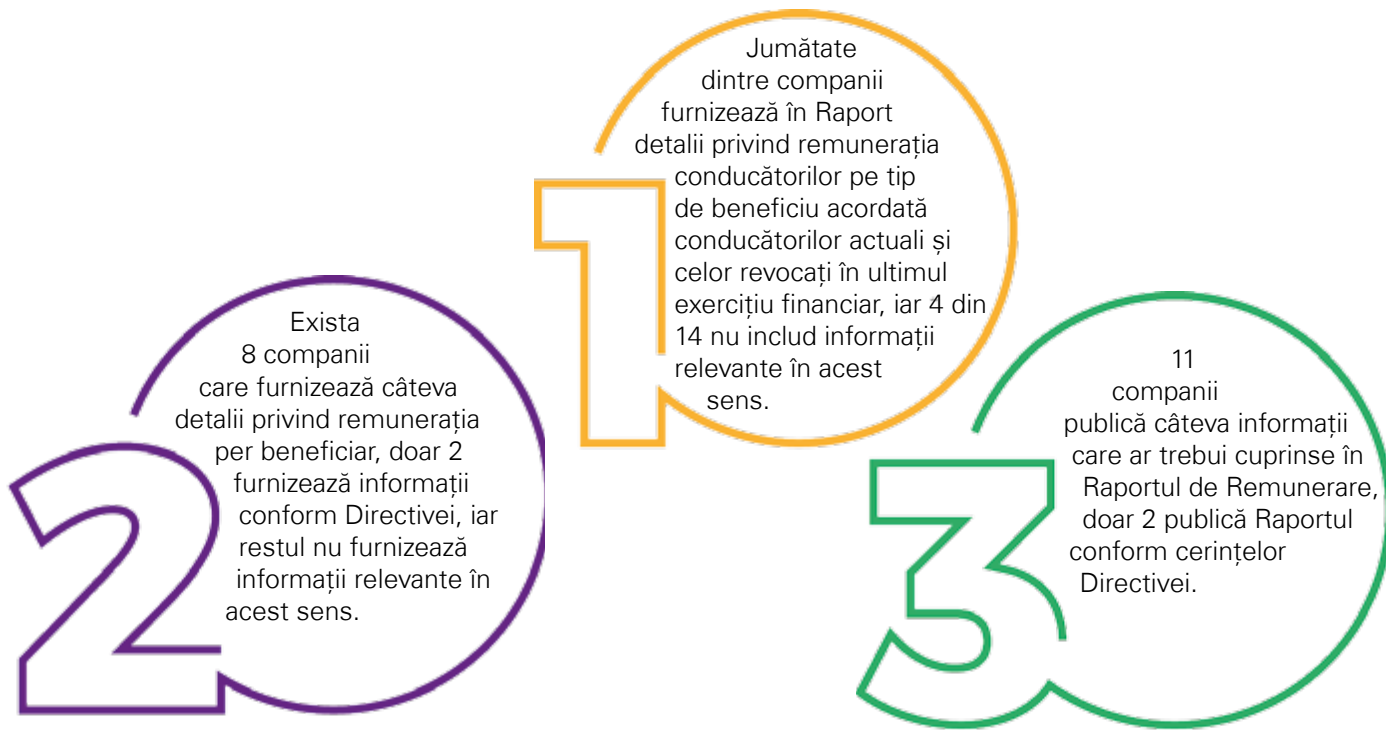
7 companii publică Politica de Remunerare pe site-ul companiei.



