

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse Recomandarea Comisiei din 15 februarie 2005 privind rolul directorilor neexecutivi sau de supraveghere ai societăților cotate la bursă și în comitetele consiliului (de supraveghere) (Recomandarea 2005/162/CE)			
2	Titlul actului normativ național - Proiectul de lege privind modificarea Legii nr. 1134/ 1997 privind societățile pe acțiuni (MO nr.38-39 art.332 din 12.06.1997) cu toate modificările ulterioare ¹ , republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova (nr.372-382, art. 341 din 31.12.2020) ;			
3	Gradul general de compatibilitate Parțial compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă: Comisia Națională a Pieței Financiare, Ministerul Finanțelor			
5	Data întocmirii/actualizării 05.07.2024 -01.08.2024			
	Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	
	6	7	8	
	9			
	SECȚIUNEA I. Domeniul de aplicare și definiții 1. Domeniul de aplicare 1.1. Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a introduce, la nivel național, un set de dispoziții privind rolul directorilor neexecutivi sau de supraveghere și comitetele consiliului (de supraveghere) care să fie utilizate de societățile cotate la bursă, fie prin aplicarea principiului „conformare sau justificare” sau prin legislație și cu instrumentele cele mai potrivite mediului lor juridic.	1. Legea nr. 1134/1997: Articolul 8. Organele de conducere și de control ale societății (1) Organele de conducere ale societății sînt: a) adunarea generală a acționarilor; b) consiliul societății; c) organul executiv. (11) Organele de control ale societății sînt: a) comitetul de audit; b) comisia de cenzori Art.48,alin.(3) lit.b) și (3¹):	Compatibil	Legislația sectorială națională (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de guvernare corporativă) asigură aplicarea unor aspecte de guvernare corporativă conform celor mai bune practici internaționale în vederea conducerii eficiente a unei societăți, cu divizarea clara a atribuțiilor între organele de conducere și control a societății, inclusiv rolul și atribuțiile membrilor consiliului de supraveghere și ale comitetului de audit fiind expuse plenar în Legea nr.1134/1997, Legea nr. 271/2017 privind auditul situațiilor financiare (art.44 și 45) și Codul de GC, cel din urmă conținând și aspecte ce vizează constituirea de comitete specializate, subordonate consiliului de supraveghere a societății.

Cu toate acestea, statele membre ar trebui să ia în considerare în mod corespunzător particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, astfel cum sunt reglementate de Directiva 85/611/CEE. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia în considerare particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, care nu intră sub incidența directivei respective și al căror singur scop este de a investi banii strânși de la investitori într-o gamă diversificată de active și care nu urmăresc să preia controlul juridic sau managerial asupra niciunui dintre emitenții investițiilor sale subiacente.

”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive:

...

b) aprobă Codul de guvernare corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta;

...

(3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive:

a) aprobă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației;

b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernare corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.

...

Articolul 71¹. Comitetul de audit

(1) Comitetul de audit se constituie în mod obligatoriu de către entitățile de interes public și funcționează potrivit prevederilor legislației, statutului societății și regulamentului comitetului de audit al societății. Comitetul de audit poate fi constituit de către societăți, altele decât entitățile de interes public, dacă statutul prevede astfel.

În ceea ce privește Directiva 85/611/CE de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind anumite organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM), prevederile acesteia se regăsesc în capitolul V din Legea nr.171/2012, totodată actele normative secundare emise în aplicarea Legii de către CNPF, la speta, mai cu seamă (i) Regulamentului privind avizarea constituirii și funcționării organismelor de plasament colectiv (Hotărârea CNPF nr. 49/14 din 09.10.2014) și (ii) Regulamentul privind reglementările prudențiale față de activitatea societății de administrare a organismelor de plasament colectiv (Hotărârea CNPF nr. 62/21 din 20.12.2014) stabilesc cerințe privind organizarea și funcționarea societății de administrare a unui OPCVM, inclusiv în ceea ce vizează asigurarea unei bune guvernante a acestora.

Legea contabilității și raportării financiare nr. 287/2017

Articolul 23. Raportul conducerii

(1) Entitățile mijlocii, entitățile mari și entitățile de interes public întocmesc și prezintă *anual*, împreună cu situațiile financiare, raportul conducerii.

.....

(8) Raportul conducerii entității de interes public ale cărei valori mobiliare sînt admise la tranzacționare pe o piață reglementată cuprinde un capitol privind guvernarea corporativă, care trebuie să conțină informații privind:

a) *codul de guvernare corporativă aplicat de entitate, cu referință la sursa publicării;*

b) *gradul de conformare a entității prevederilor din codul de guvernare corporativă prevăzut la lit.a), iar în cazul în care se abate – explicația privind părțile din cod pe care nu le aplică și motivele neaplicării;*

Codul de guvernare corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF, nr. 67/10 din 24.12.2015:

Partea introductivă:

”Persoanele cu funcții de răspundere ale societății trebuie să acționeze în strictă conformitate cu prevederile legislației și ale prezentului Cod, asigurând respectarea drepturilor tuturor

acționarilor. Oricare deviere de la prevederile prezentului Cod trebuie să fie justificată în formă scrisă, în baza Declarației de guvernanță corporativă "Conformare sau justificare" (în continuare – Declarația de guvernanță corporativă), care este anexă la prezentul Cod. Entitatea de interes public și oricare altă societate pe acțiuni care aplică prezentul Cod nu poate admite derogări de la prevederile Codului, dacă aceste derogări ar fi contradictorii prevederilor actelor legislative aplicabile speței.

În scopul de a respecta recomandările prezentului Cod, societatea va elabora și va aproba documente interne, care vizează adoptarea și aplicarea recomandărilor de guvernanță corporativă, prevăzute în prezentul Cod.”

Pct.36.

36. Componența numerică a consiliului societății trebuie să fie suficientă pentru a asigura organizarea activității consiliului în modul cel mai eficient cu dezbateri obiective și echilibrate în procesul de luare a deciziilor, inclusiv *posibilitatea de a forma comitete ale consiliului*, precum și întru asigurarea acționarilor minoritari cu posibilitatea de a-și alege în consiliul societății a candidatului pentru care votează.

.....

49. Consiliul societății ar trebui să *constituie comitete* pentru examinarea preliminară a celor mai importante chestiuni ale activității societății, *cum ar fi comitetul de remunerare*, comitetul de gestionare a riscurilor etc.

Legea nr. 171/2012:

1. Capitolul V. ORGANISMELE DE PLASAMENT COLECTIV ÎN VALORI MOBILIARE OPCVM) și actele normative secundare subordonate , in speță: **Regulamentului privind reglementările prudentiale față de activitatea societății de administrare a organismelor de plasament colectiv**, aprobat prin Hotărârea CNPF nr. 62/21 din 20.12.2014 (**Secțiunea a 7-a**

Politica de remunerare);

2. art.6, noțiunea *entitate de interes public* – entitate care întrunește cel puțin unul dintre următoarele criterii:

...

b) este un emitent ale cărui valori mobiliare sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată;

<p>1.2. În cazul în care statele membre decid să aplice principiul „conformare sau justificare”, prin care companiile sunt obligate să-și explice practicile prin referire la un set de recomandări desemnate de bune practici, acestea ar trebui să solicite companiilor să specifice anual recomandările pe care nu le-au respectat (și, în cazul recomandărilor ale căror cerințe sunt de natură continuă, pentru ce parte a perioadei de gestiune a avut loc o astfel de neconformitate), precum și să explice într-o manieră substanțială și specifică amploarea și motivele oricărei neconformități semnificative.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>1. Legea contabilității și raportării financiare nr. 287/2017 Articolul 23. Raportul conducerii (1) Entitățile mijlocii, entitățile mari și entitățile de interes public întocmesc și prezintă anual, împreună cu situațiile financiare, raportul conducerii. (8) Raportul conducerii entității de interes public ale cărei valori mobiliare sînt admise la tranzacționare pe o piață reglementată cuprinde un capitol privind guvernanta corporativă, care trebuie să conțină informații privind: a) codul de guvernanta corporativă aplicat de entitate, cu referință la sursa publicării; b) gradul de conformare a entității prevederilor din codul de guvernanta corporativă prevăzut la lit.a), iar în cazul în care se abate – explicația privind părțile din cod pe care nu le aplică și motivele neaplicării; Codul de guvernanta corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF, nr. 67/10 din 24.12.2015:</p> <p>Capitolul VIII¹ DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ 122¹. Entitatea de interes public și oricare altă societate pe acțiuni care aplică Codul de guvernanta corporativă este obligată să emită și să publice o Declarație de guvernanta corporativă, care reprezintă o autoevaluare a respectării prevederilor Codului și care trebuie să fie inclusă în raportul conducerii, <i>care este parte a raportului anual.</i></p> <p>122². Explicațiile societății aferente neconformării (abaterilor) de la prevederile Codului de guvernanta corporativă, incluse în Declarația de guvernanta corporativă (la rubrica "Justificare") sunt acceptate dacă se referă exclusiv în raport cu prevederile Codului care sunt aplicate de către societate în mod voluntar, cu indicarea a cel puțin următoarelor informații: 1) expunerea abaterilor (pentru fiecare caz separat) de la prevederile Codului, cu specificarea exactă a faptului în ce a constat abaterea; 2) descrierea motivelor abaterilor și a circumstanțele ce au dus la faptul neconformării;</p>
--	--	--------------------------	--

			<p>3) descrierea modului în care a fost luată, în cadrul societății, decizia de admitere a abaterilor de la prevederile Codului, cu indicarea organelor de conducere și control ale societății, care au decis asupra speței, și, după caz, altă informație relevantă;</p> <p>4) dacă abaterea este limitată în timp, să se ofere explicații privind perioada abaterii, iar dacă acțiunea este continuă, să se indice când societatea urmează să se conformeze Codului;</p> <p>5) să descrie dacă au fost luate măsuri de către societate, ce pot asigura minimizarea efectelor, în locul conformării și respectării Codului;</p> <p>6) să explice în ce fel măsurile aplicate de către societate au contribuit la o bună guvernare corporativă a societății sau să clarifice modul în care acestea au diminuat impactul negativ asupra societății.</p> <p>- Anexa 1 DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ "Conformare sau justificare" (la speta a vedea pct.3 și 4 din declaratie).</p>
<p>1.3. La analiza principiilor stabilite în prezenta recomandare, statele membre ar trebui, în special, să ia în considerare următoarele:</p> <p>1.3.1. Funcțiile și caracteristicile atribuite de Statele Membre oricăruia dintre comitetele create în cadrul consiliului (de supraveghere) și propuse în prezenta recomandare ar trebui să țină seama în mod corespunzător de drepturile și obligațiile organelor corporative relevante, astfel cum sunt definite în legislația națională;</p> <p>1.3.2. Statelor membre ar trebui să li se permită să aleagă, în întregime sau parțial, între crearea în cadrul consiliului (de supraveghere) a oricăruia dintre comitetele cu caracteristicile susținute în prezenta Recomandare, și utilizarea altor structuri — în afara consiliului (de supraveghere) — sau proceduri. Astfel de structuri sau proceduri, care ar putea fi obligatorii pentru societăți fie potrivit legislației naționale, fie în</p>		<p>Prevederi UE neaplicabile</p> <p><i>Compatibil</i></p>	<p>Potrivit legislației naționale doar comitetul de audit este unul obligator de constituit de către EIP, care cuprinde și societățile cotate la bursă, celelalte comitete specializate (de nominalizare, remunerare, de gestionare a riscurilor) sunt opționale, iar neînstituirea lor urmează a fi justificată în cadrul declarației "Conformare sau justificare" (la speta a vedea pct.4 din declaratie).</p>

<p>baza celor mai bune practici recomandate la nivel național prin aplicarea principiului „conformare sau justificare”, ar trebui să fie echivalente din punct de vedere funcțional și la fel de eficiente.</p>			<p>Codul de guvernanta corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF, nr. 67/10 din 24.12.2015: Pct. 36 și pct. 49 ”36. Componenta numerică a consiliului societății trebuie să fie suficientă pentru a asigura organizarea activității consiliului în modul cel mai eficient cu dezbateri obiective și echilibrate în procesul de luare a deciziilor, inclusiv <i>posibilitatea de a forma comitete ale consiliului</i>, precum și întru asigurarea acționarilor minoritari cu posibilitatea de a-și alege în consiliul societății a candidatului pentru care votează. 49. Consiliul societății ar trebui să <i>constitue comitete</i> pentru examinarea preliminară a celor mai importante chestiuni ale activității societății, cum ar fi comitetul de remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor etc.” Capitolul VIII¹ DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</p>
<p>1.4. În ceea ce privește societățile cotate la bursă încorporate într-unul dintre statele membre, setul de dispoziții care urmează să fie introduse de statele membre ar trebui să acopere cel puțin acele societăți cotate la bursă care sunt constituite pe teritoriul lor.</p> <p>În ceea ce privește societățile cotate la bursă care nu sunt încorporate într-unul dintre statele membre, setul de dispoziții care urmează să fie introduse de statele membre ar trebui să acopere, cel puțin, societățile care se listează primar pe o piață reglementată stabilită pe teritoriul lor.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Legea nr.171/2012: -Art. 2 Subiecții prezentei legi (1) Prezenta lege se aplică persoanelor fizice și juridice din Republica Moldova, persoanelor fizice și <i>juridice străine</i> și apatrizilor care prestează servicii ori desfășoară activități pe piața de capital....</p> <p>REGULILE PIEȚEI REGLEMENTATE a Bursei de Valori a Moldovei (Hotărârea CNPF nr. 23/3/2015) Articolul 3. Domeniul de aplicare 3.1. Prezentele Regulii se aplică: ... d) tuturor emitenților, în partea ce reglementează circulația pe piața reglementată (Bursă) a valorilor mobiliare emise de către ei.</p> <p>Articolul 24: 24.9. Valorile mobiliare emise de către persoane juridice străine se admit spre plasare/tranzacționare pe piața reglementată în conformitate cu prevederile art.9 din Legea nr.171/2012.</p>

			<p>Articolul 25. Admiterea acțiunilor la tranzacționare pe piața reglementată</p> <p>25.1. Emitentul de acțiuni care solicită admiterea acțiunilor la tranzacționare pe piața reglementată la cererea sa sau la inițiativa membrului pieței reglementate, cu acordul emitentului, trebuie să corespundă cumulativ următoarelor condiții:</p> <p>.....</p> <p>f) să dispună de Codul de governanță corporativă;</p>
<p>2. Definiții în sensul prezentei recomandări</p> <p>2.1. „societăți cotate” înseamnă societăți ale căror valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată, în sensul Directivei 2004/39/CE, într-unul sau mai multe state membre.</p> <p>2.2. „Director” înseamnă orice membru al organelor administrative, de conducere sau de supraveghere ale unei societăți.</p> <p>2.3. „Director executiv” înseamnă orice membru al organului de administrație (organ unitar) care este angajat în conducerea zilnică a societății.</p> <p>2.4. „Director neexecutiv” înseamnă orice membru al organului administrativ (organ unitar) al unei companii, altul decât un director executiv.</p> <p>2.5. „Director general” înseamnă orice membru al organului de conducere (organ dual) al unei companii.</p> <p>2.6. „Director de supraveghere” înseamnă orice membru al organului de supraveghere (organ dual) al unei companii.</p>	<p>Legea nr. 1134/1997</p> <p>Articolul 68. Organul executiv al societății</p> <p>(1) De competența organului executiv țin toate chestiunile de conducere a <i>activității curente a societății</i>, cu excepția chestiunilor ce țin de competența adunării generale a acționarilor sau ale consiliului societății. ...</p> <p>(4) Organul executiv al societății poate fi colegial (comitet de conducere, direcție) sau unipersonal (director general, director).</p> <p>Articolul 65. Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui</p> <p>(1) <i>Membrii consiliului societății</i> se aleg de adunarea generală a acționarilor pe termenul prevăzut în statut, dar nu mai mare de 4 ani.</p> <p>Articolul 66. Președintele consiliului societății</p> <p>(1) <i>Președintele consiliului societății</i> se alege de adunarea generală a acționarilor, dacă statutul nu prevede alegerea acestuia de către consiliul societății.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Din perspectiva analizei gradului de compatibilitate, a se reține că în RM există mai multe acte legislative care nemijlocit reglementează anumite aspecte ce țin de activitatea societăților pe acțiuni (organizarea internă, administrarea, relațiile corporative, etc.), precum ar fi Legea nr. 1134/1997, Legea nr. 171/2012, CC, Codul de governanță corporativă, Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi ș.a. .</p> <p>Astfel, deși unele prevederi din actele normative naționale corespund celor din actele europene, în același timp, în majoritatea cazurilor, în legislația locală nu există o analogie completă și deplină cu cele din urmă.</p> <p>Respectiv, în cazul în care efectul juridic al unor norme din legislația locală este similară celor din actele UE, dar există diferențe între forma de expunere, redacție sau alte elemente analogice, <i>sau dacă se intervine cu definiții ca element de a aduce un grad de precizie la înțelegerea normelor expuse</i> în actul UE, modificarea legislației nu este necesară, acestea calificându-se drept compatibile.</p> <p>Ca urmare, calificările privind incompatibilitatea, după caz, recomandările privind măsurile de conformare din tabela de concordanță, aici și în continuare, conțin doar măsuri care vor avea ca rezultat introducerea unor norme inexistente în RM sau anularea/modificarea celor care sunt contradictorii; tabelul nu conține și nu recomandă amendamente de ordin redacțional, care nu schimbă semnificația juridică a normelor existente.</p>
<p>SECȚIUNEA II. PREZENTA SI ROLUL DIRECTORILOR NEEEXECUTIVI SAU DE SUPRAVEGHERE ÎN CONSILII (DE SUPRAVEGHERE)</p>	<p>Legea nr. 1134/1997</p> <p>Articolul 65. Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui</p> <p>.....</p> <p>(2) Componenta numerică a consiliului societății se stabilește în statutul societății,</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Potrivit legislației naționale, membru al organului executiv al societății nu poate fi și membru al consiliului de supraveghere a societății, astfel asigurându-se independența în procesele decizionale ale consiliului de supraveghere.</p>