Politica de Remunerare		Respectă	Respectă parțial	Nu respectă/nu include detalii relevante
1	Include posibilitatea de a deroga temporar de la Politică în condiții excepționale - opțional.	0	0	14
2	Contribuie la sustenabilitatea companiei pe termen lung și furnizează o explicație în acest sens.	2	6	6
3	Descrie componentele fixe și variabile, toate beneficiile cash și în natură, precum și proporția lor relativă.	7	5	2
4	Ia în considerare condițiile și nivelul de remunerare a angajaților (alții decât conducătorii).	0	0	14
5	Include informații detaliate privind componenta variabilă: criterii pentru acordarea beneficiilor, criterii de performanță financiară și non-financiară, metodele de evaluare a îndeplinirii acestor criterii, perioadele de restricție și de retenție, posibilitatea de anulare / restituire a acestor beneficii.	0	5	9
6	În cazul remunerăției decontate în acțiuni, menționează perioadele de restricție și retenție și descrie cum anume contribuie acordarea lor la sustenabilitatea pe termen lung a companiei.	0	2	12
7	Specifică perioadele contractuale ale conducătorilor, perioadele de preaviz, pensionare anticipată, scheme de pensii facultative, clauzele de revocare și plăți compensatorii.	1	5	8
8	Descrie procesul de luare a deciziilor privind Politica de Remunerare (implementare, revizuire, aplicare) și măsurile luate în vederea evitării conflictelor de interese, rolul comitetului de remunerare.	0	6	8
9	În cazul în care Politica e revizuită, include o explicație, precum și votul acționarilor în acest sens.	0	2	12
10	Politica e publicată pe site-ul companiei.	7	0	7

B. Raportul de Remunerare

Chiar dacă unele companii nu pregătesc un Raport de Remunerare formal, acestea respectă unele dintre cerințele Directivei privind publicarea informațiilor privind remunerația obținută de Conducători. Există chiar 2 companii din 14 ale căror Rapoarte de Remunerare respectă în totalitate cerințele Directivei, în timp de 3 dintre cele 14 companii analizate nu respectă niciuna dintre cerințe. Mai jos găsiți un sumar privind rezultatele analizei, pe fiecare cerință în parte. Nu am analizat dacă informațiile publicate respectă sau nu prevederile naționale și europene privind protecția datelor.



Politica de Remunerare		Respectă	Respectă parțial	Nu respectă/nu include detalii relevante
1	Prezintă o vedere de ansamblu asupra remunerației conducătorilor, detaliind toate componente primite atât de membrii actuali, cât și cei de cei revocați în ultimul exercițiu financiar.	5	5	4
2	Include informații detaliate privind remunerația primită de fiecare Conducător: totalul remunerației, suma per componentă, proporția relativă a componentei fixe și variabile, explică cum remunerația a fost acordată conform Politicii, cum au fost îndeplinite criteriile de performanță, modificarea remunerației anuale, a performanței companiei și a mediei salariale a angajaților (alții decât cei ce sunt subiectul Politicii), atât raportat la anul anterior, dar și la ultimii 5 ani, orice remunerație primită de la orice entitate din grup, acțiuni primite sau acordate (împreună cu perioadele de restricție, condiții de vesting, preț de exercitare, etc.), orice derogare de la Politică și o explicație în acest sens.	2	8	4
3	Respectă legislația națională și europeană privind protecția datelor - nu am analizat acest criteriu	-	-	-
4	Este publicat pe site-ul companiei, conform Directivei.	2	11	1

C. Gradul de transparență privind remunerația

Pe baza informațiilor publice disponibile, am încercat să determinăm care este gradul actual de transparență privind remunerația primită de cei aflați în poziții de conducere.

În urma analizei documentelor disponibile pe site-urile companiilor și pe cel al BVB, rezultă că nivelul de transparență este momentan destul de scăzut. Așa cum menționăm mai sus, doar 2 din 16 companii pun la dispoziția publicului informații detaliate privind remunerația membrilor Consiliului de Administrație / Supraveghere și Directorilor, per beneficiar și tip de beneficiu.

Singurele informații consecvente și comparabile pe care am putut să le extragem din documentele publice, se referă la indemnizația fixă anuală brută a membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație / Supraveghere (fără a lua în calcul remunerația primită pentru poziții deținute în comitetele consultative sau alte sume primite) și remunerația de bază anuală brută a persoanei ocupând poziția de CEO (fără a lua în calcul remunerația variabilă sau alte beneficii).

Toate companiile furnizează informații privind remunerația conducătorilor, însă în cele mai multe cazuri aceasta este prezentată într-o formă agregată, care nu permite compararea, iar calcularea unei medii per participant ar fi fost irelevantă, date fiind sumele adiționale primite de aceștia (precum diverse bonusuri, remunerații variabile sau alte beneficii specifice rolului și funcțiilor deținute).