<p>3. Prezența directorilor neexecutivi sau de supraveghere</p> <p>3.1. Organele administrative, de conducere și de supraveghere ar trebui să includă în totalitate un echilibru adecvat de directori executivi/ directori generali și directori neexecutivi/de supraveghere, astfel încât niciun individ sau grup mic de persoane să nu poată domina procesul decizional din partea acestor organe.</p>	<p>în regulamentul consiliului societății sau în hotărârea adunării generale a acționarilor și va fi nu mai mică de 3 persoane... În societatea cu un număr de acționari mai mare de 100, inclusiv acționari reprezentați de custodele acțiunilor, consiliul societății va fi ales prin vot cumulativ și va fi compus din cel puțin 5 membri.....</p> <p>...</p> <p>(4) Membru al consiliului societății <u>nu poate fi</u> persoana care:</p> <p>....</p> <p>b) este membru a cinci consilii ale altor societăți înregistrate în Republica Moldova;</p> <p>c) este membru al organului executiv al societății sau reprezentant al organizației gestionare a societății;</p> <p>d) este membru al comisiei de cenzori a societății date;</p> <p>...</p>		
<p>3.2. Responsabilitățile executive actuale sau trecute ale președintelui consiliului (de supraveghere) nu ar trebui să stea în calea capacității acestuia de a exercita o supraveghere obiectivă. Într-un organ unitar, o modalitate de a asigura acest lucru este că rolurile de președinte și de director executiv să fie separate; în cazul organelor unitare și duale, o opțiune poate fi ca directorul executiv să nu devină imediat și președinte al consiliului (de supraveghere). În cazurile în care o companie alege să combine rolurile de președinte și director executiv sau să numească imediat ca președinte al consiliului (de supraveghere) fostul director executiv, aceasta ar trebui să fie însoțită de informații cu privire la orice garanții puse în aplicare.</p>	<p>Legea nr. 1134/1997</p> <p>Articolul 65. Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui</p> <p>(4) Membru al consiliului societății <u>nu poate fi</u> persoana care:</p> <p>....</p> <p>b) este membru a cinci consilii ale altor societăți înregistrate în Republica Moldova;</p> <p>c) este membru al organului executiv al societății sau reprezentant al organizației gestionare a societății;</p> <p>d) este membru al comisiei de cenzori a societății date;</p> <p>Articolul 66. Președintele consiliului societății</p> <p>(1) Președintele consiliului societății se alege de adunarea generală a acționarilor,</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Deși legislația națională separa rolurile de membru al consiliului de supraveghere (inclusiv președintele acestuia) de cel de membru al organului executiv (director executiv), legislația nu prevede careva garanții puse în aplicare în situația în care fostul director executiv este numit imediat ca președinte al consiliului de supraveghere. Pentru conformare deplină, <i>Codul GC se propune a fi completat după cum urmează:</i></p> <p>Codul GC:</p> <p>- <i>pct.50 se stramută și expune sub art.33¹ și se completează cu pct. 33², în următoarea redacție:</i></p> <p>”33². Responsabilitățile executive trecute ale președintelui consiliului de supraveghere nu ar trebui să stea în calea capacității acestuia de a exercita o supraveghere obiectivă. În acest sens, organele investite cu atribuții de numire a președintelui consiliului, ar trebui să se abțină de la alegerea imediată în funcția dată (la expirarea mandatului și/sau pe parcursul unui an de la expirarea mandatului) a unui fost membru al organului executiv, iar, în cazul în care se alege pentru a numi imediat ca președinte al consiliului un fost membru al organului executiv,</p>

	<p>dacă statutul nu prevede alegerea acestuia de către consiliul societății.</p>		<p>această numire ar trebui să fie însoțită de informații și orice alte garanții puse în aplicare.”;</p> <p>- pct. 15 din Anexa nr.1 DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ "Conformare sau justificare" se expune după cum urmează:</p> <p>”15. Alegerea președintelui și membrilor consiliului societății:</p> <p>a) are la bază o procedură transparentă (criterii obiective privind calificarea profesională etc.);</p> <p>b) asigură exercitarea unei supravegheri obiective, în sensul prevăzut la art.33² al prezentului Cod ?</p> <p><i>Indicați expres:</i></p> <p>- <i>denumirea actului emis în sensul prevăzut la pct. a) și, dacă e cazul, și pct.b), precum și organul și data emiterii acestuia, informații privind implementarea normelor prenotate, altă informație relevantă;</i></p> <p>- <i>dacă în perioada de raport a avut loc o situație în care în funcția de Președinte a consiliului a fost numit imediat un fost membru al organului executiv? Dacă răspunsul e "da" – se vor aduce informații și descrie ce fel de garanții au fost puse în aplicare pentru asigurarea unei supravegheri obiective.”</i></p>
<p>4. Numărul de directori independenți Un număr suficient de directori independenți neexecutivi sau de supraveghere ar trebui să fie aleși în consiliul (de supraveghere) al companiilor pentru a se asigura că orice conflict de interese semnificativ care implică directori va fi tratat în mod corespunzător.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p><u>Codul GC :</u></p> <p>.....</p> <p>51. Consiliul societății ar trebui să fie alcătuit dintr-un număr suficient de membri independenți. Este recomandat ca membrii independenți să reprezinte cel puțin o treime din totalul membrilor aleși în consiliu.</p> <p>52. Criteriile de evaluare a independenței membrului consiliului societății se vor baza pe analiza profundă a următoarelor situații:</p> <p>1) nu este și nu a fost în ultimii 5 ani membru al organelor de conducere ale persoanelor juridice controlate de societate;</p> <p>2) nu este un salariat al societății sau al unei societăți controlate de aceasta și nu a avut un contract de muncă în ultimii 3 ani cu acestea;</p> <p>3) nu primește și nu a primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele care corespund calității sale de organ executiv sau de membru al consiliului;</p> <p>4) nu este și nu reprezintă în vreun fel un acționar deținător al cotei importante (de peste 5%) din totalul de acțiuni emise ale societății;</p> <p>5) nu are și nu a avut în ultima perioadă de gestiune relații de afaceri cu societatea sau cu o societate controlată de aceasta, fie direct sau ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți aflate într-o asemenea relație cu societatea. Relațiile de afaceri includ, fără a se limita la poziția de: furnizor semnificativ de bunuri sau servicii (inclusiv servicii</p>

		<p>financiare, juridice, de consultanță etc.) și/sau client important al societății sau al organizațiilor care primesc contribuții semnificative de la societate sau grupul acesteia, după caz;</p> <p>6) nu este și nu a fost în ultimii 3 ani asociat sau salariat al entității de audit prezente sau trecute, a societății sau a unei societăți controlate de aceasta;</p> <p>7) nu are legături cu administratorii/organul executiv al societății datorită poziției deținute în alte societăți;</p> <p>8) nu a fost membru al consiliului sau al organului executiv al societății pe o perioadă mai mare de 3 mandate;</p> <p>9) nu este persoană afiliată societății și/sau persoană afiliată cu persoanele menționate la pct.1) - pct.8) de mai sus. În acest sens, noțiunea de persoană afiliată are semnificația prevăzută în Legea nr.171/2012 .</p> <p>pct. 16 din Anexa nr.1 DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ "Conformare sau justificare"</p>
<p>5. Organizarea comitetelor de către consiliu</p> <p>Organele de conducere ar trebui organizate astfel încât un număr suficient de directori independenți neexecutivi sau de supraveghere să joace un rol eficient în domenii-cheie, în care potențialul unui conflict de interese este deosebit de mare. În acest scop, dar sub rezerva punctului 7, comitetele de nominalizare, de remunerare și de audit ar trebui create în cadrul consiliului (de supraveghere), în cazul în care consiliul respectiv joacă un rol în domeniile nominalizării, remunerației și auditului potrivit legislației naționale, ținând cont de anexa I.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Potrivit legislației naționale doar comitetul de audit este unul obligator de constituit de către EIP, care cuprinde și societățile cotate la bursă, celelalte comitete specializate (de nominalizare, remunerare, de gestionare a riscurilor) sunt opționale, iar neînstituirea lor urmează a fi justificată în cadrul declarației "Conformare sau justificare" (la speta a vedea pct.4 și pct.5 din declarație).</p> <p>Totodată, legislația nu în totalitate cuprinde aspectele enunțate în Anexa I, la care se face referință în art.5 din Recomandare. Respectiv, în scop de conformare, Codul de Guvernanță corporativă va fi suplimentat cu o Anexa dedicată (Anexa.nr.2), care va asigura transpunerea Anexei I din Recomandare, precum și va fi suplimentat, astfel precum se propune mai jos, la examinarea art.6</p> <p>Legea 1134/1997 Art. 64 alin. (4¹) (proiect) (4¹) În scopul exercitării eficiente și pertinente a atribuțiilor sale, consiliul societății poate fi asistat în activitatea sa, în limita atribuțiilor prevăzute la art. 45 din Legea nr. 271/2017 privind auditul situațiilor financiare, de către comitetul de audit și poate înființa, în modul prevăzut de normele de guvernanță corporativă, alte comitete specializate subordonate lui (comitetul de nominalizare și comitetul de remunerare).</p> <p>Legea nr. 1134/1997 Articolul 71¹. Comitetul de audit</p>

		<p>(1) Comitetul de audit se constituie în mod obligatoriu de către entitățile de interes public și funcționează potrivit prevederilor legislației, statutului societății și regulamentului comitetului de audit al societății. Comitetul de audit poate fi constituit de către societăți, altele decât entitățile de interes public, dacă statutul prevede astfel.</p> <p>Legea nr. 271/2017 privind auditul situațiilor financiare (art.44 Constituirea comitetului de audit și art. 45 Atribuțiile comitetului de audit)</p> <p>Codul de guvernanză corporativă: Pct. 36 și pct. 49 ”36. Componenta numerică a consiliului societății trebuie să fie suficientă pentru a asigura organizarea activității consiliului în modul cel mai eficient cu dezbateri obiective și echilibrate în procesul de luare a deciziilor, inclusiv <i>posibilitatea de a forma comitete ale consiliului</i>, precum și întru asigurarea acționarilor minoritari cu posibilitatea de a-și alege în consiliul societății a candidatului pentru care votează.</p> <p>.....</p> <p>49. Consiliul societății ar trebui să <i>constituie comitete</i> pentru examinarea preliminară a celor mai importante chestiuni ale activității societății, cum ar fi comitetul de remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor etc.”</p> <p>pct. 4 și pct. 5 din Anexa nr.1 DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ "Conformare sau justificare"</p>
<p>6. Rolul comitetelor în raport cu consiliul (de supraveghere).</p> <p>6.1. Comitetele de nominalizare, remunerare și audit ar trebui să facă recomandări menite să pregătească deciziile care urmează să fie luate chiar de consiliul (de supraveghere). Scopul principal al comitetelor ar trebui să fie de a crește eficiența consiliului (de supraveghere), asigurându-se că deciziile se iau în baza unei analize adecvate și de a ajuta la organizarea activității sale pentru a se asigura că deciziile pe care</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Desi, astfel precum se indică mai sus, legislația națională (pct. 36 și 49 din Codul GC) prevede constituirea de către consiliul de supraveghere a comitetelor specializate, rolul acestora este suficient si detaliat descris <i>doar</i> in raport cu comitetul de audit.</p> <p>Respectiv, in scop de conformare la pct. 6.1- 6.2 și 7.1. și 7.2. din Recomandări, Codul GC se propune a fi modificat/completat, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secțiunea 2, Capitolul II se va redenumi in ” Consiliul societății si comitetele lui specializate” - pct. 49 se expune in redacție nouă:

le ia sunt lipsite de materializarea conflictelor de interese. Înființarea comitetelor, în principiu, nu are ca scop eliminarea chestiunilor din sfera de competență însuși a consiliului (de supraveghere), care rămâne pe deplin responsabil pentru deciziile luate în domeniul său de competență.

6.2. Termenii de referință ale oricărui comitet creat ar trebui să fie întocmit de consiliul (de supraveghere). Acolo unde este permisă de legislația națională, orice delegare a puterii de luare a deciziilor ar trebui să fie declarată în mod explicit, descrisă în mod corespunzător și făcută publică într-un mod deplin transparent.

7. Flexibilitate în constituirea comitetelor

7.1. Companiile trebuie să se asigure că funcțiile atribuite comitetelor de nominalizare, remunerare și audit sunt îndeplinite. Cu toate acestea, companiile pot grupa funcțiile după cum consideră de cuviință și pot crea mai puțin de trei comitete. Într-o astfel de situație, companiile ar trebui să ofere o explicație clară atât a motivelor pentru care au ales o abordare alternativă, cât și a modului în care abordarea aleasă îndeplinește obiectivul stabilit pentru cele trei comitete separate.

7.2. În companiile în care consiliul (de supraveghere) este mic, funcțiile atribuite celor trei comitete pot fi îndeplinite de consiliul (de supraveghere) în ansamblu, cu condiția ca acesta să îndeplinească cerințele privind componența solicitată pentru comitete și să fie furnizate informații adecvate în acest sens. Într-o astfel de situație, dispozițiile naționale referitoare la comitetele consiliului (în special în ceea ce privește rolul, funcționarea și transparența

”49. Consiliul societății ar trebui să constituie comitete specializate pentru examinarea preliminară a celor mai importante chestiuni ale activității societății, în rezultatul cărora se vor face recomandări către consiliul de supraveghere, astfel încât să se pregătească luarea unor decizii pertinente de către cel din urmă. În acest scop, dar sub rezerva punctului 49³, comitetele de nominalizare, de remunerare și de audit ar trebui create în cadrul consiliului de supraveghere.”

- Codul se completează cu pct. 49¹ – pct. 49⁴, cu următorul cuprins:

” 49¹. La determinarea și setarea reglementărilor pe aspecte de guvernare corporativă, se va ține cont că înființarea comitetelor specializate, în principiu, nu are drept scop eliminarea chestiunilor din sfera de competență a însuși consiliului de supraveghere, care rămâne pe deplin responsabil pentru deciziile luate în domeniul său de competență. Scopul principal al acestor comitete fiind în a crește eficiența consiliului de supraveghere și de a ajuta la organizarea activității sale, astfel încât să se asigure că deciziile se iau în baza unei analize adecvate și că acestea sunt lipsite de materializarea unor conflicte de interese.

49². Constituirea, organizarea și funcționarea oricărui comitet creat, dacă legislația nu prevede altfel, ar trebui să fie determinat de însăși consiliul de supraveghere. Orice delegare de împuterniciri în luarea deciziilor către comitetele specializate și care, potrivit legislației, nu țin de competența exclusivă a consiliului de supraveghere, trebuie să fie declarate în mod explicit, descrise în mod corespunzător și făcute publice într-un mod deplin transparent.

49³. Societatea trebuie să se asigure că funcțiile atribuite comitetelor de nominalizare, remunerare și audit sunt îndeplinite. Cu toate acestea, companiile pot grupa funcțiile după cum consideră de cuviință și pot crea mai puțin de trei comitete. Într-o astfel de situație, societățile ar trebui să ofere o explicație clară atât a motivelor pentru care au ales o abordare alternativă, cât și a

<p>acestora) ar trebui să se aplice, după caz, consiliului (de supraveghere) în ansamblu.</p>			<p>modului în care abordarea aleasă îndeplinește obiectivul stabilit pentru cele trei comitete separate.</p> <p>49⁴. În societățile în care consiliul este format dintr-un număr insuficient/care nu permite constituirea comitetelor respective, funcțiile atribuite celor trei comitete pot fi îndeplinite de consiliul de supraveghere în deplină componență, cu condiția ca acesta să îndeplinească cerințele privind componența solicitată pentru comitete și să fie furnizate informații adecvate în acest sens, astfel precum este prevăzut în Anexa nr.2. Într-o astfel de situație, dispozițiile referitoare la comitetele consiliului, în special, în ceea ce privește rolul, funcționarea și transparența acestora, ar trebui să se aplice, după caz, consiliului de supraveghere, în ansamblu.”</p> <p>- pct. 4 din Anexa nr.1 la Cod se va expune:</p> <p>”4. În cadrul societății sunt constituite și activează următoarele comitete specializate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) comitetul de nominalizare, 2) comitetul de remunerare, 3) comitetul de audit, 4) altele (de specificat) <p><i>Indicați expres denumirea fiecărui comitet, data constituirii, componența numerică și atribuțiile de bază.”</i></p>
<p>8. Evaluarea consiliului (de supraveghere).</p> <p>În fiecare an, consiliul (de supraveghere) ar trebui să efectueze o evaluare a performanței sale. Aceasta ar trebui să cuprindă o evaluare a componenței, organizării și funcționării acestuia ca grup, o evaluare a competenței și eficacității fiecărui membru al consiliului și a comitetelor consiliului și o evaluare a performanțelor consiliului în raport cu orice obiective de performanță care au fost stabilite</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Deși legislația națională impune cerințe de evaluare a performanței consiliului, totuși, pentru un grad mai înalt de precizie în raport cu această recomandare, dar și pentru asigurare transpunere recomandări cu nr. 9.1 și 9.2 (<i>secțiunea 9. Transparență și comunicare</i>), <i>Codul de guvernare corporativă se propune a fi modificat/completat după cum urmează:</i></p> <p>- la pct.35, după primul enunț, se completează cu textul:</p> <p>”Consiliul de supraveghere trebuie să se asigure că acționarii sunt informați în mod corespunzător cu privire la direcțiile prioritare de dezvoltare a societății, abordarea strategică și gestionarea riscurilor în cadrul societății, precum și cu privire la tratarea conflictelor de interese. Rolurile membrilor consiliului în ceea ce privește</p>

		<p>comunicarea și implicarea cu acționarii vor fi clar delimitate. În acest scop,”;</p> <p>- pct.39 se va expune in urmatoarea redacție: ”39. Darea de seamă a consiliului societății, prezentată adunării generale a acționarilor, va cuprinde o evaluare a componenței, organizării și funcționării acestuia ca grup, o evaluare a competenței și eficacității fiecărui membru al consiliului, dar și a comitetelor consiliului, precum și o evaluare a performanțelor consiliului în raport cu orice obiective de performanță care au fost stabilite, inclusiv urmările cu caracter semnificativ pentru societate și acționari, contribuția la realizarea strategiei societății și în controlul riscurilor.</p> <p>- pct. 40 se completează la început cu următorul enunț: ”La evaluarea eficacității fiecărui membru al consiliului, in darea de seamă se vor furniza date pe fiecare membru în parte privind frecventarea ședințelor consiliului societății.”;</p> <p>- se completează cu pct. 40¹ in următoarea redacție : ”40¹. În cadrul raportului anual (ca parte componentă al informațiilor conexe structurilor și practicilor de guvernare corporativă), societatea va asigura dezvăluirea publică a informațiilor corespunzătoare cu privire la organizarea internă și procedurile aplicabile activităților consiliului de supraveghere, care va cuprinde, inclusiv, și o notificare a măsurii în care autoevaluarea efectuată de consiliul de supraveghere a dus la vreo schimbare semnificativă.”</p> <p>- pct. 41, după cuvintele ”va cuprinde” se completează cu textul ” , de asemenea,”;</p> <p>- pct. 1), pct. 46 se va expune in urmatoarea redacție: ”1) eficacitatea funcționării și performanțele sale, precum și ale comitetelor specializate;”</p> <p>- Anexa la Cod DECLARAȚIA DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ "Conformare sau justificare" se completează cu rindul 17¹ după cum urmează: ” 17¹. Darea de seamă anuală a consiliului include toate informațiile/ componentele solicitate potrivit pct. 37², pct. 39-41 și 47 din Codul de guvernare corporativă, inclusiv Consiliul</p>
--	--	--

		<p>societății include în darea de seamă anuală rezultatele exercițiului de autoevaluare, astfel precum se specifică la pct. 39 – 40¹ din Cod.</p> <p><i>Indicați expres dacă s-a asigurat întocmirea/dezvăluirea publică a dării de seamă a consiliului potrivit cerințelor ce rezultă din prevederile pct. 37², pct. 40¹-41 și pct. 47, precum și dacă componentele exercițiului de autoevaluare, ce rezultă din prevederile pct. 39 și pct. 40 din Cod, sunt respectate. ”</i></p> <p>Codul de guvernare corporativă: Pct. 39,40, 46 și 47 39. Darea de seamă a consiliului societății, prezentată adunării generale a acționarilor, trebuie să includă activitățile consiliului societății pe parcursul perioadei de gestiune și urmările cu caracter semnificativ pentru societate și acționari, strategia societății și riscurile afacerii, precum și date pe fiecare membru în parte privind frecventarea ședințelor consiliului societății. 40. În cazul în care un membru al consiliului societății a participat la mai puțin de jumătate din ședințele consiliului, acest fapt trebuie indicat separat în darea de seamă anuală a consiliului, cu anexarea explicațiilor din partea membrului privind lipsele înregistrate. ... 46. Consiliul societății va pune în discuție cel puțin o dată pe an și se va pronunța cu privire la: 1) eficacitatea funcționării sale; 2) eficacitatea funcționării și performanțele organului executiv; 3) rezultatele respectării de către organul executiv a politicii de gestionare a riscurilor; 4) strategia societății și riscurile afacerii; 5) schimbările semnificative pozitive și negative ce au avut loc. 47. Rezultatele acestor discuții vor fi reflectate în darea de seamă a consiliului societății.</p> <p>Legea nr.1134/1997 Articolul 48. Adunarea generală a acționarilor și atribuțiile ei ... (3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive:</p>
--	--	---

			<p>... j) examinează darea de seamă financiară anuală a societății, aprobă darea de seamă anuală a consiliului societății și raportul anual de activitate al comisiei de cenzori și al comitetului de audit;</p> <p>Articolul 64. Consiliul societății și atribuțiile lui</p> <p>... (6) Consiliul societății prezintă adunării generale a acționarilor raportul anual cu privire la activitatea sa și la funcționarea societății, întocmit în conformitate cu legislația privind piața de capital, cu statutul societății și cu regulamentul consiliului societății, precum și informația privind remunerarea persoanelor cu funcții de răspundere.</p>
<p>9. Transparență și comunicare 9.1. Consiliul (de supraveghere) ar trebui să facă publice, cel puțin o dată pe an (ca parte a informațiilor dezvăluite anual de companie privind structurile și practicile sale de guvernare corporativă), informațiile corespunzătoare cu privire la organizarea sa internă și procedurile aplicabile activităților sale, inclusiv o notificare a măsurii în care autoevaluarea efectuată de consiliul (de supraveghere) a dus la vreo schimbare semnificativă.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p><i>Codul de guvernare corporativă se propune a fi modificat/completat după cum urmează:</i></p> <p>- la pct.35, dup primul enunt, se completează cu textul: "Consiliul de supraveghere trebuie să se asigure că acționarii sunt informați în mod corespunzător cu privire la direcțiile prioritare de dezvoltare a societății, abordarea strategică și gestionarea riscurilor în cadrul societății, precum și cu privire la tratarea conflictelor de interese. Rolurile membrilor consiliului în ceea ce privește comunicarea și implicarea cu acționarii vor fi clar delimitate. În acest scop,";</p> <p>- se completează cu pct. 40¹ în următoarea redacție : "401. În cadrul raportului anual (ca parte componentă al informațiilor conexe structurilor și practicilor de guvernare corporativă), societatea va asigura dezvăluirea publică a informațiilor corespunzătoare cu privire la organizarea internă și procedurile aplicabile activităților consiliului de supraveghere, care va cuprinde, inclusiv, și o notificare a măsurii în care autoevaluarea efectuată de consiliul de supraveghere a dus la vreo schimbare semnificativă."</p>
<p>9.2. Consiliul (de supraveghere) ar trebui să se asigure că acționarii sunt informați în mod corespunzător cu privire la afacerile companiei, abordarea strategică a acestora și gestionarea riscurilor și a conflictelor de</p>			

<p>interese. Rolurile directorilor în ceea ce privește comunicarea și implicarea cu acționarii ar trebui să fie clar delimitate.</p>			
<p>SECȚIUNEA III. PROFILUL DIRECTORILOR NEEXECUTIVI SAU DIRECTORILOR DE SUPRAVEGHERE</p> <p>10. Numirea și demiterea</p> <p>Directorii neexecutivi sau de supraveghere ar trebui numiți pentru termene determinate, sub rezerva realegerii individuale, la intervale maxime care urmează să fie stabilite la nivel național, pentru a permite atât dezvoltarea necesară a experienței, cât și reconfirmarea suficient de frecventă a poziției lor. De asemenea, ar trebui să fie posibilă demiterea acestora, dar demiterea lor nu ar trebui să fie mai ușoară decât pentru un director executiv sau director general.</p>	<p>Legea nr.1134/1997 Articolul 48. Adunarea generală a acționarilor și atribuțiile ei ... (3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele <u>atribuții exclusive</u>: ... e) aprobă regulamentul consiliului societății, <i>alege membrii lui și încetează înainte de termen împuternicirile lor</i>, stabilește cuantumul retribuției muncii lor, remunerațiilor anuale și compensațiilor, precum și hotărăște cu privire la tragerea la răspundere sau eliberarea de răspundere a membrilor consiliului societății; 4) Adunarea generală a acționarilor, dacă statutul societății nu prevede altfel, de asemenea aprobă: ... c) regulamentul organului executiv al societății și deciziile privind alegerea organului executiv și <i>numirea conducătorului acestuia sau încetarea înainte de termen a împuternicirilor lui</i>, privind stabilirea cuantumului retribuției muncii lui, remunerației și compensațiilor, privind tragerea lui la răspundere sau eliberarea de răspundere; (5) Chestiunile prevăzute la alin.(3) și alin.(3¹), dacă legislația nu prevede altfel, nu pot fi transmise spre examinare altor organe de conducere ale societății, iar chestiunile prevăzute la alin.(4) pot fi transmise spre</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Legislația națională asigură întrunirea în totalitate a condițiilor expuse în acest articol, pentru numirea/demiterea membrilor consiliului fiind cerut un cvorum de 2/3 din acțiunile prezente la adunare, în timp ce numirea/demiterea organului executiv nu ține de atribuțiile exclusive a AGA, respectiv, aceștia pot fi demisi de AGA cu un cvorum ce reprezintă mai mult de jumătate din voturile reprezentate la AGA sau chiar de către consiliul, dacă astfel prevede statutul societății.</p>

	<p>examinare numai consiliului societății în temeiul hotărârii adunării generale a acționarilor.</p> <p>Articolul 65. Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui</p> <p>(1) Membrii consiliului societății se aleg de adunarea generală a acționarilor pe termenul prevăzut în statut, dar nu mai mare de 4 ani. Aceleași persoane pot fi realese un număr nelimitat de ori.</p> <p>(2) Componenta numerică a consiliului societății se stabilește în statutul societății, în regulamentul consiliului societății sau în hotărârea adunării generale a acționarilor și va fi nu mai mică de 3 persoane.....În societatea cu un număr de acționari mai mare de 100, inclusiv acționari reprezentați de custodele acțiunilor, consiliul societății va fi ales prin vot cumulativ și va fi compus din cel puțin 5 membri.</p> <p>...</p> <p>(9) Prin hotărârea adunării generale a acționarilor, împuternicirile oricărui membru al consiliului societății pot înceta înainte de termen.</p> <p>Articolul 60. Exercițarea dreptului de vot</p> <p>...</p> <p>(2) Hotărârile adunării generale a acționarilor se adoptă:</p> <p>a) cu două treimi din voturile reprezentate la adunare, <u>în cazul chestiunilor ce țin de competența sa exclusivă...</u>, cu excepția cazului prevăzut la lit.c);</p> <p>d) cu mai mult de jumătate din voturile reprezentate la adunare, în cazul hotărârilor</p>		
--	--	--	--

	asupra <i>celorlalte chestiuni</i> examinate la adunarea generală a acționarilor;		
<p>11. Calificări</p> <p>11.1. Pentru a menține un echilibru adecvat în ceea ce privește calificările deținute de membrii săi, consiliul (de supraveghere) ar trebui să-și determine componența dorită, în raport cu structura și activitățile companiei, și să o evalueze periodic. Consiliul (de supraveghere) ar trebui să se asigure că este compus din membri care, în ansamblu, au diversitatea necesară de cunoștințe, judecată și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile în mod corespunzător.</p>	<p>Legea nr.1134/1997 Art. 50. Întocmirea ordinii de zi a adunării generale ordinare anuale a acționarilor ... (5) În cazul prezentării cererii de înscriere a candidaților în lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor, inclusiv în cazul propunerii candidaturii proprii, se indică numele și prenumele candidaților, <i>datele privind studiile, locul de muncă și funcția deținută în ultimii 5 ani de activitate, orice conflicte de interes existente, calitatea de membru al consiliului altor societăți, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin, precum și numele și prenumele (denumirile) acționarilor care au prezentat cererea, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin.</i></p> <p>Art. 65. Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui (2) Componența numerică a consiliului societății se stabilește în statutul societății, în regulamentul consiliului societății sau în hotărârea adunării generale a acționarilor și va fi nu mai mică de 3 persoane.....În societatea cu un număr de acționari mai mare de 100, inclusiv acționari reprezentați de custodele acțiunilor, consiliul societății va fi ales prin vot cumulativ și va fi compus din cel puțin 5 membri. (4) Membru al consiliului societății nu poate fi persoana care:</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Legislația națională impune careva cerințe, care cuprinde elemente de integritate a membrilor și componența lui numerică, însă nu prevede și careva elemente de calificare de ordinul celor continute în aceasta recomandare (cerințe de calificare ai membrilor Consiliului se contin doar în legislația specială care reglementează activitatea profesională autorizată ale unor SA (banci , companii de asigurare, etc).</p> <p>Corespunzător, în scop de conformare se propune a completa Legea nr.1134/1997 cu o norma generică similară, după cum urmează:</p> <p>- Art. 65 din Legea SA se completează cu alin. (3¹) în următoarea redacție: (3¹) Componența numerică și calificările deținute de membrii consiliului, trebuie să fie raportate la structura și activitățile desfășurate de societate, acestea urmînd a fi evaluate periodic, după caz, în corespundere cu normele de guvernanță corporativă, prevăzute de legislație și regulamentele societății.</p> <p>Acționarii și/sau persoanele relevante cu dreptul de a înainta candidaturi pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public , ar urma să se asigure că consiliul va fi compus din membri care, în ansamblu, sunt în măsură să înțeleagă activitățile desfășurate de societate și au diversitatea necesară de cunoștințe, judecată și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile în mod corespunzător.”</p> <p>Codul de guvernanță corporativă: Pct. 36: 36. Componența numerică a consiliului societății trebuie să fie suficientă pentru a asigura organizarea activității consiliului în modul cel mai eficient cu dezbateri obiective și echilibrate în procesul de luare a deciziilor, inclusiv posibilitatea de a forma comitete ale consiliului, precum și întru asigurarea acționarilor</p>

	<p>a) este specificată la art.29 alin.(11). Persoana deja aleasă va fi revocată din funcție;</p> <p>b) este membru a cinci consilii ale altor societăți înregistrate în Republica Moldova;</p> <p>c) este membru al organului executiv al societății sau reprezentant al organizației gestionare a societății;</p> <p>d) este membru al comisiei de cenzori a societății date; precum și</p> <p>e) o altă persoană a cărei calitate de membru al consiliului societății este limitată de prezenta lege sau de statutul societății.</p> <p>Art. 29. Fondatorii societății</p> <p>...</p> <p>(11) Nu pot fi fondatori persoanele condamnate pentru escrocherie, sustragere de bunuri din avutul proprietarului prin însușire, delapidare sau abuz de serviciu, înșelăciune sau abuz de încredere, fals, depozitie mincinoasă, dare sau luare de mită, precum și pentru alte infracțiuni prevăzute de legislație, dar care nu și-au ispășit definitiv pedeapsa.</p>		<p>minoritari cu posibilitatea de a-și alege în consiliul societății a candidatului pentru care votează.</p> <p>..</p> <p>39. Darea de seamă a consiliului societății, prezentată adunării generale a acționarilor, trebuie să includă activitățile consiliului societății pe parcursul perioadei de gestiune și urmările cu caracter semnificativ pentru societate și acționari, strategia societății și riscurile afacerii, precum și date pe fiecare membru în parte privind frecventarea ședințelor consiliului societății.</p> <p>.....</p> <p>46. Consiliul societății va pune în discuție cel puțin o dată pe an și se va pronunța cu privire la:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) eficacitatea funcționării sale; 2) eficacitatea funcționării și performanțele organului executiv; 3) rezultatele respectării de către organul executiv a politicii de gestionare a riscurilor; 4) strategia societății și riscurile afacerii; 5) schimbările semnificative pozitive și negative ce au avut loc.
<p>11.2. Membrii comitetului de audit ar trebui colectiv să dispună de o experiență recentă și relevantă în domeniul finanțelor și contabilității societăților cotate la bursă, adecvate activităților desfășurate de companie.</p>	<p>Legea nr.1134/1997 Articolul 71¹. Comitetul de audit</p> <p>....</p> <p>(2) Particularitățile constituirii, atribuțiile, funcțiile și responsabilitățile comitetului de audit sunt statuate la art.44 și 45 din Legea nr.271/2017 privind auditul situațiilor financiare.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Legea nr.271/2017 Art. 44. Constituirea comitetului de audit</p> <p>(1) Entitatea de interes public este obligată să constituie un comitet de audit.</p> <p>(2) Comitetul de audit se constituie din minimum 3 membri desemnați de adunarea generală a acționarilor sau de către fondator pe un termen de 3 ani.....</p> <p>(4) Membrii comitetului de audit <i>au competențe în domeniul în care își desfășoară activitatea entitatea de interes public, iar cel puțin un membru are competențe în domeniul contabilității și/sau al auditului.</i></p>

<p>11.3. Tuturor noilor membri ai consiliului (de supraveghere) ar trebui să li se ofere un program de inițiere personalizat, ajusta , în măsura în care este necesar, pentru exercitarea responsabilităților lor, precum și la organizarea și activitățile desfășurate de companie. Consiliul (de supraveghere) ar trebui să efectueze o evaluare anuală pentru a identifica domeniile în care directorii trebuie să-și actualizeze abilitățile și cunoștințele.</p> <p>11.4. Atunci când se propune numirea unui director, ar trebui să se facă dezvăluirea competențelor sale specifice care sunt relevante pentru serviciul său în consiliul (de supraveghere). Pentru a permite piețelor și publicului să evalueze dacă aceste competențe rămân adecvate în timp, consiliul (de supraveghere) ar trebui să dezvăluie în fiecare an un profil al componenței consiliului și informații cu privire la competențele specifice ale directorilor individuali, care sunt pertinente pentru exercitarea funcției lor în cadrul consiliului (de supraveghere).</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 Art. 50 Întocmirea ordinii de zi a adunării generale ordinare anuale a acționarilor (5) În cazul prezentării cererii de înscriere a candidaților în lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor, inclusiv în cazul propunerii candidaturii proprii, se indică numele și prenumele candidaților, <i>datele privind studiile, locul de muncă și funcția deținută în ultimii 5 ani de activitate, orice conflicte de interes existente</i>, calitatea de membru al consiliului altor societăți, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin, precum și numele și prenumele (denumirile) acționarilor care au prezentat cererea, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin. La această cerere se anexează acordul în scris al fiecărui candidat care va include declarația, pe propria răspundere, că el nu cade sub incidența restricțiilor prevăzute la art.65 alin.(4) și la art.70 alin.(5), precum și confirmarea că persoanele care au semnat cererea dețin, singure sau împreună, cel puțin 5% din acțiunile cu drept de vot ale societății.</p> <p>Art. 55 Materiale pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor (2) Materialele ce urmează a fi prezentate acționarilor în cadrul pregătirii adunării generale anuale a acționarilor sînt: ... d) datele despre candidații pentru funcțiile de membru al consiliului societății, al</p>	<p><i>Compatibil</i></p> <p><i>Compatibil</i></p>	<p>Deși în Legea SA înaintarea în funcția de membru al consiliului este condiționată de prezentarea unor informații privind calificarea candidatului (<i>date privind studiile, locul de muncă și funcția deținută în ultimii 5 ani de activitate</i>), legislația nu prevede ca aceste date ar urma să fie dezvăluite pieței și publicului de către societatea cotată la bursă, inclusiv profilul întregii componențe al consiliului .</p> <p>Pentru deplină conformitate Codul de guvernanță corporativă se propune a fi modificat/completat după cum urmează (n.a. redacția propusă asigură, totodată și transpunerea recomandării nr.12 Angajamente expuse mai jos) :</p> <p>- pct. 37 se completează cu textul ” Atunci când se propune numirea unui membru al consiliului , se va asigura dezvăluirea competențelor lui specifice, care sunt relevante pentru exercitarea funcției în consiliu de supraveghere, dar și angajamentele lui profesionale semnificative deținute în alte companii.”</p> <p>- se completează cu pct. 37¹ și pct. 37² după cum urmează: ”37¹. Tuturor noilor membri ai consiliului de supraveghere ar trebui să li se ofere un program de inițiere personalizat, ajustat , în măsura în care este necesar, pentru exercitarea responsabilităților lor, precum și la organizarea și activitățile desfășurate de societate. Consiliul de supraveghere ar trebui să efectueze o evaluare anuală pentru a identifica domeniile în care membrii trebuie să-și actualizeze abilitățile și cunoștințele. 37². Pentru a permite pieței și publicului să evalueze dacă competențele/ angajamentele profesionale rămân adecvate în timp, consiliul de supraveghere va dezvălui în cadrul raportului său anual de activitate profilul componenței consiliului și informații cu privire la competențele specifice al fiecărui membru al acestuia, care sunt pertinente pentru exercitarea funcției lor în cadrul consiliului de supraveghere, precum și va furniza date actualizate cu privire la angajamentele profesionale semnificative ale acestora, deținute în alte companii.”;</p> <p>- pct. 38 se completează la început cu propoziția: ”În scopul menținerii un echilibru adecvat în ceea ce privește calificările deținute de membrii săi, societatea trebuie să ajusteze</p>
---	---	---	--

	comisiei de cenzori și, după caz, al comitetului de audit;		componența numerică al consiliului de supraveghere în raport cu structura și activitățile societății și să o evalueze periodic.”
<p>12. Angajament</p> <p>12.1. Fiecare director ar trebui să dedice sarcinilor sale timpul și atenția necesare și ar trebui să se angajeze să limiteze numărul celorlalte angajamente profesionale (în special orice funcții de administrator deținute în alte companii) într-o asemenea măsură încât să fie asigurată îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor sale.</p> <p>12.2. În cazul în care se propune numirea unui director, celelalte angajamente profesionale semnificative ale acestuia ar trebui dezvăluite. Consiliul ar trebui să fie informat cu privire la modificările ulterioare. În fiecare an, consiliul ar trebui să colecteze date privind astfel de angajamente și să facă informațiile disponibile în raportul său anual.</p>	<p>Legea nr.1134/1997 Art. 50. Întocmirea ordinii de zi a adunării generale ordinare anuale a acționarilor (5) În cazul prezentării cererii de înscriere a candidaților în lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor, inclusiv în cazul propunerii candidaturii proprii, se indică numele și prenumele candidaților, datele privind studiile, locul de muncă și funcția deținută în ultimii 5 ani de activitate, orice conflicte de interese existente, <i>calitatea de membru al consiliului altor societăți</i>, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin, precum și numele și prenumele (denumirile) acționarilor care au prezentat cererea, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin. <i>La această cerere se anexează acordul în scris al fiecărui candidat care va include declarația, pe propria răspundere, că el nu cade sub incidența restricțiilor prevăzute la art.65 alin.(4)</i></p> <p>Art. 65 Alegerea consiliului societății și încetarea împuternicirilor lui ... (4) Membru al consiliului societății nu poate fi persoana care: a) este specificată la art.29 alin.(11). Persoana deja aleasă va fi revocată din funcție;</p>	<i>Compatibil</i>	<p>Deși Legea SA prevede norme care ar asigura limitarea numărului angajamentelor profesionale în alte companii, dar și dezvăluirea acestor angajamente profesionale, precum și măsuri exprese cum aceste limitări se asigură, aceste prevederi vizează doar informațiile la etapa de înaintare a candidaturii la funcția de membru, dar nu și la modificările ulterioare intervenite în acest sens și obligația de a prezenta aceste modificări în timp, în raportul sau anual de activitate.</p> <p>Corespunzător, în scop de conformare deplină, Codul GC se propune a fi completat după cum urmează: - a vedea propunerile de modificare a pct. 37 și completarea Codului GC cu pct. 37², astfel, precum se indica mai sus;</p>