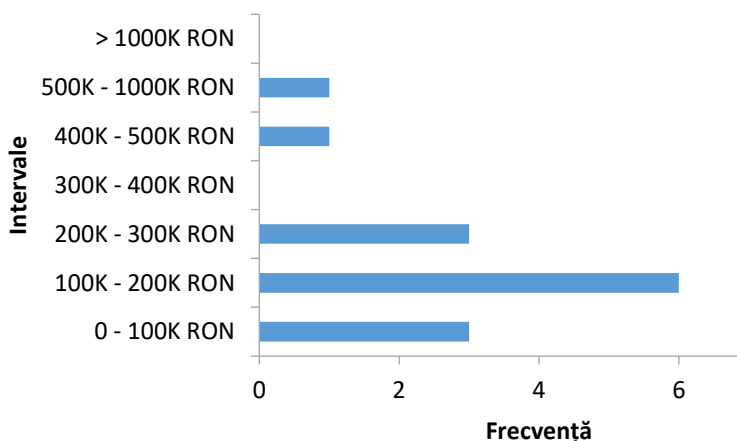
Astfel, va rugăm să găsiți mai jos un sumar privind nivelul de remunerare a membrilor neexecutivi din Consiliile de Administrație / Supraveghere, precum și a Directorului Executiv, în ceea ce privește remunerația fixă, anuală de bază.

1. Membrii neexecutivi din Consiliul de Administrație / Supraveghere

Am analizat informațiile puse la dispoziție de 14 companii. Indemnizația anuală fixă brută primită de un membru neexecutiv variază de la 62,160 RON (în cazul unei companii de stat) până la 795,470 RON. Majoritatea însă se află în intervalul 100.000 RON – 200.000 RON.

0 - 100.000 RON	3
100.000 - 200.000 RON	6
200.000 - 300.000 RON	3
300.000 - 400.000 RON	0
400.000 - 500.000 RON	1
500.000 - 1.000.000 RON	1
> 1.000.000 RON	0

Indemnizația fixă anuală brută - membru neexecutiv al CA/CS

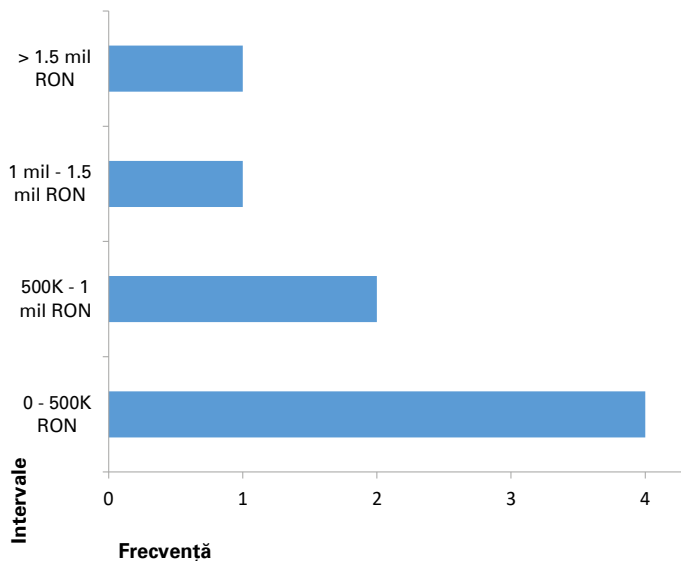


2. Remunerația anuală de bază a Directorului General (CEO)

În ceea ce privește remunerația anuală de bază a Directorului General, am analizat informațiile puse la dispoziție de doar 8 dintre cele 16 companii. Astfel, sumele primite de CEO variază între 362,559 RON (în cazul unei companii la care acționarul majoritar este statul român), până la 1,624,000 RON. Majoritatea se regăsește însă în intervalul 400.000 – 500.000 RON/an.