	<p>b) este membru a cinci consilii ale altor societăți înregistrate în Republica Moldova;</p> <p>c) este membru al organului executiv al societății sau reprezentant al organizației gestionare a societății;</p> <p>d) este membru al comisiei de cenzori a societății date; precum și</p> <p>e) o altă persoană a cărei calitate de membru al consiliului societății este limitată de prezenta lege sau de statutul societății.</p> <p>(5) Persoanele alese în consiliile a mai mult de cinci societăți pe acțiuni <i>pierd de drept funcția de membru al consiliului, obținută prin depășirea numărului stabilit de lege, în ordinea cronologică a numirilor lor și vor fi obligate să restituie în folosul societății sumele primite pentru exercitarea funcțiilor de membru al consiliului.....</i></p> <p>Art. 29 Fondatorii societății</p> <p>...</p> <p>(11) Nu pot fi fondatori persoanele condamnate pentru escrocherie, sustragere de bunuri din avutul proprietarului prin însușire, delapidare sau abuz de serviciu, înșelăciune sau abuz de încredere, fals, depoziție mincinoasă, dare sau luare de mită, precum și pentru alte infracțiuni prevăzute de legislație, dar care nu și-au ispășit definitiv pedeapsa.</p>		
<p>13. Independența</p> <p>13.1. Un director ar trebui considerat independent numai dacă este liber de orice relație de afaceri, de familie sau de altă natură, cu societatea, cu acționarul care o controlează sau cu conducerea fiecăreia, care creează un conflict de interese astfel încât să îi afecteze discernământul.</p>	<p>Codul de guvernare corporativă:</p> <p>Pct. 51:</p> <p>51. Consiliul societății ar trebui să fie alcătuit dintr-un număr suficient de membri independenți. Este recomandat ca membrii independenți să reprezinte cel puțin o treime din totalul membrilor aleși în consiliu.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Deși legislația națională prevede cerințe privind asigurarea unui anumit grad de independență ai membrilor consiliului, stabilind în acest sens și criterii distincte de evaluare a independenței lor, acestea fiind în deplină conformitate cu cele din Anexa II la prezenta recomandare, totuși, lipsesc norme care ar institui competența consiliului de a se pronunța asupra independenței declarate ai membrilor, dar și cerințe de a actualiza periodic și dezvalui anual aceste date.</p> <p>Pentru deplină conformitate se propune completarea Codului de GC după cum urmează :</p>

<p>13.2. O serie de criterii de evaluare a independenței directorilor ar trebui adoptate la nivel național, ținând cont de orientările prevăzute în Anexa II, care identifică o serie de situații care reflectă relațiile sau circumstanțele recunoscute, de obicei, ca fiind susceptibile de a genera conflicte de interese semnificative. Determinarea a ceea ce constituie independența este în mod fundamental o problemă pe care consiliul (de supraveghere) însuși trebuie să o determine. Consiliul (de supraveghere) poate considera că, deși un anumit director îndeplinește toate criteriile stabilite la nivel național pentru evaluarea independenței directorilor, el nu poate fi considerat independent din cauza circumstanțelor specifice ale persoanei sau societății, și invers de asemenea se aplică .</p> <p>13.3. Informațiile adecvate ar trebui să fie dezvăluite cu privire la concluziile la care a ajuns consiliul (de supraveghere) atunci când decide dacă un anumit director ar trebui să fie considerat independent.</p> <p>13.3.1. Atunci când se propune numirea unui director neexecutiv sau de supraveghere, societatea ar trebui să dezvăluie dacă îl consideră independent; în cazul în care unul sau mai multe dintre criteriile stabilite la nivel național pentru evaluarea independenței administratorilor nu sunt îndeplinite, societatea ar trebui să-și dezvăluie motivele pentru care, totuși, consideră că directorul respectiv este independent. De asemenea, companiile ar trebui să dezvăluie anual care directori se consideră a fi independenți.</p> <p>13.3.2. În cazul în care unul sau mai multe dintre criteriile stabilite la nivel național pentru evaluarea independenței administratorilor nu au fost îndeplinite pe parcursul anului, societatea ar trebui să dezvăluie motivele pentru care a considerat că directorul</p>		<p>1. pct. 46 se completează cu sbp.1¹): ”1¹) respectarea cerințelor de independență ai membrilor consiliului, cu specificarea concluziilor ce rezultă din prevederile pct. 52¹ și pct. 52²;”</p> <p>2. pct. 51, primul enunț se completează cu textul: ”, societatea având obligația ca, atunci când se propune numirea unui membru al consiliului de supraveghere, să fie dezvăluită informația dacă acesta se consideră independent” .</p> <p>3. Codul GC se completează cu pct. 52¹ – pct. 52³, după cum urmează: ”52¹. Cu toate acestea, în raport cu membrii consiliului declarați a fi independenți, se va reține că determinarea a ceea ce constituie independența membrilor este, în cele din urmă, o problemă asupra căreia însuși consiliul de supraveghere trebuie să se pronunțe. Consiliul de supraveghere poate considera că, deși un anumit membru îndeplinește toate criteriile stabilite pentru evaluarea independenței lui, acesta nu poate fi considerat independent din cauza circumstanțelor specifice ale persoanei sau societății, și invers, de asemenea, se aplică.</p> <p>52². În aplicarea prevederilor art. 52¹, informații relevante și justificative urmează a fi aduse în susținerea concluziilor la care a ajuns consiliul de supraveghere, atunci când decide dacă un anumit membru se consideră a fi independent. În acest sens, în cazul în care, în raport cu un membru declarat a fi independent, unul sau mai multe dintre criteriile stabilite la art.52 nu sunt îndeplinite, Consiliul trebuie să fundamenteze motivele pentru care, totuși, consideră că membrul respectiv este independent.</p> <p>52³. Pentru a asigura veridicitatea datelor furnizate cu privire la independența membrilor, aceștia au obligația să reconfirme periodic independența sa, iar consiliul, în baza acestor declarații, să se pronunțe și să dezvăluie anual care dintre membrii consiliului se consideră a fi independenți.”</p>
--	--	---

respectiv este independent. Pentru a asigura acuratețea informațiilor furnizate cu privire la independența directorilor, societatea ar trebui să solicite directorilor independenți să reconfirme periodic independența sa.			
SECȚIUNEA IV. DISPOZIȚII FINALE			
14. Follow-up Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a promova aplicarea, până la 30 iunie 2006, a principiilor stabilite în prezenta recomandare și să notifice Comisiei măsurile luate în conformitate cu prezenta recomandare, pentru a permite Comisiei să monitorizeze îndeaproape situația și, pe această bază, să evalueze necesitatea unor măsuri suplimentare.		<i>Prevederi UE netranspuse</i>	
15. Destinatari Prezenta recomandare se adresează statelor membre.		<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	
ANEXA I. Comitetele consiliului (de supraveghere) 1. CARACTERISTICI COMUNE 1.1. Mărimea Atunci când se creează comitete în cadrul consiliului (de supraveghere), acestea ar trebui să fie în mod normal compuse din cel puțin trei membri. În companiile cu consilii (de supraveghere) mici, acestea ar putea fi, în mod excepțional, compuse doar din doi membri.		<i>Compatibil</i>	Codul GC se suplimentează cu Anexa nr.2 care asigura transpunerea în totalitate a Anexei I din recomandare : „ Anexa nr.2 la Codul de guvernanță corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF nr.67/10/2015 Modul de creare și funcționare a comitetelor specializate ale consiliului societății 1. CARACTERISTICI COMUNE 1.1. Mărimea Atunci când se creează comitete specializate cu rol de a asista consiliul societății în activitatea lui, acestea, de regulă, trebuie să fie compuse din cel puțin trei membri. În societățile cu consilii mici, acestea pot fi, în mod excepțional, compuse doar din doi membri.
1.2. Componență Președinția și calitatea de membru al comitetelor ar trebui să fie decise ținând cont de necesitatea de a se		<i>Compatibil</i>	1.2. Componență Președinția și calitatea de membru al comitetelor va fi decisă, ținându-se cont de necesitatea reînnoirii periodice a componenței lor, asigurându-se că nu se pune o încredere nejustificată pe anumite persoane.

<p>asigura că calitatea de membru al comitetelor este reîmprospătată și că nu se pune o încredere nejustificată pe anumite persoane.</p>	
<p>1.3. Termeni de referință Mandatul exact al fiecărui comitet creat ar trebui să fie descris în termenii de referință elaborați de consiliul (de supraveghere).</p>	
<p>1.4. Resurse disponibile Comaniile ar trebui să se asigure că comitetele dispun de resurse suficiente pentru a-și îndeplini atribuțiile, care include dreptul de a obține — în special de la funcționarii companiei — toate informațiile necesare sau de a solicita consultanță profesională independentă cu privire la problemele care intră în domeniul lor de competență.</p>	
<p>1.5. Prezența la ședințele comitetelor În vederea asigurării autonomiei și obiectivității comitetelor, alți directori decât membrii comitetului ar trebui, în mod normal, să aibă dreptul de a participa la reuniunile acestuia numai la invitația comitetului. Comitetul poate invita sau solicita anumiți ofițeri sau experți să participe.</p>	
<p>1.6. Transparență 1. Comitetele ar trebui să-și îndeplinească atribuțiile în termenii de referință stabiliți și să se asigure că raportează în mod regulat consiliului (de supraveghere) despre activitățile și rezultatele lor. 2. Termenii de referință stabiliți pentru orice comitet creat, explicând rolul lor și orice autoritate delegată de către consiliul (de supraveghere), acolo unde este permis prin legislația națională, ar trebui să fie făcute publice cel puțin o dată pe an (ca parte a informațiilor dezvăluite de către companie anual potrivit structurilor și practicilor sale de guvernare corporativă). Companiile ar trebui, de asemenea, să facă publică anual o declarație a comitetelor existente cu privire la componența lor, numărul reuniunilor și prezența lor pe parcursul anului și activitățile lor</p>	

	<i>Compatibil</i>	<p>1.3. Termeni de referință</p> <p>Perioada exactă a mandatului fiecărui comitet creat, precum și alți termeni de referință ce vizează activitatea acestora (regulamentele interne dedicate), trebuie să fie elaborate și aprobate de către consiliul societății, dacă legislația și statutul societății nu prevede altfel.</p>
	<i>Compatibil</i>	<p>1.4. Resurse disponibile</p> <p>Societățile trebuie să se asigure că comitetele dispun de resurse suficiente pentru a-și îndeplini atribuțiile, inclusiv au dreptul de a obține de la angajații ei toate informațiile necesare sau de a solicita consultanță profesională independentă cu privire la problemele care intră în domeniul lor de competență.</p>
	<i>Compatibil</i>	<p>1.5. Prezența la ședințele comitetelor</p> <p>În vederea asigurării autonomiei și obiectivității comitetelor, alte persoane cu funcții de răspundere, decât membrii comitetului, vor participa la reuniunile acestuia numai dacă sunt invitați. Comitetul poate invita sau solicita anumiți angajați ai societății sau experți să participe.</p>
	<i>Compatibil</i>	<p>1.6. Transparență</p> <p>1. Comitetele trebuie să-și îndeplinească atribuțiile pe perioada mandatului acordat și să se asigure că raportează în mod regulat consiliului societății și, după caz, adunării generale a acționarilor, despre activitățile și rezultatele lor.</p> <p>2. Termenul mandatului stabilit pentru fiecare comitet creat, cu explicarea rolului lor și orice funcție delegată de către consiliul societății, trebuie să fie făcute publice cel puțin o dată pe an, ca parte componentă a informațiilor dezvăluite de către societate în raportul anual. Fiecare comitet creat trebuie, de asemenea, să facă publică anual o declarație, în care se va indica componența, numărul reuniunilor, prezența membrilor pe parcursul anului la aceste reuniuni și descrierea principalelor activități ale acestora. În special, comitetul de audit trebuie să confirme dacă este mulțumit de independența procesului de audit intern și să descrie succint pe ce se bazează concluzia corespunzătoare.</p>

<p>principale. În special, comitetul de audit ar trebui să confirme că este mulțumit de independența procesului de audit și să descrie pe scurt pașii pe care i-a luat pentru a ajunge la această concluzie.</p> <p>3. Președintele fiecărui comitet ar trebui să poată comunica direct cu acționarii. Circumstanțele în care acest lucru ar trebui să se întâmple ar trebui precizate în termenii de referință ai comitetului.</p>			<p>3. Președintele fiecărui comitet trebuie să poată comunica direct cu acționarii, aceste circumstanțe fiind necesare de precizat în Regulamentele comitetului.</p>
<p>2. COMITETUL DE NOMINALIZARE</p> <p>2.1. Înființare și componență</p> <p>1. În cazul în care, în conformitate cu legislația națională, consiliul (de supraveghere) joacă un rol, fie prin luarea propriilor decizii, fie prin propuneri spre examinare de către un alt organ corporativ, în procesul de numire și/sau revocare a directorilor, un comitet de nominalizare ar trebui să fi înființat în cadrul consiliului (de supraveghere).</p> <p>2. Comitetul de nominalizare ar trebui să fie compus din cel puțin o majoritate de directori neexecutivi sau de supraveghere independenți. Atunci când o companie consideră că este adecvat ca comitetul de nominalizare să cuprindă o minoritate de membri neindependenți, directorul executiv ar putea fi membru al unui astfel de comitet.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>2. COMITETUL DE NOMINALIZARE</p> <p>2.1. Înființare și componență</p> <p>1. În cazul în care, în conformitate cu prevederile statutului, consiliul societății are atribuții, fie de aprobare, fie de înaintare a propunerilor spre examinare adunării generale a acționarilor, în procesul de numire și/sau revocare a membrilor organului executiv, un comitet de nominalizare urmează a fi înființat în cadrul acestuia.</p> <p>2. Comitetul de nominalizare trebuie să fie compus din cel puțin o majoritate din membrii aleși ai consiliului societății sau din membrii independenți ai acestuia. Atunci când se optează ca comitetul de nominalizare să cuprindă o majoritate de membri independenți ai consiliului societății, directorul general/directorul organului executiv unipersonal sau membrul organului executiv colegial ar putea fi membru al unui astfel de comitet.</p>
<p>2.2. Rol</p> <p>1. Comitetul de nominalizare ar trebui cel puțin:</p> <ul style="list-style-type: none"> — să identifice și recomande, spre aprobarea consiliului (de supraveghere), candidați pentru a ocupa posturile vacante în consiliul de administrație pe măsură ce acestea apar. În acest proces, comitetul de nominalizare ar trebui să evalueze echilibrul abilităților, cunoștințelor și experienței membrilor consiliului de administrație, să pregătească o descriere a rolurilor și abilităților necesare pentru o anumită numire și să estimeze timpul preconizat; — să evalueze periodic structura, dimensiunea, componența și performanța consiliului unitar sau dual 		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>2.2. Rol</p> <p>1. Comitetul de nominalizare trebuie cel puțin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) să identifice și să recomande, spre aprobare, consiliului societății candidați pentru a ocupa posturile vacante în organul executiv al societății, pe măsură ce acestea apar. În acest proces, comitetul de nominalizare trebuie să evalueze echilibrul abilităților, cunoștințele și experiența membrilor organului executiv, să pregătească o descriere a rolurilor și a abilităților necesare pentru o anumită numire și să estimeze timpul preconizat; 2) să evalueze periodic structura, dimensiunea, componența și performanța organului executiv unipersonal (director general, director) și/sau colegial (comitet de conducere, comitet de administrație, direcție) și să facă recomandări consiliului societății cu privire la orice modificări; 3) să evalueze periodic abilitățile, cunoștințele și experiența membrului organului executiv unipersonal/ membrilor individuali ai organului executiv colegial și să raporteze cu privire la aceasta consiliului societății;

<p>și să facă recomandări consiliului (de supraveghere) cu privire la orice modificări;</p> <p>— să evalueze periodic abilitățile, cunoștințele și experiența directorilor individuali și să raporteze cu privire la aceasta consiliului (de supraveghere);</p> <p>— să ia în considerare în mod corespunzător problemele legate de planificarea succesiunii.</p> <p>2. În plus, comitetul de nominalizare ar trebui să revizuiască politica organului (de conducere) pentru selecția și numirea conducerii superioare.</p>			<p>4) să ia în considerare, în modul corespunzător, problemele legate de planificarea succesiunii pentru posturile vacante existente sau viitoare.</p> <p>2. În plus, comitetul de nominalizare trebuie să revizuiască politica organului executiv pentru selecția și numirea managementului superior al societății (directorului general/directorul, în cazul organului executiv unipersonal, și/sau președintele comitetului de conducere/ comitetului de administrație, în cazul organului executiv colegial.)</p>
<p>2.3. Mod de funcționare</p> <p>1. Comitetul de nominalizare ar trebui să ia în considerare propunerile făcute de părțile relevante, inclusiv conducerea și acționarii ⁽¹⁾. În special, directorul executiv ar trebui să fie consultat în mod adecvat de către comitetul de nominalizare și să aibă dreptul de a prezenta propuneri, în special atunci când se ocupă de probleme legate de directorii executivi/ directorii generali sau de conducerea superioară.</p> <p>(1) Atunci, când propunerile sunt înaintate de către acționari spre examinare către comitetul de nominalizare și, cel din urmă, decide să nu recomande acești candidați spre aprobare consiliului (de supraveghere), acest lucru nu împiedică acționarii să propună aceiași candidați direct spre examinare adunării generale, atunci când ei au dreptul de a depune proiecte de hotărâre, în acest sens, în temeiul legislației naționale.</p> <p>2. În îndeplinirea atribuțiilor sale, comitetul de nominalizare ar trebui să poată utiliza orice formă de resurse pe care le consideră adecvate, inclusiv consultanță externă sau publicitate, și ar trebui să primească finanțare adecvată din partea companiei în acest sens.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>2.3. Mod de funcționare</p> <p>1. Comitetul de nominalizare trebuie să ia în considerare propunerile făcute de părțile relevante, inclusiv conducerea și acționarii societății. În special, administratorul societății (directorul general/directorul, în cazul organului executiv unipersonal, și/sau președintele comitetului de conducere/ comitetului de administrație, în cazul organului executiv colegial), trebuie să fie consultat în mod adecvat de către comitetul de nominalizare și să aibă dreptul de a prezenta propuneri, în special atunci când se ocupă de probleme legate de membrii organului executiv/alte persoane cu funcții executive.</p> <p>2. Atunci, când propunerile sunt înaintate de către acționari spre examinare către comitetul de nominalizare și, cel din urmă, decide să nu recomande acești candidați spre aprobare consiliului societății, acest lucru nu împiedică acționarii să propună aceiași candidați direct spre examinare adunării generale, dacă aceștea, conform legislației, au acest drept.</p> <p>3. În îndeplinirea atribuțiilor sale, comitetul de nominalizare trebuie să poată utiliza orice formă de resurse pe care le consideră adecvate, inclusiv consultanță externă sau publicitate, societatea urmând să asigure finanțarea adecvată în acest scop.</p>
<p>3. COMITETUL DE REMUNERARE</p> <p>3.1. Înființare și componență</p> <p>1. În cazul în care, în conformitate cu legislația națională, consiliul (de supraveghere) joacă un rol, fie prin luarea propriilor decizii, fie prin propuneri spre examinare de către un alt organ corporativ, în</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>3. COMITETUL DE REMUNERARE</p> <p>3.1. Înființare și componență</p> <p>1. În cazul în care, în conformitate cu prevederile statutului, consiliul societății are atribuții, fie de aprobare, fie de înaintare a propunerilor spre examinare adunării generale a acționarilor, în procesul de stabilire a</p>

<p>procesul de stabilire a remunerației directorilor, ar trebui înființat un comitet de remunerare în cadrul consiliului (de supraveghere).</p> <p>2. Comitetul de remunerare ar trebui să fie compus exclusiv din directori neexecutivi sau de supraveghere. Cel puțin o majoritate a membrilor săi trebuie să fie independenți.</p> <p>3. Cel puțin unul dintre membrii comitetului de remunerare ar trebui să aibă cunoștințe și experiență în domeniul politicii de remunerare. <i>(n.a. pct.3 completat prin Recomandarea 2009/385/CE care corespunde cu pct.7.1 Secțiunea III al acesteia).</i></p>			<p>remunerației membrilor organului executiv, un comitet de remunerare urmează a fi înființat în cadrul consiliului societății.</p> <p>2. Comitetul de remunerare trebuie să fie compus exclusiv din membrii consiliului, majoritatea dintre care trebuie să fie independenți.</p> <p>3. Cel puțin unul dintre membrii comitetului de remunerare trebuie să aibă cunoștințe și experiență în domeniul politicii de remunerare.</p>
<p>3.2. Rol</p> <p>1. În ceea ce privește directorii executivi sau generali, comitetul ar trebui cel puțin:</p> <p>— să facă propuneri, spre aprobarea consiliului (de supraveghere), cu privire la politica de remunerare a directorilor executivi sau generali. O astfel de politică ar trebui să abordeze toate formele de compensare, inclusiv în special remunerația fixă, schemele de remunerare în funcție de performanță, regimurile de pensie și plățile de reziliere. Propunerile legate de schemele de remunerare legate de performanță ar trebui să fie însoțite de recomandări cu privire la obiectivele și criteriile de evaluare aferente, în vederea alinierii adecvate a salariilor directorilor executivi sau generali cu interesele pe termen lung ale acționarilor și cu obiectivele stabilite de (consiliu de supraveghere) pentru companie,</p> <p>— să facă propuneri consiliului (de supraveghere) cu privire la remunerația individuală care urmează să fie atribuită directorilor executivi sau generali, asigurându-se că acestea sunt conforme cu politica de remunerare adoptată de societate și cu evaluarea performanței administratorilor în cauză. Procedând astfel, comitetul ar trebui să fie informat în mod corespunzător cu privire la compensația totală</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>3.2. Rol</p> <p>1. În ceea ce privește membrii organului executiv (unipersonal și/sau colegial), comitetul cel puțin, trebuie:</p> <p>1) să facă propuneri, spre aprobare, consiliului societății cu privire la politica de remunerare a membrilor organului executiv (unipersonal și/sau colegial). O astfel de politică trebuie să abordeze toate formele de compensare, în special, remunerația fixă, schemele de remunerare în funcție de performanță, regimurile de pensii facultative și plățile de rezoluțiune;</p> <p>2) să facă propuneri consiliului societății cu privire la remunerația individuală care urmează să fie atribuită membrilor organului executiv, asigurându-se că acestea sunt conforme cu politica de remunerare adoptată de societate și cu evaluarea performanței administratorilor în cauză. În acest scop, comitetul trebuie să fie informat în mod corespunzător cu privire la compensația totală obținută de administratorii altor companii afiliate grupului;</p> <p>3) să facă propuneri consiliului societății cu privire la forme adecvate de contract pentru membrii organului executiv;</p> <p>4) să asiste consiliul societății în supravegherea procesului prin care societatea respectă prevederile existente privind dezvoltarea elementelor legate de remunerare (în special politica de remunerare aplicată și remunerația individuală atribuită persoanelor cu funcții de răspundere a societății).</p>

<p>obținută de administratorii altor companii afiliate grupului,</p> <p>— să facă propuneri consiliului (de supraveghere) cu privire la forme adecvate de contract pentru directorii executivi sau generali;</p> <p>— să asiste consiliul (de supraveghere) în supravegherea procesului prin care societatea respectă prevederile existente privind dezvoltarea elementelor legate de remunerare (în special politica de remunerare aplicată și remunerația individuală atribuită directorilor).</p>			
<p>2. În ceea ce privește conducerea superioară (așa cum este definită de consiliul (de supraveghere), comitetul ar trebui cel puțin:</p> <p>— să facă recomandări generale directorilor executivi sau generali cu privire la nivelul și structura remunerării pentru conducerea superioară;</p> <p>— să monitorizeze nivelul și structura remunerării pentru conducerea superioară, pe baza informațiilor adecvate furnizate de directorii executivi sau generali.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>2. În ceea ce privește managementul superior, identificat de către consiliul societății, comitetul trebuie cel puțin:</p> <p>1) să facă recomandări consiliului societății cu privire la nivelul și structura remunerării pentru aceste funcții;</p> <p>2) să monitorizeze nivelul și structura remunerării pentru aceste persoane, pe baza informațiilor adecvate furnizate de societate.</p>
<p>3. În ceea ce privește opțiunile pe acțiuni și alte stimulente pe bază de acțiuni care pot fi acordate directorilor, managerilor sau altor angajați, comitetul ar trebui cel puțin:</p> <p>— să dezbată politica generală privind acordarea unor astfel de scheme, în special opțiunile pe acțiuni, și să facă orice propuneri aferente consiliului (de supraveghere);</p> <p>— să examineze informațiile furnizate cu privire la acest subiect în raportul anual și adunării acționarilor, dacă este cazul;</p> <p>— să facă propuneri consiliului (de supraveghere) cu privire la alegerea între acordarea opțiunii pentru subscrierea la acțiuni sau acordarea opțiunii pentru cumpărarea de acțiuni, precizând motivele alegerii sale, precum și consecințele pe care le are această alegere.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>3. În ceea ce privește opțiunile pe acțiuni și alte stimulente pe bază de acțiuni care pot fi acordate persoanelor cu funcții executive sau altor angajați, comitetul trebuie cel puțin:</p> <p>1) să dezbată politica generală privind acordarea unor astfel de scheme, în special opțiunile pe acțiuni, și să facă orice propuneri aferente consiliului societății;</p> <p>2) să examineze informațiile furnizate cu privire la acest subiect în raportul anual și adunării generale a acționarilor, dacă este cazul;</p> <p>3) să facă propuneri consiliului societății cu privire la alegerea între acordarea opțiunii pentru subscrierea la acțiuni sau acordarea opțiunii pentru cumpărarea de acțiuni, precizând motivele alegerii sale, precum și consecințele pe care le are această alegere.</p>

<p>4. Comitetul de remunerare ar trebui să revizuiască periodic politica de remunerare a directorilor executivi sau generali, inclusiv politica privind remunerarea bazată pe acțiuni, și implementarea acesteia. <i>(n.a. pct.4 completat prin Recomandarea 2009/385/CE care corespunde cu pct.8.1 Secțiunea III al acesteia)</i></p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>4. Comitetul de remunerare trebuie să revizuiască periodic politica de remunerare a membrilor organului executiv (unipersonal și/sau colegial), inclusiv, politica privind remunerarea bazată pe acțiuni, și implementarea acesteia.</p>
<p>3.3. Mod de funcționare 1.Comitetul de remunerare ar trebui să consulte cel puțin președintele și/sau directorul executiv cu privire la punctele lor de vedere cu privire la remunerarea altor directori executivi sau generali. 2. Comitetul de remunerare ar trebui să poată recurge la consultanți, în vederea obținerii de informații privind standardele pieței în domeniul sistemelor de remunerare. Comitetul ar trebui să fie responsabil pentru stabilirea criteriilor de selecție, selectarea, numirea și stabilirea termenilor de referință pentru orice consultanți de remunerare care consiliază comitetul și ar trebui să primească finanțare adecvată din partea companiei în acest sens. 3. În exercitarea funcțiilor sale, Comitetul de remunerare trebuie să dea dovadă de integritate și imparțialitate. 4.Atunci când face apel la serviciile unui consultant în vederea obținerii de informații cu privire la standardele pieței în domeniul sistemelor de remunerare, comitetul de remunerare ar trebui să se asigure că acesta nu oferă în același timp servicii de consultanță și departamentului de resurse umane, și directorilor executivi sau generali din cadrul societății. 5.În exercitarea funcțiilor sale, comitetul de remunerare ar trebui să se asigure că remunerarea directorilor executivi sau generali este proporțională cu remunerarea altor directori executivi sau generali și a altor salariați din cadrul societății.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>3.3. Mod de funcționare 1. Comitetul de remunerare trebuie să consulte cel puțin președintele consiliului societății și/sau persoana ce exercită președinția organului executiv colegial cu privire la punctele lor de vedere cu privire la remunerarea altor membri ai organului executiv. 2. Comitetul de remunerare trebuie să poată recurge la consultanți, în vederea obținerii de informații privind standardele pieței în domeniul sistemelor de remunerare. Comitetul este responsabil pentru stabilirea criteriilor de selecție, selectarea, numirea și stabilirea termenilor de referință pentru orice consultanți de remunerare care consiliază comitetul, societatea urmând să asigure finanțarea adecvată în acest scop. 3. În exercitarea funcțiilor sale, Comitetul de remunerare trebuie să dea dovadă de integritate și imparțialitate. 4. Atunci când face apel la serviciile unui consultant în vederea obținerii de informații cu privire la standardele pieței în domeniul sistemelor de remunerare, comitetul de remunerare trebuie să se asigure că acesta nu oferă în același timp servicii de consultanță și departamentului resurse umane sau managementului executiv superior din cadrul societății. 5.În exercitarea funcțiilor sale, comitetul de remunerare trebuie să se asigure că remunerarea membrilor organului executiv este proporțională cu remunerarea altor persoane cu funcții de răspundere și altor salariați din cadrul societății. 6. Comitetul de remunerare trebuie să prezinte rapoarte cu privire la exercitarea funcțiilor sale și să participe, în acest scop, la adunarea generală anuală.</p>

<p>6. Comitetul de remunerare ar trebui să prezinte rapoarte cu privire la exercitarea funcțiilor sale și să participe în acest scop la adunarea generală anuală. <i>(n.a. pct.3-6 completate prin Recomandarea 2009/385/CE care corespund cu pct.9.1-9.4 Secțiunea III al acesteia)</i></p>			
<p>4. COMITETUL DE AUDIT 4.1. Componentă Comitetul de audit ar trebui să fie compus exclusiv din directori neexecutivi sau de supraveghere. Cel puțin o majoritate a membrilor săi ar trebui să fie independenți.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>4. COMITETUL DE AUDIT</p> <p>4.1. Componentă Comitetul de audit se constituie în corespundere cu prevederile art.44 din Legea nr. 271/2017 privind auditul situațiilor financiare (în continuare Legea nr. 271/2017).</p>
<p>4.2. Rol 1. În ceea ce privește politicile și procedurile interne adoptate de companie, comitetul de audit ar trebui să asiste consiliul (de supraveghere) și cel puțin: — să monitorizeze integritatea informațiilor financiare furnizate de societate, în special prin revizuirea relevanței și coerenței metodelor contabile utilizate de societate și grupul acesteia (inclusiv criteriile de consolidare a conturilor companiilor din grup); — să revizuiască cel puțin anual sistemele de control intern și de gestionare a riscurilor, pentru a se asigura că principalele riscuri (inclusiv cele legate de conformitatea cu legislația și reglementările existente) sunt identificate, gestionate și dezvăluite în mod corespunzător; — să asigure eficacitatea funcției de audit intern, în special prin formularea de recomandări cu privire la selectarea, numirea, renumirea și revocarea șefului departamentului de audit intern și bugetul departamentului, precum și să monitorizeze receptivitatea conducerii la constatările și recomandările acestuia. Dacă compania nu are o funcție de audit intern, necesitatea unei ar trebui revizuită cel puțin anual.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>4.2. Rol</p> <p>1. În ceea ce privește politicile și procedurile interne adoptate de societate, comitetul de audit poate asista consiliul societății în desfășurarea activității lui, pe chestiunile ce țin de atribuțiile comitetului de audit, statuate la art. 45 din Legea nr. 271/2017, inclusiv să: 1) monitorizeze integritatea informațiilor financiare furnizate de societate, în special prin revizuirea relevanței și coerenței metodelor contabile utilizate de societate și grupul acesteia (inclusiv criteriile de consolidare a conturilor companiilor din grup); 2) revizuiască, cel puțin anual, sistemele de control intern și de gestionare a riscurilor, pentru a se asigura că principalele riscuri (inclusiv cele legate de conformitatea cu legislația și reglementările existente) sunt identificate, gestionate și dezvăluite în mod corespunzător; 3) asigure eficacitatea funcției de audit intern, în special prin formularea de recomandări cu privire la selectarea, numirea, renumirea și revocarea șefului departamentului de audit intern și bugetul acestui departament, precum și să monitorizeze receptivitatea conducerii la constatările și recomandările acestuia. Dacă societatea nu are o funcție de audit intern, necesitatea unei asemenea funcții trebuie revizuită, cel puțin, anual de către comitetul de audit.</p>

<p>2. În ceea ce privește auditorul extern angajat de companie, comitetul de audit ar trebui cel puțin:</p> <ul style="list-style-type: none"> — să facă recomandări consiliului (de supraveghere) în legătură cu selectarea, numirea, renumirea și revocarea auditorului extern de către organul competent, în temeiul legislației naționale privind societățile comerciale, precum și cu termenele și condițiile angajării acestuia; — să monitorizeze independența și obiectivitatea auditorului extern, în special prin revizuirea conformității firmei de audit cu îndrumările aplicabile referitoare la rotația partenerilor de audit, nivelul onorariilor plătite de companie și alte cerințe de reglementare aferente; — să mențină natura și amploarea serviciilor, care nu sunt de audit, în curs de revizuire, pe baza dezvoltării, inter alia, de către auditorul extern a tuturor onorariilor plătite de societate și grup către firma de audit și rețeaua ei, în vederea prevenirii apariției oricăror conflicte de interese semnificative. Comitetul ar trebui să stabilească și să aplice o politică oficială care să specifice, în conformitate cu principiile și orientările prevăzute în Recomandarea 2002/590/CE a Comisiei, tipurile de servicii care nu sunt de audit și care sunt: (a) excluse, (b) permise după revizuire de către comitet și (c) permise fără trimitere la comitet, — să examineze eficacitatea procesului de audit extern și gradul de receptivitate al conducerii la recomandările făcute în scrisoarea auditorului extern către management ; — să investigheze problemele care au dat naștere oricărei demisii a auditorului extern și să facă recomandări cu privire la orice acțiune necesară. 		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>2. În ceea ce privește auditorul extern angajat de societate, comitetul de audit trebuie cel puțin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) să facă recomandări consiliului societății și adunării generale a acționarilor în legătură cu selectarea, numirea, renumirea și revocarea auditorului extern, precum și cu termenele și condițiile contractuale cu acesta; 2) să monitorizeze independența și obiectivitatea auditorului extern, în special prin revizuirea conformității firmei de audit cu îndrumările aplicabile referitoare la rotația partenerilor de audit, nivelul onorariilor plătite de societate și alte cerințe de reglementare aferente; 3) să mențină natura și amploarea serviciilor, care nu sunt de audit, în curs de revizuire, pe baza dezvoltării, inter alia, de către auditorul extern a tuturor onorariilor plătite de societate și grup către firma de audit și rețeaua ei, în vederea prevenirii apariției oricăror conflicte de interese semnificative. Comitetul trebuie să stabilească și să aplice o politică oficială care să specifice, în conformitate cu principiile fundamentale de asigurare a independenței auditorilor statutar, tipurile de servicii care nu sunt de audit și care sunt: <ol style="list-style-type: none"> a) excluse; b) permise după revizuire de către comitet; c) permise fără trimitere la comitet; 4) să examineze eficacitatea procesului de audit extern și gradul de receptivitate al conducerii la recomandările făcute în scrisoarea auditorului extern către management; 5) să investigheze problemele care au dat naștere oricărei demisii a auditorului extern și să facă recomandări cu privire la orice acțiune necesară.
<p>4.3. Mod de funcționare</p> <p>1. Compania ar trebui să ofere un program de introducere pentru noii membri ai comitetului de audit și o formare relevantă ulterioară în mod continuu și în timp util. Tuturor membrilor comitetului ar trebui să</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>4.3. Mod de funcționare</p> <p>1. Societatea trebuie să ofere un program de instruire pentru noii membri ai comitetului de audit și să asigure formarea lor profesională continuă, în timp util. Tuturor membrilor comitetului li se va furniza, în special, informații complete referitoare la caracteristicile contabile, financiare și operaționale specifice ale societății .</p>

li se furnizeze în special informații complete referitoare la caracteristicile contabile, financiare și operaționale specifice ale companiei.			
2. Conducerea ar trebui să informeze comitetul de audit cu privire la metodele utilizate pentru a contabiliza tranzacțiile semnificative și neobișnuite în care tratamentul contabil poate fi deschis unor abordări diferite. În acest sens, o atenție deosebită trebuie acordată atât existenței, cât și justificării oricărei activități desfășurate de companie în centre offshore și/sau prin vehicule cu destinație specială.		<i>Compatibil</i>	2. Conducerea trebuie să informeze comitetul de audit cu privire la metodele utilizate pentru a contabiliza tranzacțiile semnificative și neobișnuite în care tratamentul contabil poate fi deschis unor abordări diferite. În acest sens, o atenție deosebită trebuie acordată atât existenței, cât și justificării oricărei activități desfășurate de societate în centre offshore și/sau prin vehicule cu destinație specială.
3. Comitetul de audit decide dacă și, dacă e cazul, când, directorul executiv sau președintele consiliului de administrație, directorul financiar (sau angajații seniori responsabili cu chestiuni financiare, contabile și de trezorerie), auditorul intern și auditorul extern ar trebui să participe la reuniunile lui. Comitetul ar trebui să aibă dreptul de a se întâlni cu orice persoană relevantă, în afara prezenței directorilor executivi sau generali, dacă se dorește acest lucru.		<i>Compatibil</i>	3. Comitetul de audit decide când și dacă este cazul ca directorul executiv, în cazul organului executiv unipersonal, sau președintele consiliului de administrație, în cazul organului executiv colegial, directorul financiar (sau angajații responsabili cu chestiuni financiare, contabile și de trezorerie), auditorul intern și auditorul extern - trebuie să participe la reuniunile lui. Comitetul trebuie să aibă dreptul de a se întâlni cu orice persoană relevantă, fără prezența membrilor organului executiv, dacă se dorește acest lucru.
4. Auditorilor interni și externi, pe lângă menținerea unei relații de lucru eficiente cu conducerea, ar trebui să li se garanteze accesul liber la consiliul (de supraveghere). În acest sens, comitetul de audit acționează ca punct de contact principal pentru auditorii interni și externi.		<i>Compatibil</i>	4. Auditorilor interni și externi, pe lângă menținerea unei relații de lucru eficiente cu conducerea, trebui să li se garanteze accesul liber către consiliul societății. În acest sens, comitetul de audit acționează ca punct de contact principal pentru auditorii interni și externi.
5. Comitetul de audit ar trebui să fie informat cu privire la programul de lucru al auditorului intern și să primească rapoarte de audit intern sau un rezumat periodic.		<i>Compatibil</i>	5. Comitetul de audit trebuie să fie informat cu privire la programul de lucru al auditorului intern și să primească rapoarte de audit intern sau un rezumat periodic.
6. Comitetul de audit ar trebui să fie informat cu privire la programul de lucru al auditorului extern și ar trebui să obțină un raport din partea auditorului extern care să descrie toate relațiile dintre auditorul independent și companie și grupul acesteia. Comitetul ar trebui să obțină informații în timp util despre orice probleme care decurg din audit.		<i>Compatibil</i>	6. Comitetul de audit trebuie să fie informat cu privire la programul de lucru al auditorului extern și trebuie să obțină un raport din partea auditorului extern care să descrie toate relațiile dintre auditorul independent și societate și grupul acesteia. Comitetul trebuie să obțină informații în timp util despre orice probleme care decurg din audit.