0 – 500.000 RON	4
500.000 – 1.000.000 RON	2
1.000.000 - 1.500.000 RON	1
> 1.500.000 RON	1

Remunerația anuală de bază brută - CEO



Concluzii

Companiile vor fi nevoite să își revizuiască întregul proces privind remunerarea membrilor executivi și neexecutivi din Consiliul de Administrație (Supraveghere, acolo unde e cazul) și a Directorilor, pentru a se asigura că respectă cerințele Directivei. De asemenea, trebuie să formalizeze și să documenteze acest proces printr-o Politică de Remunerare detaliată și cuprinzătoare și să pregătească anual un raport prin care să summarizeze modul în care această Politică a fost pusă în practică.

De asemenea, companiile trebuie să acorde o atenție sporită manierei de prezentare a informațiilor în Raportul de Remunerare în primul an, într-un mod care să permită compararea, iar metoda de calcul folosită să poată fi aplicată și în anii următori, astfel încât rapoartele să includă detalii consecvente și relevante an de an. În plus, având în vedere faptul că raportul trebuie să includă informații privind variația remunerației conducătorilor, performanței companiei și salariului mediu a angajaților (alții decât conducătorii) în ultimii 5 ani, companiile trebuie să se pregătească din timp pentru a putea respecta această prevedere.

Mai mult, companiile trebuie să acorde o atenție deosebită comunicării și justificării sumelor plătite sau acordate conducătorilor și să fie foarte clare în comunicarea modului în care au fost

calculate aceste sume și cum sunt acestea legate nu numai de performanța personală a fiecărui individ, ci și de performanța generală a companiei. De asemenea, orice creștere a remunerației trebuie să fie justificată printr-o creștere proporțională a beneficiilor tuturor celorlalte părți interesate (investitori, angajați, comunitatea în ansamblu).

În ceea ce privește dreptul acționarilor de a-și exprima punctul de vedere privind remunerația conducătorilor, momentan, conform prevederilor din Legea Societăților comerciale, acționarii deja stabilesc și aprobă remunerarea fixă a membrilor neexecutivi din Consiliul de Administrație / Supraveghere (dacă aceasta nu a fost deja stabilită prin actul constitutiv). Totuși, acționarii au puteri limitate când vine vorba despre orice remunerație adițională primită de aceștia (e.g. pentru deținerea unor poziții în comitetele consultative). În acest caz, ei setează doar limitele acestor remunerații, așa cum se întâmplă și în cazul remunerației membrilor executivi / directorilor. În schimb, conform prevederilor noii Directive, acționarii vor putea vota întreaga Politică de Remunerare care va cuprinde toate tipurile de remunerații primite de membrii executivi și neexecutivi.

În ceea ce privește studiul realizat, rezultă două idei principale:

1

Deși companiile au un sistem de remunerare a conducătorilor care urmează în mare principiile subliniate de Directivă (e.g. alinierea remunerației cu performanța individuală și a companiei pe termen lung), de cele mai multe ori acesta nu este formalizat într-o politică dedicată exclusiv conducătorilor.

În ceea ce privește publicarea informațiilor privind remunerația, gradul de transparență este momentan scăzut, în lipsa unor prevederi legislative specifice în acest sens. Astfel, companiile trebuie să se pregătească din timp privind implementarea și adaptarea la noile cerințe, care necesită un efort administrativ susținut și atenție privind modalitatea de prezentare a tuturor informațiilor necesare, în acord cu Directiva.

2

Prin urmare, noua Directivă vine cu cerințe mai stricte de conformitate, cu sarcini administrative adiționale care implică costuri și resurse suplimentare alocate de către companie. Cu toate acestea, Directiva urmărește să ofere un cadru juridic coerent la nivelul Uniunii Europene, care încurajează dialogul între toate părțile

interesate, asigură sustenabilitatea pe termen lung a companiilor europene și determină o mai bună monitorizare și practici uniforme în statele membre ale Uniunii Europene.



Anexa I

Acțiuni recomandate în vederea conformării

În vederea aplicării noilor cerințe, companiile ar trebui să efectueze inițial o analiză a proceselor, practicilor și documentelor actuale referitoare la remunerația plătită sau acordată conducătorilor. Astfel, am rezumat mai jos o listă de acțiuni recomandabile.