<p>7. Comitetul de audit ar trebui să fie liber să obțină consiliere și asistență externă de la consilieri juridici, contabili sau de altă natură, după cum consideră necesar pentru a-și îndeplini atribuțiile, și ar trebui să primească finanțare adecvată din partea companiei în acest sens.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>7. Comitetul de audit trebuie să fie liber să obțină consiliere și asistență externă de la consilieri juridici, contabili sau de altă natură, după cum consideră necesar pentru a-și îndeplini atribuțiile, și trebuie să primească finanțare adecvată din partea societății în acest sens.</p>
<p>8. Comitetul de audit ar trebui să revizuiască procesul prin care societatea respectă prevederile existente cu privire la posibilitatea angajaților de a raporta presupuse nereguli semnificative în companie, prin reclamații sau prin transmiteri anonime, în mod normal, către un director independent, și trebuie să se asigure că aranjamentele pentru o investigare proporțională și independentă a unor astfel de chestiuni sunt în vigoare, cât și pentru acțiuni de follow-up adecvate.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>8. Comitetul de audit trebuie să revizuiască procesul prin care societatea respectă prevederile existente cu privire la posibilitatea angajaților de a raporta presupuse nereguli semnificative în societate, prin reclamații sau prin transmiteri anonime, de regulă, către un director independent, și trebuie să se asigure că aranjamentele pentru o investigare proporțională și independentă a unor astfel de chestiuni sunt în vigoare, cât și pentru acțiuni de control ulterior adecvate.</p>
<p>9. Comitetul de audit trebuie să raporteze consiliului (de supraveghere) activitățile sale cel puțin o dată la șase luni, la momentul aprobării situațiilor anuale și semestriale.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>9. Comitetul de audit, de rind cu raportarea anuală către adunarea generală a acționarilor, poate să raporteze consiliului societății activitățile sale, cel puțin o dată la șase luni, la momentul aprobării situațiilor anuale și semestriale.</p>
<p>ANEXA II Profilul directorilor neexecutivi sau de supraveghere independenți 1. Nu este posibilă enumerarea cuprinzătoare a tuturor amenințărilor la adresa independenței directorilor, relațiile sau circumstanțele care pot părea relevante pentru determinarea acestora pot varia într-o anumită măsură între statele membre și companii, iar cele mai bune practici în acest sens pot evolua în timp. Cu toate acestea, o serie de situații sunt adesea recunoscute ca relevante pentru a ajuta consiliul (de supraveghere) să determine dacă un director neexecutiv sau de supraveghere poate fi considerat independent, chiar dacă, pe scară largă, e de înțeles că evaluarea independenței unui anumit director ar trebui să se bazeze mai degrabă pe substanță decât pe formă. În acest context, o serie de criterii, care urmează să fie utilizate de consiliul (de supraveghere), ar trebui adoptate la nivel național.</p>		<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Codul de governanță corporativă, Pct. 52 și 53:</p> <p>52. Criteriile de evaluare a independenței membrului consiliului societății se vor baza pe analiza profundă a următoarelor situații:</p> <p>1) nu este și nu a fost în ultimii 5 ani membru al organelor de conducere ale persoanelor juridice controlate de societate;</p> <p>2) nu este un salariat al societății sau al unei societăți controlate de aceasta și nu a avut un contract de muncă în ultimii 3 ani cu acestea;</p>

<p>Astfel de criterii, care ar trebui adaptate contextului național, ar trebui să se bazeze pe luarea în considerare a cel puțin următoarelor situații:</p> <p>(a) să nu fie director executiv sau director general al societății sau al unei societăți asociate și să nu fi ocupat o astfel de funcție în ultimii cinci ani;</p> <p>(b) să nu fie angajat al societății sau al unei societăți asociate și să nu fi ocupat o astfel de funcție în ultimii trei ani, cu excepția cazului în care directorul neexecutiv sau de supraveghere nu aparține conducerii superioare și a fost ales în consiliu (de supraveghere) în contextul unui sistem de reprezentare a lucrătorilor, recunoscut de lege, și care asigură o protecție adecvată împotriva concedierilor abuzive și a altor forme de tratament inechitabil;</p> <p>(c) să nu primească sau să fi primit o remunerație suplimentară semnificativă din partea companiei sau a unei companii asociate, în afară de un onorariu primit în calitate de director neexecutiv sau de supraveghere. O astfel de remunerație suplimentară acoperă în special orice participare la o opțiune pe acțiuni sau la orice altă schemă de remunerare legată de performanță; aceasta nu acoperă primirea de sume fixe de compensare în temeiul unui plan de pensionare (inclusiv compensație amânată) pentru serviciul anterior cu compania (cu condiția ca o astfel de compensație să nu fie condiționată în niciun fel de continuarea serviciului);</p> <p>(d) să nu fie sau să reprezinte în vreun fel acționarul (i) care deține controlul (controlul fiind determinat prin referire la cazurile menționate la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 83/349/CEE a Consiliului (n.a. Directiva 83/349/CEE a fost abrogată la 18/07/2013 prin Directiva 2013/34/UE);</p>			<p>3) nu primește și nu a primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele care corespund calității sale de organ executiv sau de membru al consiliului;</p> <p>4) nu este și nu reprezintă în vreun fel un acționar deținător al cotei importante (de peste 5%) din totalul de acțiuni emise ale societății;</p> <p>5) nu are și nu a avut în ultima perioadă de gestiune relații de afaceri cu societatea sau cu o societate controlată de aceasta, fie direct sau ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți aflate într-o asemenea relație cu societatea. Relațiile de afaceri includ, fără a se limita la poziția de: furnizor semnificativ de bunuri sau servicii (inclusiv servicii financiare, juridice, de consultanță etc.) și/sau client important al societății sau al organizațiilor care primesc contribuții semnificative de la societate sau grupul acesteia, după caz;</p>
--	--	--	---

<p>(e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an o relație comercială semnificativă cu societatea sau cu o societate asociată, fie direct, fie în calitate de asociat, acționar, director sau angajat superior al unui organ care are o astfel de relație. Relațiile de afaceri includ situația unui furnizor semnificativ de bunuri sau servicii (inclusiv servicii financiare, juridice, de consiliere sau de consultanță), a unui client semnificativ și a organizațiilor care primesc contribuții semnificative din partea companiei sau a grupului acesteia;</p> <p>(f) să nu fie, sau să fi fost în ultimii trei ani, partener sau angajat al actualului sau fostului auditor extern al societății sau al unei societăți asociate;</p> <p>(g) să nu fie director executiv sau director general al altei societăți, în care un director executiv sau director general al societății este director neexecutiv sau de supraveghere, și să nu aibă alte legături semnificative cu directorii executivi ai societății prin implicare în alte companii sau organisme;</p> <p>(h) să nu fi activat în consiliul (de supraveghere) în calitate de director neexecutiv sau de supraveghere pentru mai mult de trei mandate (sau, alternativ, mai mult de 12 ani în cazul în care legislația națională prevede termene normale de o durată foarte mică);</p> <p>(i) să nu fie un membru apropiat al familiei unui director executiv sau general sau al unor persoane aflate în situațiile menționate la literele (a)-(h).</p> <p>2. Directorul independent se angajează:</p> <p>(a) să-și mențină în orice împrejurări independența de analiză, decizie și acțiune,</p>			<p>6) nu este și nu a fost în ultimii 3 ani asociat sau salariat al entității de audit prezente sau trecute, a societății sau a unei societăți controlate de aceasta;</p> <p>7) nu are legături cu administratorii/organul executiv al societății datorită poziției deținute în alte societăți;</p> <p>8) nu a fost membru al consiliului sau al organului executiv al societății pe o perioadă mai mare de 3 mandate;</p> <p>9) nu este persoană afiliată societății și/sau persoană afiliată cu persoanele menționate la pct.1) - pct.8) de mai sus. În acest sens, noțiunea de persoană afiliată are semnificația prevăzută în Legea nr.171/2012 privind piața de capital.</p> <p>53. Membrul independent se obligă:</p> <p>1) să-și păstreze, în toate circumstanțele, independența de analiză, decizie și acțiune;</p> <p>2) să nu solicite sau să accepte niciun avantaj nejustificat care s-ar putea considera că îi compromite independența;</p> <p>3) să își exprime în mod clar opoziția în situația în care consideră ca o decizie a consiliului societății poate avea efecte negative asupra societății. În situația în care consiliul societății ia decizii față de care membrul independent sau neexecutiv are rezerve serioase, acesta ar trebui să prezinte toate consecințele specifice care ar putea rezulta urmarea acestora.</p>
---	--	--	--

<p>(b) să nu caute sau să accepte niciun avantaj nerezonabil, care ar putea fi considerat că compromite independența sa; și</p> <p>(c) să-și exprime în mod clar opoziția sa în cazul în care constată că o decizie a consiliului (de supraveghere) poate prejudicia societatea.</p> <p>Atunci când consiliul (de supraveghere) a luat decizii în condițiile în care un director independent neexecutiv sau de supraveghere are rezerve serioase, acesta trebuie să-și atribuie toate consecințele corespunzătoare. La demisionare, el ar trebui să-și explice motivele într-o scrisoare adresată consiliului sau comitetului de audit și, după caz, oricărui organism relevant din afara societății.</p>			
---	--	--	--

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse „Recomandarea Comisiei 2004/913/CE din 14 decembrie 2004 de promovare a unui regim adecvat de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă, (CELEX: 32004H0913), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 385/55 din 29 decembrie 2004”			
2	Titlul actului normativ național Proiectul de Lege pentru modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni (aspecte conexe aplicării politicii de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății)			
3	Gradul general de compatibilitate Parțial compatibil			
4.	Autoritatea/persoana responsabilă Comisia Națională a Pieței Financiare, Ministerul Finanțelor			
5.	Data întocmirii/actualizării 05.07.2024 -01.08.2024			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Diferențele/Observațiile
6		7	8	9
Secțiunea I. Domeniul de aplicare și definițiile 1 Domeniul de aplicare 1.1.Statele membre ar trebui să ia toate măsurile adecvate pentru a se asigura că societățile cotate la bursă cu sediul social pe teritoriul lor respectă prezenta recomandare. Cu toate acestea, acestea ar trebui să ia în considerare în mod corespunzător particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, astfel cum sunt reglementate de Directiva 85/611/CEE. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia în considerare particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, care nu intră sub incidența directivei respective și al		1. Legea nr. 1134/1997: Art.48, alin.(3) lit.b) și (3¹): ”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive: ... b) aprobă Codul de governanță corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta; ... (3 ¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la	Compatibil	Aspectele ce țin de regimul de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă au fost transpuse în legislația națională (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de governanță corporativă) în procesul de transpunere a Directivei UE nr.2017/828 „de modificare a Directivei 2007/36/CE în ceea ce privește încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor”, în special fiind asigurată: - instituirea obligației entității de interes public (care include și societățile cotate la bursă) de a elabora o politică de remunerare a conducătorilor săi și competența exclusivă a adunării generale a acționarilor (AGA) de a aproba această politică, de rând cu obligația Societății de a raporta anual către AGA despre aplicarea politicii date, dar și instituirea de norme în ceea ce privește obligația Societății de a dezvălui politica și raportului său de remunerare.

<p>căror singur scop este de a investi banii strânși de la investitori într-o gamă diversificată de active și care nu urmăresc să preia controlul juridic sau managerial asupra niciunuia dintre emitenții investițiilor sale subiacente.</p>	<p>alin.(3), are următoarele atribuții exclusive:</p> <p>a) aprobă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației;</p> <p>b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernanță corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.</p> <p>2. Codul de guvernanță corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF, nr. 67/10 din 24.12.2015:</p> <p>- Capitolul III¹ Politica de remunerare și</p> <p>- Capitolul IV Raportul anual de remunerare</p> <p>4. Legea nr.171/2012:</p> <p>1. Capitolul V. ORGANISMELE DE PLASAMENT COLECTIV ÎN VALORI MOBILIARE OPCVM) și actele normative secundare subordonate , in speță: Regulamentului privind reglementările prudențiale față de activitatea societății de administrare a organismelor de plasament colectiv, aprobat prin Hotărârea CNPF nr. 62/21 din 20.12.2014 (Secțiunea a 7-a Politica de remunerare);</p>		<p>În ceea ce privește Directiva 85/611/CE de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind anumite organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM), prevederile acesteia se regăsesc în capitolul V din Legea nr.171/2012, iar cu privire la speța prezentelor Recomandări - în actul normativ secundar, emis de CNPF și anume în Regulamentului privind reglementările prudențiale față de activitatea societății de administrare a organismelor de plasament colectiv (Secțiunea a 7-a Politica de remunerare)</p>
---	---	--	---

	<p>2. art.6, noțiunea <i>entitate de interes public</i> – entitate care întrunește cel puțin unul dintre următoarele criterii:</p> <p>b) este un emitent ale cărui valori mobiliare sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată;</p>		
<p>1.2. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia toate măsurile adecvate pentru a se asigura că societățile cotate la bursă care nu sunt înregistrate într-unul dintre statele membre, dar care se listează primar pe o piață reglementată stabilită pe teritoriul lor, respectă dispozițiile prezentei recomandări.</p>	<p>Legea nr.171/2012: -Art.2. Subiecții prezentei legi (1) Prezenta lege se aplică persoanelor fizice și juridice din Republica Moldova, persoanelor fizice și <i>juridice străine</i> și apatrizilor care prestează servicii ori desfășoară activități pe piața de capital....</p> <p>- Art. 9. Particularitățile admiterii spre plasare/tranzacționare pe o piață reglementată din Republica Moldova a valorilor mobiliare străine ... (7) În cazul în care oferta publică este inițiată/cererea de admitere spre tranzacționare pe o piață reglementată este înaintată de un emitent de valori mobiliare cu sediul într-un stat care nu este membru al Uniunii Europene, Comisia Națională poate accepta prospectul întocmit în conformitate cu legislația din statul respectiv, cu următoarele condiții: a) prospectul este întocmit în conformitate cu standardele internaționale stabilite de organizațiile internaționale ale comisiilor de valori mobiliare și conține informații în conformitate cu standardele de transparență ale Organizației</p>	<p><i>Parțial compatibil</i></p>	<p>Deși din prevederile Legii nr.171/2012, prin care se impun cerințe privind conținutul prospectului de admitere, dar și dezvăluire a informațiilor, și care, în coroborare cu Regulile pieței reglementate a BVM, se aplică față de toți emitenții admiși la bursă, iar ca condiție de admitere se obligă ca emitenții să dispună de Codul de governanță corporativă (prevederi care includ aspecte ce vizează politica de remunerare a conducătorilor societăților cotate la bursă), totuși aceste norme, fiind aplicate unor emitenți din țări terțe nu specifică expres la care Cod ar trebui acestea să adere (adică nu specifică ca la Codul GC aprobat de CNPF sau al unui alt Cod cu prevederi echivalente acestuia din urmă).</p> <p>Respectiv, pentru asigurarea transpunerii certe a acestei recomandări, e necesar de intervenit cu precizări corespunzătoare la art. 9 din Legea nr.171/2012 (cel puțin alin.7, de completat cu o nouă lit. c) care ar condiționa admiterea la bursă de aplicarea unui Cod GC similar celui emis de CNPF sau operatorul pieței reglementate la care aplică, precum și prevederi că, pe toată perioada cotării, emitentul va respecta cerințele de dezvăluire a informațiilor în conformitate cu prevederile legi, or parte al acestor dezvăluiri este și politica de remunerare).</p> <p>Totodată, se solicită a face completări, în acest sens, și la Regulile pieței reglementate și, în particular, e necesar de ținut cont, de aceste aspecte de conformare, în procesul de elaborare și aprobare a Procedurii de plasare/admitere spre tranzacționare a valorilor mobiliare străine pe piața reglementată, act la care se face referință la art.24.9 din regulile PR a Bursei de valori a Moldovei.</p>

	<p>Internaționale a Reglementatorilor de Valori Mobiliare (IOSCO);</p> <p>b) cerințele de informare, inclusiv cele de natură financiară, sunt echivalente cu cele solicitate, în conformitate cu prevederile prezentei legi, la întocmirea prospectului.</p> <p>.....</p> <p>(10) Persoana care a inițiat procedura de admitere spre tranzacționare a valorilor mobiliare străine pe o piață reglementată, pe toată perioada circulației acestora pe piața respectivă, este obligată să asigure dezvăluirea informației aferente valorilor mobiliare străine și aferente emitentului acestora, care este pusă la dispoziția investitorilor prin intermediul operatorului de piață, conform regulilor pieței reglementate.</p> <p>Articolul 120. Raportul anual al emitentului</p> <p>(2) Raportul anual al emitentului va conține:</p> <p>....</p> <p>4) politica de remunerare și raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, aprobate/întocmite conform normelor de guvernanță corporativă.</p> <p>REGULILE PIETEI REGLEMENTATE a Bursei de Valori a Moldovei (Hotărârea CNPF nr.23/3/2015)</p> <p>Articolul 3. Domeniul de aplicare</p> <p>3.1. Prezentele Reguli se aplică:</p> <p>...</p>		
--	---	--	--

	<p>d) tuturor emitenților, în partea ce reglementează circulația pe piața reglementată (Bursă) a valorilor mobiliare emise de către ei.</p> <p>Articolul 24: 24.9. Valorile mobiliare emise de către persoane juridice străine se admit spre plasare/tranzacționare pe piața reglementată în conformitate cu prevederile art.9 din Legea nr.171/2012. Procedura de plasare/admitere spre tranzacționare a acestor instrumente financiare va fi reglementată prin regulament separat, coordonat cu Comisia Națională a Pieței Financiare.</p> <p>Articolul 25. Admiterea acțiunilor la tranzacționare pe piața reglementată 25.1. Emitentul de acțiuni care solicită admiterea acțiunilor la tranzacționare pe piața reglementată la cererea sa sau la inițiativa membrului pieței reglementate, cu acordul emitentului, trebuie să corespundă cumulativ următoarelor condiții: f) să dispună de Codul de governanță corporativă;</p>		
<p>1.3. Statele membre ar trebui să se asigure că prezenta recomandare se aplică remunerației directorilor executivi în situațiile în care aceștia nu sunt membri ai organelor administrative, de conducere și de supraveghere ale unei societăți cotate la bursă.</p>	<p>Legea nr. 1134/1997: 1. Articolul 72. Persoanele cu funcții de răspundere ale societății (1) Persoane cu funcții de răspundere ale societății sînt considerați membrii consiliului societății, <i>organului executiv</i>, comisiei de cenzori/comitetului de audit, comisiei de lichidare ale societății, <i>precum și alte</i></p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Normele legislației naționale, ce țin de regimul de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă, transpuse în legislația sectorială (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de governanță corporativă), fac trimitere la "<i>politica/raportul de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății</i>", care, reieșind din noțiunea specificată la art.72, alin.(1) din Legea nr.1134/1997, precum și cea care rezultă din prevederile art.203 (1) CC, indică extinderea aplicării cerințelor de</p>

	<p><i>persoane care exercită atribuții de dispoziție în conducerea societății.</i></p> <p>Codul Civil, Art. 203. (1) În sensul prezentului cod, sînt persoane afiliate persoanei juridice: a) membrii consiliului, membrii organului executiv, membrii comisiei de cenzori, persoanele cu funcții de răspundere ale organizației gestionare (administrator fiduciar), conducătorul auditorului care exercită funcțiile comisiei de cenzori, <i>alte persoane cu funcții de răspundere, după caz (conducătorii sucursalelor, contabilul-șef etc.);</i></p>		<p>remunerare, astfel cum se specifică în prezentul articol din recomandare.</p>
<p>2. Definiții în sensul prezentei recomandări</p> <p>2.1. „Director” înseamnă orice membru al organelor administrative, de conducere sau de supraveghere ale unei societăți cotate la bursă.</p> <p>2.2. „Societate cotate” înseamnă o societate ale cărei valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată în sensul Directivei 2004/39/CE într-unul sau mai multe state membre.</p>	<p>Legea nr.1134/1997:</p> <p>Articolul 68. Organul executiv al societății (4) Organul executiv al societății poate fi colegial (comitet de conducere, direcție) sau unipersonal (director general, director)....</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Din perspectiva analizei gradului de compatibilitate, a se reține că în RM există mai multe acte legislative care nemijlocit reglementează anumite aspecte ce țin de activitatea societăților pe acțiuni (organizarea internă, administrarea, relațiile corporative, etc.), precum ar fi Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012, CC, Codul de guvernanță corporativă, Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi ș.a. .</p> <p>Astfel, deși unele prevederi din actele normative naționale corespund celor din actele europene, în același timp, în majoritatea cazurilor, în legislația locală nu există o analogie completă și deplină cu cele din urmă.</p> <p>Respectiv, în cazul în care efectul juridic al unor norme din legislația locală este similară celor din actele UE, dar există diferențe între forma de expunere, redacție sau alte elemente analogice, <i>sau dacă se intervine cu definiții ca element de a aduce un grad de precizie la înțelegerea normelor expuse</i> în actul UE, modificarea legislației nu este necesară, acestea calificându-se drept compatibile.</p> <p>Ca urmare, calificările privind incompatibilitatea, după caz, recomandările privind măsurile de conformare din tabelul de concordanță, aici și în continuare, conțin doar măsuri care vor avea ca rezultat introducerea unor norme inexistente în RM</p>

<p>2.3. „Componente variabile ale remunerării” înseamnă componente ale drepturilor salariale ale directorilor care se acordă pe baza unor criterii de performanță; printre acestea se numără și primele.</p>	<p>Codul de guvernanță corporativă (CGC):</p> <p>”73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acestora numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p> <p>....</p> <p>73⁶..... Politica de remunerare trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie elementele remunerației fixe și variabile, inclusiv toate plățile adiționale și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate persoanelor cu funcții de răspundere și să indice proporția relativă a acestor elemente.....</p> <p>73⁷. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica de remunerare indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, criterii privind responsabilitatea socială a societății și</p>

	<p>sau anulara/modificarea celor care sunt contradictorii; tabelul nu conține și nu recomandă amendamente de ordin redacțional, care nu schimbă semnificația juridică a normelor existente.</p> <p>In sensul acestei definiții, nici noțiunea de "director", nici de "societate cotate", nu se utilizează in legislația locală conexas pieței de capital, de aceea ar fi inutilă introducerea acestora ca definiții, fără ca aceste termene sa apară in textul actului normativ. Echivalentul acestor termene utilizat in legislația locală este "membru al organului/lor.." și, corespunzător "societăți admise pe piața reglementată", ceea ce in esența este aceeași.</p>
Parțial compatibil	<p>Transpunerea va fi asigurată și prin proiectul de modificare a CGC</p> <p>Deși din prevederile art. 73⁶, 73⁷ și art. 73⁹ din CGC, ar putea fi deduse noțiunile de "Componente variabile ale remunerației" și "Plăți compensatorii la încetarea contractului", astfel precum sunt definite in recomandare, totuși pentru un grad mai înalt de precizie se propune de completat CGC cu aceste noțiuni (a vedea propunerile de completare a <i>Capitolului III¹</i>, <i>expus la examinarea pct. 4</i>, mai jos)</p> <p><i>CGC, pct. 73¹⁰ se expune in redacție nouă (a vedea mai jos redacția propusă, ținând cont si de prevederile pct.3.4-3.5 din Recomandarea 2009/385/CE)</i></p>

<p>2.4. „Plăți compensatorii la încetarea contractului” înseamnă orice plată efectuată în contextul încetării premature a contractelor directorilor executivi sau generali, printre care se numără plăți legate de durata unei perioade de preaviz sau de o clauză de neconcurență inclusă în contract. <i>(n.a. pct.2.3 și 2.4 completate prin Recomandarea 2009/385/CE)</i></p>	<p>explică modul în care acestea contribuie la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță.....</p> <p>.....</p> <p>73⁹. Politica de remunerare indică date privind perioada de exercitare a atribuțiilor persoanelor cu funcții de răspundere (după caz, durata contractelor), precum și perioadele de suspendare/amânare aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii facultative sau de pensionare anticipată și condițiile de rezoluțiune a contractelor și plățile aferente rezoluțiunii acestora.</p>		
<p>Secțiunea II. Politica de remunerare</p> <p>3. Structura politicii privind remunerarea directorilor <i>(n.a. pct.3 completat prin Recomandarea 2009/385/CE)</i></p> <p>3.1. În cazul în care politica de remunerare include componente variabile ale remunerării, societățile ar trebui să stabilească limite în ceea ce privește componenta sau componentele variabile. Componenta nonvariabilă a remunerării ar trebui să fie suficientă pentru a permite societății să rețină componentele variabile ale remunerării atunci când nu se îndeplinesc criteriile de performanță.</p> <p>3.2. Acordarea componentelor variabile ale remunerării ar trebui să depindă de criterii de performanță predeterminate și măsurabile. Criteriile de performanță ar trebui să promoveze sustenabilitatea societății pe termen lung și să includă criterii de natură nefinanciară pertinente pentru crearea de valoare pe termen lung de către societate,</p>	<p>Codul de guvernanză corporativă (CGC), Capitolul III¹, Politica de remunerare:</p> <p>” 73¹. Societatea elaborează și adoptă, la adunarea generală a acționarilor, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere.</p> <p>73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acesteia numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p> <p>....</p> <p>73⁶..... Politica de remunerare trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie elementele remunerației fixe și variabile, inclusiv toate plățile adiționale și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate persoanelor cu funcții de</p>	<p>Parțial compatibil</p>	<p>Transpunerera va fi asigurată și prin proiectul de modificare a CGC</p> <p>In scop de conformare, Capitolul III¹ din CGC se expune în redacție nouă (completat cu alineate noi, potrivit prevederilor pct.3.1. – 3.5. din actul UE, după cum urmează:</p> <p>CGC, pct. 73⁹ va avea următorul cuprins:</p> <p>„73⁹. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, în acest scop, la elaborarea politicii de remunerare, societatea va tine cont de următoarele:</p> <p>(1) Acordarea componentelor variabile ale remunerării depinde de criterii de performanță predeterminate și măsurabile. Criteriile de performanță trebuie să promoveze sustenabilitatea societății pe termen lung și să includă și criterii de natură nefinanciară pertinente pentru crearea de valoare pe termen lung de către</p>

<p>cum ar fi respectarea regulilor și a procedurilor aplicabile.</p> <p>3.3. Atunci când se acordă o componentă variabilă a remunerației, se impune ca o parte considerabilă a acesteia să fie amânată pentru o perioadă minimă de timp. Partea componentei variabile care face obiectul amânării ar trebui determinată în raport cu ponderea relativă a componentei variabile, prin comparație cu componenta nonvariabilă a remunerației.</p> <p>3.4. Aranjamentele contractuale cu directorii executivi sau generali ar trebui să includă prevederi care să permită societății să revindice componente variabile ale remunerației care au fost acordate pe baza unor informații care s-au dovedit ulterior a fi în mod evident incorect declarate.</p> <p>3.5. Plățile compensatorii la încetarea contractului nu ar trebui să depășească o sumă fixă sau un număr determinat de ani de remunerare anuală, care, în general, nu ar trebui să fie mai mare de doi ani pentru componenta nevariabilă a remunerației sau echivalentul acesteia. Plățile compensatorii nu ar trebui efectuate dacă încetarea contractului survine ca urmare a rezultatelor necorespunzătoare.</p>	<p>răspundere și să indice proporția relativă a acestor elemente.....</p> <p>73⁷. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica de remunerare indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, criterii privind responsabilitatea socială a societății și explică modul în care acestea contribuie la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță</p>	<p>societate, cum ar fi respectarea regulilor și a procedurilor aplicabile.</p> <p>(2) Politica de remunerare va stabili limite în ceea ce privește componenta sau componentele variabile. Componenta nevariabilă (fixă) a remunerației ar trebui să fie suficientă pentru a permite societății să rețină componentele variabile ale remunerației atunci când nu se îndeplinesc criteriile de performanță.</p> <p>(3) De rând cu indicarea criteriilor privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, și criteriilor privind responsabilitatea socială a societății, aceasta va explica modul în care acestea contribuie la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță.</p> <p>(4) Atunci când se acordă o componentă variabilă a remunerației, se impune ca o parte considerabilă a acesteia să fie amânată pentru o perioadă minimă de timp (perioada de amânare). Partea componentei variabile supusă amânării trebuie determinată în raport cu ponderea relativă a componentei variabile, prin comparație cu componenta nevariabilă a remunerației.</p> <p>(5) Politica de remunerare oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și, în funcție de disponibilitățile mijloacelor financiare corespunzătoare ale societății, la mecanismele și posibilitățile de recuperare a remunerațiilor variabile.</p> <p>CGC, pct. 73¹⁰, va avea următorul cuprins:</p> <p>73¹⁰. Politica de remunerare indică date privind perioada de exercitare a atribuțiilor persoanelor cu funcții de răspundere (după caz, durata contractelor), perioadele de preaviz, de reținere/de amânare aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipată, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile compensatorii aferente rezilierii acestora.</p> <p>Intru aplicarea acestor prevederi, la elaborarea și asigurarea punerii în aplicare a politicii de remunerare, societatea va ține cont de următoarele:</p> <p>(1) Aranjamentele contractuale cu membrii organului executiv de conducere, colegial sau unipersonal (director general, director), trebuie să includă prevederi care să permită societății să revindice</p>
---	---	--

			<p>componente variabile ale remunerării care au fost acordate pe baza unor informații care s-au dovedit ulterior a fi în mod evident incorect declarate.</p> <p>(2) Plățile compensatorii la încetarea contractului nu ar trebui să depășească o sumă fixă sau un număr determinat de ani de remunerare anuală, care, în general, nu ar trebui să fie mai mare de doi ani pentru componenta nevariabilă a remunerării sau echivalentul acesteia. Plățile compensatorii nu ar trebui efectuate dacă încetarea contractului survine ca urmare a rezultatelor necorespunzătoare.</p>
<p>4. Remunerația bazată de acțiuni (n.a. pct.4 completat prin Recomandarea 2009/385/CE)</p> <p>4.1. Acțiunile nu ar trebui să se atribuie definitiv cel puțin timp de trei ani de la acordarea lor. Se impune ca opțiunile pe acțiuni sau orice alte drepturi de achiziționare acțiuni sau de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor să nu se poată exercita timp de cel puțin trei ani de la acordarea lor.</p> <p>4.2. Atribuirea definitivă de acțiuni și dreptul de a exercita opțiuni pe acțiuni sau orice alte drepturi de achiziționare acțiuni și de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor ar trebui să depindă de criterii de performanță predeterminate și măsurabile.</p> <p>4.3. După atribuirea definitivă, directorii ar trebui să rețină un număr de acțiuni până la sfârșitul mandatului, în funcție de necesitatea de finanțare a costurilor legate de achiziționarea acțiunilor. Numărul de acțiuni reținute ar trebui să fie fix, de exemplu dublul valorii remunerăției anuale totale (componentele nonvariabile plus componentele variabile).</p>		<p>Prevederi UE netranspuse</p>	<p>Transpunerea va fi asigurată prin proiectul de modificare a CGC.</p> <p>CGC:</p> <p>- denumirea Capitolului III¹ va avea următorul cuprins:</p> <p style="text-align: center;">” Capitolul III¹ POLITICA DE REMUNERARE Secțiunea I</p> <p>Politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății și structura ei ”;</p> <p>- după denumirea Secțiunii 1, aceasta se completează cu un preambul, având următorul conținut:</p> <p>” În sensul prezentului capitol se aplică următoarele definiții:</p> <p><i>Acordare</i> - înseamnă acordarea unei remunerării variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este plătită suma acordată;</p> <p><i>Componente variabile ale remunerării</i>- înseamnă componente ale drepturilor salariale ale directorilor care se acordă pe baza unor criterii de performanță; printre acestea se numără și primele;</p> <p><i>Intrare în drepturi</i> - înseamnă efectul prin care persoana, căruia i se aplică politica de remunerare, devine titularul legal al remunerăției variabile acordate, indiferent de instrumentul financiar folosit pentru plată sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare;</p> <p><i>Mecanism de recuperare</i> - înseamnă un acord cu membrul personalului căruia i se aplică politica de remunerare, prin care acesta trebuie să restituie companiei proprietatea asupra unei sume,</p>

<p>4.4. Remunerarea directorilor fără funcții executive sau a membrilor consiliului de supraveghere nu ar trebui să includă opțiuni pe acțiuni.</p>		<p>reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut, sau pentru care persoana ?a intrat deja în drepturi, în anumite condiții; <i>Perioadă de reținere</i> - înseamnă o perioadă de timp după intrarea în drepturi asupra instrumentelor financiare ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate. <i>Perioadă de amânare</i> - înseamnă perioada dintre acordarea remunerației variabile și intrarea în drepturi în care persoana remunerată nu este proprietarul legal al remunerației acordate; <i>Plățile compensatorii la încetarea contractului</i>- înseamnă orice plată efectuată în contextul încetării premature a contractelor membrilor organului executiv, colegial sau unipersonal (director general, director), inclusiv plățile legate de durata unei perioade de preaviz sau de o clauză de neconcurență inclusă în contract.</p> <p>- pct., după pct.73¹⁴ , Capitolul III¹ se completează cu Secțiunea 2, cu următorul cuprins :</p> <p style="text-align: center;">"Secțiunea 2 Remunerația bazată de acțiuni</p> <p>73¹⁵ . În cazul în care societatea acordă o remunerație prin oferirea unui număr de acțiuni ale societății, politica explică modul în care această remunerație contribuie la realizarea strategiei de afaceri a societății și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia, precum și precizează perioadele în care persoanele cu funcții executive au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă a lor.</p> <p>73¹⁶ În sensul realizării cerințelor pct.73¹⁵ , politica de remunerare și/sauregulamentele corespunzătoare ale societății vor prevedea cel puțin următoarele:</p> <p>1) Acțiunile, în scop de remunerare, nu trebuie să se atribuie definitiv persoanelor cu funcție executivă ale societății, cel puțin timp de trei ani de la acordarea lor. Se impune ca opțiunile pe acțiuni sau orice alte drepturi de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor să nu se poată exercita timp de cel puțin trei ani de la acordarea lor.</p>
---	--	--

			<p>2) Atribuirea definitivă de acțiuni și dreptul de a exercita opțiuni pe acțiuni sau orice alte drepturi de a achiziționa acțiuni și de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor trebuie să fie condiționată de faptul în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță, preventiv predeterminate, în acest scop, și care trebuie să fie măsurabile.</p> <p>3)Aranjamentele contractuale cu persoanele indicate la sbp. (1) trebuie să prevadă că, în cazul unei atribuirii definitive de acțiuni, acestea trebuie să rețină un număr de acțiuni până la sfârșitul mandatului său (perioada de reținere). Numărul de acțiuni reținute ar trebui să fie fix, de exemplu dublul valorii remunerației anuale totale (componentele nevariabile plus componentele variabile).</p>
<p>3. Transparența politicii privind remunerarea directorilor</p> <p>3.1. Fiecare companie listată ar trebui să facă publică situația remunerării conform politicii de remunerare a companiei (Situația remunerării). Aceasta ar trebui să facă parte dintr-un raport de remunerare independent și/sau să fie inclus în conturile anuale și raportul anual sau în notele la conturile anuale ale companiei. Situația remunerării ar trebui să fie postată și pe site-ul web al companiei listate.</p>	<p>Legea nr.171/2012, Art.119, 120 : Art.119 (1) Un emitent care este considerat entitate de interes public va publica: a) <i>raportul anual al emitentului;</i> b) raportul semestrial al emitentului; c) declarațiile intermediare ale conducerii emitentului; d) informația despre evenimentele care afectează activitatea economico-financiară a emitentului; e) actele de constituire ale emitentului.</p> <p>Articolul 120. Raportul anual al emitentului (1) Emitenții sînt obligați să publice raportul anual în termen de pînă la 30 aprilie și să ia măsurile necesare pentru ca raportul să rămînă disponibil publicului pe o perioadă de cel puțin 10 ani. (2) Raportul anual al emitentului va conține: </p>	<i>Compatibil</i>	

	<p>4) politica de remunerare și raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, aprobate/întocmite conform normelor de guvernanță corporativă.</p> <p>Codul GC Capitolul IV Raportul anual de remunerare</p> <p>.....</p> <p>73¹³. După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare și informațiile privind rezultatele votului se publică, fără întârziere, pe pagina web oficială a societății, fiind accesibile publicului cel puțin atâta timp cât sunt aplicabile.</p> <p>79. După examinarea la adunarea generală a acționarilor, în termen de 15 zile lucrătoare, societățile plasează raportul anual de remunerare pe pagina web oficială a societății, care se va păstra o perioadă de 10 ani.</p>		
<p>3.2. Situația remunerării ar trebui să se focalizeze în principal pe politica companiei privind remunerarea directorilor pentru exercițiul financiar următor și, dacă este cazul, următorii ani. De asemenea, ar trebui să conțină o imagine de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar precedent. Un accent deosebit ar trebui să se pună asupra oricăror modificări semnificative în politica de remunerare a societății cotate la bursă în comparație cu exercițiul financiar precedent.</p>	<p>Codul GC :</p> <p>74. Societatea întocmește un raport anual de remunerare clar și ușor de înțeles, care să ofere o imagine cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, de orice formă, calculate/achitate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, în conformitate cu politica de remunerare, aplicată persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, inclusiv celor nou-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat.</p> <p>75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane</p>	<p><i>Parțial compatibil</i></p>	<p>Transpunerea se va asigura și prin proiectul de modificare a CGC</p> <p>CGC prevede cerințe față de conținutul raportului de remunerare pentru perioada de gestiune și abaterile semnificative de la politica de remunerare aprobată, dar nu prevede nimic despre previziunile pentru aplicarea acestora în anii următori și reflectarea modificărilor semnificative în comparație cu exercițiul financiar precedent. În scop de conformare deplină, CGC se va completa după cum urmează:</p> <p>CGC, Pct..75: - sbp.2), după textul "modificării anuale a remunerației," se completează cu textul " un accent deosebit fiind pus pe oricare din</p>

	<p>cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a :</p> <p>1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p> <p>2) <i>modificării anuale a remunerației</i>, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților emitentului, care nu sunt persoane cu funcții de răspundere, cel puțin în ultimii 5 ani de activitate, prezentate împreună într-o manieră care să permită compararea;</p> <p>.....</p> <p>6) informațiilor privind orice abatere de la politica de remunerare adoptată și privind orice derogări aplicate în conformitate cu prevederile pct.73¹⁰, inclusiv a explicațiilor privind natura circumstanțelor excepționale și a elementelor specifice, de la care s-a făcut derogarea.</p>
<p>3.3. Situația remunerării trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:</p> <p>(a) explicarea importanței relative a componentelor variabile și nevariabile ale remunerației directorilor;</p> <p>(b) informații suficiente cu privire la criteriile de performanță pe care se bazează orice drept la opțiuni pe acțiuni, acțiuni sau componente variabile ale remunerației;</p> <p>(c) informații suficiente cu privire la legătura dintre remunerație și performanță;</p>	<p>CGC:</p> <p>75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a :</p> <p>1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care</p>

	<p>modificările semnificative intervenite în politica de remunerare a societății în comparație cu exercițiul financiar precedent;”</p> <p>- se completează cu sbp.7) și sbp.8), în următoarea redacție:</p> <p>” 7) imaginii de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar precedent, cu focusarea, în principal, pe politica companiei privind remunerarea acestor persoane pentru exercițiul financiar următor și, dacă este cazul, următorii ani;</p> <p>8) o descriere privind procesul pregătitor și decizional utilizat pentru elaborarea politicii de remunerare a companiei. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultanților externi ale căror servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.”</p>
<p><i>Parțial compatibil</i></p>	<p>Transpunerea se va asigura și prin proiectul de modificare a CGC</p> <p>Completările propuse vin sa asigure transpunerea pct.3.3-3.5 din <i>Recomandarea 2004/193/CE</i>), dar si <i>pct.5.2, lit.c-g) din Recomandarea 2009/385/CE</i>.</p> <p>CGC se va completa după cum urmează: Pct75:</p>