1. Revizuirea procesului actual privind remunerarea membrilor executivi și neexecutivi din Consiliul de Administrație / Supraveghere și Directorat:

- Cum este în prezent stabilită și autorizată remunerarea acestora;
- Cum sunt gestionate momentan modificările privind remunerarea (de exemplu, cine decide majorările, cât de mare poate fi creșterea, în ce condiții poate avea loc, etc.);
- Care este implicarea actuală a acționarilor în ceea ce privește remunerarea acestora;
- Cum este documentată în prezent legătura dintre salariu, performanță și strategia pe termen lung și obiectivele companiei;
- Analizarea oportunității de a implementa noi forme de recompensare (e.g. eventual implementarea unor planuri de recompensare cu decontare în acțiuni), etc.

2. Revizuirea contractelor cu membri executivi și neexecutivi din Consiliul de Administrație / Supraveghere și Directorat;

3. Revizuirea Politicii existente (dacă e cazul) și a modului în care compania publică informațiile legate de remunerare (i.e. Raportul anual, dacă există).

În plus față de cele de mai sus, KPMG poate ajuta cu următoarele servicii:

- Elaborarea sau reproiectarea întregului proces privind remunerarea conducătorilor;
- Pregătirea sau modificarea Politicii de Remunerare în conformitate cu prevederile Directivei;
- Pregătirea Raportului de Remunerare în conformitate cu dispozițiile Directivei și cu orientările furnizate de Comisia Europeană;
- Asistență privind modalitatea de publicare a informațiilor comparative pe ultimii 5 ani;
- Asistență privind pregătirea oricărui documente sau prezentări necesare pentru Adunarea Generală Anuală în care vor fi votate Politica și Raportul de remunerare;
- Orice asistență privind relația cu acționarii în legătură cu sistemul de remunerare.

Anexa II

Implementarea Directivei la nivelul statelor membre

Până la finalul lunii mai 2019, existau 3 țări care transpuseseră deja în legislațiile naționale prevederile Directivei: Danemarca, Franța (parțial) și Grecia. În principiu, prevederile au fost transpuse în legislațiile naționale (sau urmează a fi transpuse, conform proiectelor de lege privind implementarea), fără mari modificări și sunt mai restrictive decât prevederile naționale curente.

De asemenea, niciuna dintre țări nu a publicat sau nu urmează să publice (conform proiectelor) un template standard sau instrucțiuni privind pregătirea Politicii sau Raportului de Remunerare.

Am menționat în cele ce urmează câteva aspecte legate de implementarea Directivei în 6 state membre ale Uniunii Europene: Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Grecia și Marea Britanie.

Belgia



Belgia are deja prevederi detaliate în legislația națională în legătură cu remunerarea conducătorilor. Astfel, deși Directiva se suprapune în mare parte cu prevederile naționale actuale, există totuși câteva modificări esențiale. Spre exemplu momentan, Politica de Remunerare este parte a Raportului de Remunerare, însă

aceasta nu este supusă votului acționarilor. De asemenea, o alta diferență semnificativă este dată de faptul că societățile vor fi obligate să publice informații per beneficiar și nu într-o formă agregată, conform prevederilor naționale curente.

Danemarca



Autoritățile daneze au transpus Directiva în legislația națională pe data de 4 aprilie 2019. Noile prevederi produc efecte după data de 10 iunie 2019 (e.g. în cazul societăților cotate, al căror exercițiu financiar este anul calendaristic, acționarii vor trebui să voteze noua Politică de Remunerare în cadrul Adunării Generale Anuale în 2020, iar Raportul de Remunerare va trebui prezentat la următoarea Adunare Generală Anuală în 2021).

O parte din prevederile Directivei se regăseau în recomandările emise de diverse instituții naționale, însă prin transpunerea Directivei, aceste cerințe devin obligatorii și sunt mai restrictive decât recomandările existente.

Finlanda



Conform legislației domestice din Finlanda, companiile deja au obligația de a publica o declarație privind remunerația directorilor, însă faptul că acționarii vor vota sistemul de remunerare a acestora reprezintă un element de noutate pentru companiile din Finlanda. Noile prevederi vor fi aplicabile începând cu adunările AGA de la 1 ianuarie 2020.

Franța



În luna mai 2019, Directiva era deja implementată parțial. În acest sens, în anul 2016, a fost publicată o lege care anticipa prevederile Directivei și astfel a fost introdus un articol în Codul Comercial francez care includea votul acționarilor în AGA privind remunerația directorilor executivi (în cazul companiilor listate).

Acest articol a fost ulterior modificat pe 12 iulie 2017, astfel, acționarii se pronunță anual în AGA asupra principiilor și criteriilor privind determinarea, amânarea și alocarea elementelor fixe, variabile și excepționale incluse în remunerația totală și asupra avantajelor de orice natură acordate președintelui, directorului general sau directorului general delegat. De asemenea raportul anual privind guvernanta corporativă prezentat în AGA trebuie să detalieze elementele de remunerație a membrilor consiliului de administrație / supraveghere. În plus, plata remunerației variabile și a sumelor acordate cu titlu excepțional trebuie aprobate în AGA.

În afara celor de mai sus, guvernul francez urmează să implementeze și celelalte cerințe ale Directivei, urmărind crearea unui mecanism obligatoriu și uniform care să reglementeze remunerația directorilor executivi ai societăților cotate la bursă.





Grecia



În luna mai 2019, Directiva fusese transpusă deja în legislația națională, fără mari modificări. Votul acționarilor privind Politica de Remunerarea este obligatoriu (nu consultativ, așa cum ar fi putut opta statele membre în transpunerea în legislația domestică). Primul Raport de Remunerare (aferent anului financiar 2019) va fi publicat după AGA care va avea loc în anul 2020.

Marea Britanie

Majoritatea prevederilor din Directiva privind remunerația conducătorilor erau deja incluse în legislația națională din Marea Britanie. Spre exemplu, potrivit legislației actuale din Marea Britanie, companiile sunt deja obligate să producă un raport privind remunerarea conducătorilor și să aibă implementată o politică de remunerare, fiecare dintre acestea fiind supuse votului acționarilor (vot consultativ pentru raport și obligatoriu pentru politică). Printre prevederile din Directivă, neacoperite de legislația națională, putem aminti următoarele:

Orice plată efectuată conducătorilor trebuie făcută în conformitate cu Politica aprobată (momentan aceștia pot primi anumite plăți conform unor decizii AGA și nu neapărat prin modificarea politicii);

Prevederile se vor aplica și persoanei care deține poziția de CEO, chiar dacă nu face parte din consiliu;



Raportul de remunerare va fi disponibil pentru o perioadă de 10 ani și include detalii privind variația remunerației conducătorilor, a performanței companiei și a modificărilor anuale ale remunerației salariaților (alții decât conducătorii) pentru ultimii 5 ani;

Politica de remunerare include detalii privind contractele conducătorilor, detaliază procesul privind determinarea, revizuirea și implementarea Politicii etc.

Anexa III

Companiile analizate (constituente în indexul BET la data de 31 mai 2019)

1	FONDUL PROPRIETATEA
2	BANCA TRANSILVANIA S.A.
3	OMV PETROM S.A.
4	S.N.G.N. ROMGAZ S.A.
5	BRD - GROUPE SOCIETE GENERALE S.A.
6	S.N.T.G.N. TRANSGAZ S.A.
7	SOCIETATEA ENERGETICA ELECTRICA S.A
8	Digi Communications N.V.
9	S.N. NUCLEARELECTRICA S.A.
10	C.N.T.E.E. TRANSELECTRICA
11	ALRO S.A.
12	MedLife S.A.
13	CONPET SA
14	PURCARI WINERIES PUBLIC COMPANY LIMITED
15	Sphera Franchise Group
16	BURSA DE VALORI BUCURESTI SA



Contact us

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
Tel: +40 (372) 377 782
Email: mracovitan@kpmg.com

Elena Doagă

Tax Manager
Tel: +40 (372) 377 800
Email: edoaga@kpmg.com

Andreea Oprea

Tax Consultant
Tel: +40 (372) 377 800
Email: doprea@kpmg.com

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191
T: +40 (372) 377 800
F: +40 (372) 377 700
E: kpmgro@kpmg.ro
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Liberty Technology Park
Gării Street no 21, Cluj-Napoca,
Cluj, Romania
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
1st Floor, Office B 105
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 46B, Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

© 2019 KPMG Romania S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Romania.