<p>(d) principalii parametri și justificarea oricărei scheme anuale de bonusuri și a oricăror alte beneficii care nu sunt în numerar;</p> <p>(e) o descriere a principalelor caracteristici ale schemelor de pensie suplimentară sau de pensionare anticipată pentru directori.</p> <p>Cu toate acestea, divulgarea acestor informații în Situația remunerării nu ar trebui să implice divulgarea informațiilor de natură sensibilă din punct de vedere comercial.</p> <p>3.4. Situația remunerării ar trebui, de asemenea, să descrie și să explice politica companiei listate în ceea ce privește termenul contractelor cu directorii executivi. Acestea ar trebui să includă, inter alia, informații privind durata contractelor cu directorii executivi, perioadele de preaviz aplicabile și detaliile dispozițiilor privind plățile de reziliere și alte plăți legate de rezilierea anticipată în cadrul contractelor cu directorii executivi.</p> <p>3.5. De asemenea, ar trebui dezvăluite informații privind procesul pregătitor și decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare a directorilor societății cotate la bursă. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultantilor externi ale căror servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.</p>	<p>remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p> <p>2) modificării anuale a remunerației, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților emitentului, care nu sunt persoane cu funcții de răspundere, cel puțin în ultimii 5 ani de activitate, prezentate împreună într-o manieră care să permită compararea;</p> <p>3) oricărei remunerații primite de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea;</p> <p>4) numărului de acțiuni și a altor valori mobiliare acordate, precum și a principalelor condiții pentru exercitarea drepturilor aferente respectivei oferte, inclusiv a prețului de alocare și a datei și, dacă e cazul, a informațiilor despre orice modificări ale acestora;</p> <p>5) informațiilor privind utilizarea posibilității de a pretinde remunerații variabile;</p> <p>6) informațiilor privind orice abatere de la politica de remunerare adoptată și privind orice derogări aplicate în conformitate cu prevederile pct.73¹⁰, inclusiv a explicațiilor privind natura circumstanțelor excepționale și a elementelor specifice, de la care s-a făcut derogarea.</p>	<p>- sbp.1), după textul ” remunerației fixe și ale celei variabile,” se completează cu textul ” cu explicarea importanței relative a acestor componente, precum și”;</p> <p>- la sbp. 2) textul „modificării anuale a remunerației,” se completează cu textul „, un accent deosebit fiind pus pe oricare din modificările semnificative intervenite în politica de remunerare a societății în comparație cu exercițiul financiar precedent;”</p> <p>-sbp.3) va avea următorul cuprins:</p> <p>3) informațiilor privind componența grupurilor colegiale din cadrul societăților a căror politică de remunerare a fost analizată în raport cu stabilirea politicii de remunerare a societății, precum și descrierii oricărei remunerații primite de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea;”</p> <p>- se completează cu sbp.3¹⁾ și sbp.3²⁾ în următoarea redacție:</p> <p>”3¹⁾ principalilor parametri și justificarea oricărei scheme anuale de bonusuri și a oricăror altor beneficii care nu sunt în numerar;</p> <p>3²⁾ informațiilor legate de perioadele de amânare pentru componentele variabile ale remunerării în corespundere cu pct. 73⁹ sbp.5);”</p> <p>-sbp.4 va avea următorul cuprins:</p> <p>„4) informațiilor cu privire la criteriile de performanță pe care se bazează orice drept la opțiuni pe acțiuni, acțiuni sau componente variabile ale remunerației, a numărului de acțiuni și a altor valori mobiliare acordate, precum și a principalelor condiții pentru exercitarea drepturilor aferente respectivei oferte, inclusiv a prețului de alocare și a datei și, dacă e cazul, a informațiilor despre orice modificări ale acestora- se completează cu sbp.4¹ - 4³⁾, în următoarea redacție:</p> <p>” 4¹⁾ principalelor caracteristici ale schemelor de pensie suplimentară sau de pensionare anticipată pentru persoanele cu funcții de răspundere;</p> <p>4²⁾ descrierilor prin care să se explice politica companiei în ceea ce privește termenul contractelor cu membrii organului executiv. Acestea ar trebui să includă, inter alia, informații privind durata contractelor cu aceste persoane, perioadele de preaviz aplicabile și detaliile dispozițiilor privind plățile de reziliere și alte plăți legate de rezilierea anticipată potrivit contractelor cu membrii organului</p>
---	---	---

			<p>executiv, dar și informații suficiente cu privire la politica de plăți compensatorii la încetarea contractului, conform pct..73¹⁰ sbp.1); 4³) informațiilor legate de perioadele care se scurg până la atribuirea definitivă a remunerării bazate pe acțiuni, conform punctului 73¹⁶ sbp. (1); - sbp. 5) va avea următorul cuprins:: ”5) informațiilor cu privire la politica de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă, conform pct.73¹⁵, precum și a informațiilor privind utilizarea posibilității de recuperare a remuneratei variabile;”; - se completează cu sbp.7) și sbp.8), cu următorul cuprins : ” 7) imaginii de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar precedent, cu focusarea, în principal, pe politica companiei privind remunerarea acestor persoane pentru exercițiul financiar următor și, dacă este cazul, următorii ani; 8) descrierii privind procesul pregător și decizional utilizat pentru elaborarea politicii de remunerare a companiei. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultantților externi ale căror servicii au fost utilizate pentru elaborarea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.”. - CGC se completează cu pct.75¹ ”75¹. Dezvăluirea informațiilor în raportul de remunerare, potrivitpct. 74-75, nu trebuie să implice dezvăluirea informațiilor de natură sensibilă din punct de vedere comercial.”</p>
<p>5. Transparența politicii privind remunerarea directorilor (pct.5 completat prin Recomandarea 2009/385/CE) 5.1. Situația remunerării, menționată la punctul 3.1 din Recomandarea 2004/913/CE, ar trebui să fie clară și ușor de înțeles.</p>	<p>CGC: 74. Societatea întocmește un raport anual de remunerare <i>clar și ușor de înțeles</i>, care să ofere o imagine cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, de orice formă, calculate/achitate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, în conformitate cu politica de remunerare, aplicată persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, inclusiv celor nou-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

<p>5.2. Pe lângă informațiile prevăzute la punctul 3.3 din Recomandarea 2004/913/CE , situația remunerării ar trebui să mai includă următoarele:</p> <p>(a) o explicație cu privire la modul în care alegerea criteriilor de performanță sprijină interesele pe termen lung ale societății, în conformitate cu punctul 3.2 din prezenta recomandare</p> <p>(b) o explicație cu privire la metodele aplicate pentru a determina dacă au fost îndeplinite criteriile de performanță;</p> <p>(c) informații suficiente legate de perioadele de amânare (n.a. "deferment periods") pentru componentele variabile ale remunerării menționate la punctul 3.3 din prezenta recomandare</p> <p>(d) informații suficiente cu privire la politica de plăți compensatorii la încetarea contractului, conform punctului 3.4 din prezenta recomandare</p> <p>(e) informații suficiente legate de perioadele care se scurg până la atribuirea definitivă a remunerării bazate pe acțiuni, conform punctului 4.1 din prezenta</p> <p>(f) informații suficiente cu privire la politica de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă, conform punctului 4.3 din prezenta recomandare;</p> <p>(g) informații suficiente privind componența grupurilor colegiale din cadrul societăților a căror politică de remunerare a fost analizată în raport cu stabilirea politicii de remunerare a societății respective.</p>	<p>CGC:</p> <p>75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a:</p> <p>1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p>	<p>Compatibil</p>	
<p>4. Votul acționarilor</p> <p>6.1. Acționarii, în special acționarii instituționali, ar trebui încurajați să participe atunci când este cazul la adunările generale și să-și utilizeze în cunoștință de cauză voturile pentru aspecte legate de remunerarea directorilor, ținând cont în același timp de principiile enunțate în prezenta recomandare</p>	<p>Legea nr.198/2020 privind fondurile de pensii facultative:</p> <p>Art.20 Principii de investire</p> <p>Regulamentului privind investirea și evaluarea activelor fondului de pensii facultative, aprobat prin Hotărârea CNPF nr.62/ 2022,</p> <p>Secțiunea 2. Procedurile interne ale administratorului fondului de pensii</p>	<p>Compatibil</p>	

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse „Recomandarea Comisiei 2004/913/CE din 14 decembrie 2004 de promovare a unui regim adecvat de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă, (CELEX: 32004H0913), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 385/55 din 29 decembrie 2004”			
2	Titlul actului normativ național Proiectul de Lege pentru modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni (aspecte conexe aplicării politicii de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății)			
3	Gradul general de compatibilitate Parțial compatibil			
4.	Autoritatea/persoana responsabilă Comisia Națională a Pieței Financiare, Ministerul Finanțelor			
5.	Data întocmirii/actualizării 05.07.2024 -01.08.2024			
	Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Diferențele/Observațiile
	6	7	8	9
	<p>Secțiunea I. Domeniul de aplicare și definițiile</p> <p>I Domeniul de aplicare</p> <p>I.1. Statele membre ar trebui să ia toate măsurile adecvate pentru a se asigura că societățile cotate la bursă cu sediul social pe teritoriul lor respectă prezenta recomandare. Cu toate acestea, acestea ar trebui să ia în considerare în mod corespunzător particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, astfel cum sunt reglementate de Directiva 85/611/CEE. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia în considerare particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, care nu intră sub incidența directivei respective și al</p>	<p>I. Legea nr. 1134/1997: Art.48, alin.(3) lit.b) și (3¹): ”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive: ... b) aprobă Codul de guvernanță corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta; ... (3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la</p>	<i>Compatibil</i>	<p>Aspectele ce țin de regimul de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă au fost transpuse în legislația națională (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de guvernanță corporativă) în procesul de transpunere a Directivei UE nr.2017/828 „de modificare a Directivei 2007/36/CE în ceea ce privește încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor”, în special fiind asigurată:</p> <p>- instituirea obligației entității de interes public (care include și societățile cotate la bursă) de a elabora o politică de remunerare a conducătorilor săi și competența exclusivă a adunării generale a acționarilor (AGA) de a aproba această politică, de rând cu obligația Societății de a raporta anual către AGA despre aplicarea politicii date, dar și instituirea de norme în ceea ce privește obligația Societății de a dezvălui politica și raportului său de remunerare.</p>

4.1. Fără a aduce atingere rolului și organizării organelor relevante responsabile cu stabilirea remunerațiilor directorilor, politica de remunerare și orice modificare semnificativă a politicii de

<p>căror riscuri pot fi identificate, măsurate, monitorizate, gestionate, controlate și raportate în mod adecvat și care pot fi luate în considerare la acoperirea necesităților globale de solvabilitate, determinate conform evaluării interne a riscurilor și solvabilității.</p> <p>.....</p> <p>(5) În ceea ce privește investițiile care constituie active corespunzătoare activității din categoria "asigurări de viață" în care riscul de investire este asumat de contractanți sau persoane asigurate, iar beneficiile oferite de un contract sunt direct legate de valoarea unităților într-un organism de plasament colectiv în valori mobiliare, de un indice al acțiunilor sau de o altă valoare de referință, rezervele tehnice corespunzătoare beneficiilor respective trebuie reprezentate cât mai exact posibil de aceste valori și de activele respective.</p> <p>(6) În cazul în care beneficiile menționate la alin.(5) includ garanții privind randamentul investițiilor sau alte beneficii garantate, se va ține cont de următoarele:</p> <p>a) investirea în instrumente financiare în măsura în care riscurile să fie minime;</p> <p>b) asigurarea managementului eficient al portofoliului de investiții;</p> <p>.....</p>		
<p>1. Legea nr. 1134/1997: Art.48, alin. (3) lit. b) și (3¹): "(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive:</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

remunerare trebuie să fie un punct explicit în agenda adunării generale anuale.

4.2. Fără a aduce atingere rolului și organizării organelor relevante responsabile cu stabilirea remunerațiilor directorilor, situația remunerării ar trebui să fie supusă votului în cadrul adunării generale anuale a acționarilor. Votul poate fi decisiv sau consultativ.

Cu toate acestea, statele membre pot prevedea că un astfel de vot va avea loc numai în cazul în care acționarii care reprezintă cel puțin 25 % din numărul total de voturi deținute de acționarii prezenți sau reprezentați la adunarea generală anuală solicită acest lucru. Acest lucru nu ar trebui, totuși, să aducă atingere dreptului acționarilor de a înainta o hotărâre în conformitate cu prevederile naționale.

a) adoptă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății;

b) aprobă Codul de guvernanță corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta;

...

(3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive:

a) aprobă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației;

b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernanță corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.

Codul de guvernanță corporativă (CGC), Capitolul III¹, Politica de remunerare:

” 73¹. Societatea elaborează și adoptă, la adunarea generală a acționarilor, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere.

--	--

	<p>.....</p> <p>73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acesteia numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p>		
<p>4.3. Societatea cotate la bursă ar trebui să informeze acționarii care au dreptul să primească înștiințări despre convocarea adunării cu privire la intenția de a înainta o hotărâre de aprobare a situația remunerării la adunarea generală anuală.</p>	<p>1. Legea nr. 1134/1997: Art.48, alin. (3) lit. b) și (3¹): ”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive: a) adoptă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății; b) aprobă Codul de guvernanză corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta;</p> <p>...</p> <p>(3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive: a) aprobă, modifică și revizuieste, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației; b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernanză corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

	<p>recomandări consiliului societății cu privire la acesta.</p> <p>Articolul 53. Informația despre ținerea adunării generale a acționarilor</p> <p>(1) În cazul entităților de interes public, informația despre ținerea adunării generale a acționarilor:</p> <p>a) se publică pe pagina web a societății; și</p> <p>b) se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, dacă hotărârea adunării generale a acționarilor sau statutul societății nu prevede alt organ de presă.</p> <p>...</p> <p>(5) Societatea este în drept să informeze suplimentar acționarii despre ținerea adunării generale.</p> <p>(6) Informația despre ținerea adunării generale a acționarilor va cuprinde denumirea întreagă și sediul societății, precum și datele prevăzute la art.51 alin.(8) lit.a) - g) și lit.k)–l).</p> <p>Articolul 51. Convocarea adunării generale a acționarilor</p> <p>...</p> <p>(8) În decizia cu privire la convocarea adunării generale a acționarilor se va indica:</p> <p>a) organul de conducere care a decis cu privire la convocarea adunării generale sau alte persoane care convoacă adunarea generală conform alin.(11);</p>		
--	--	--	--

	<p>b) data, ora și locul ținerii adunării generale, precum și ora înregistrării participanților la ea;</p> <p>..</p> <p><i>d) ordinea de zi;</i></p> <p>...</p> <p>l) adresa paginii web oficiale pe care vor fi disponibile informațiile stabilite la art.55 alin.(3) – în cazul entităților de interes public.</p> <p>Articolul 55. Materiale pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor</p> <p>(1) Societatea este obligată să dea acționarilor posibilitatea de a lua cunoștință de toate materialele pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor, cu cel puțin 10 zile înainte de ținerea ei, prin afișare și/sau punerea acestora la un loc accesibil, cu desemnarea unei persoane responsabile pentru dezvăluirea informației respective, precum și în orice alt mod stabilit în statutul societății. În ziua ținerii adunării generale, materialele pentru ordinea de zi se vor expune în locul ținerii adunării generale a acționarilor, pînă la închiderea acesteia. Potrivit hotărîrii adunării generale a acționarilor, materialele menționate pot fi de asemenea expediate fiecărui acționar sau reprezentantului lui legal, sau custodelui acțiunilor. La cererea oricărui acționar, societatea îi va prezenta, în termen de o zi, copii ale materialelor pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor.....</p>		
--	--	--	--

	<p>...</p> <p>(3) De rând cu aplicarea prevederilor alin.(1), entitatea de interes public va plasa pe propria pagină web oficială cel puțin următoarele:</p> <p>a) informația despre ținerea adunării generale a acționarilor, dezvăluită public conform art.53 alin.(1);</p> <p>..</p> <p>c) materialele pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor.....;</p> <p>d) proiectul de hotărâre sau, în cazul în care nu se propune luarea unei hotărâri, un comentariu al organului executiv al societății pentru fiecare punct din ordinea de zi a adunării generale;</p> <p>.....</p> <p>f) proiectele/propunerile de hotărâre pe chestiunile incluse în ordinea de zi, prezentate de acționari în perioada de la convocare până la data desfășurării adunării generale a acționarilor.</p> <p>(4) Entitatea de interes public asigură accesul acționarilor prin plasarea pe propria pagină web oficială a informației stabilite la alin.(3), începând cu cel târziu data dezvăluirii informației despre ținerea adunării generale conform art.53 alin.(1), și o menține cel puțin până la data ținerii adunării generale.....</p>		
<p>Secțiunea III. Remunerarea directorilor individuali</p> <p>5. Transparența remunerației directorilor individuali</p> <p>5.1. Remunerația totală și alte beneficii acordate directorilor individuali pe parcursul exercițiului financiar respectiv ar trebui să fie prezentate în detaliu</p>		<p>Prevederi UE netranspuse</p>	<p>Transpunerea va fi asigurată prin proiectul de modificare a CGC.</p> <p>Codul GC se va completa cu pct.78¹ și Anexa nr.3.:</p> <p>”78¹. În scopul întocmirii raportului anual de remunerare, societatea va ține cont de recomandările metodice cu privire la</p>

<p>în conturile anuale sau în notele la conturile anuale sau, după caz, în raportul de remunerare.</p> <p>5.2. Conturile anuale sau notele la conturile anuale sau, după caz, raportul de remunerare ar trebui să includă cel puțin informațiile enumerate la punctele 5.3. - 5.6. pentru fiecare persoană care a îndeplinit funcția de director al societății cotate la bursă în orice moment în cursul exercițiului financiar respectiv.</p> <p>5.3. În ceea ce privește remunerația și/sau alte profituri, trebuie prezentate următoarele informații:</p> <p>(a) suma totală a salariului plătit sau datorat directorului pentru serviciile prestate în cadrul exercițiului financiar în cauză, inclusiv, dacă e cazul, taxele de participare stabilite de adunarea generală anuală a acționarilor;</p> <p>(b) remunerația și avantajele primite de la orice întreprindere aparținând aceluiași grup;</p> <p>(c) remunerația plătită sub formă de împărțire a profitului și/sau plăți de bonus și motivele pentru care au fost acordate astfel de plăți de bonus și/sau împărțire a profitului;</p> <p>(d) în cazul în care o astfel de plată este permisă legal, orice remunerație suplimentară semnificativă plătită directorilor pentru servicii speciale în afara sferei de aplicare a funcțiilor obișnuite ale unui director;</p> <p>(e) compensația plătită sau care urmează a fi primită de către fiecare fost director executiv în legătură cu încetarea activităților sale în cursul exercițiului financiar respectiv;</p> <p>(f) valoarea totală estimată a beneficiilor non-monetare considerate drept remunerație, altele decât elementele menționate la literele (a)-(e).</p> <p>5.4. În ceea ce privește acțiunile și/sau drepturile de achiziție de opțiuni pe acțiuni și/sau toate celelalte scheme de stimulare prin acțiuni, trebuie prezentate următoarele informații:</p>			<p>asigurarea transparenței remunerațiilor individuale ale persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, prevăzute în Anexa3.”</p> <p>A vedea Anexa nr.2 la Codul GC, care asigura transpunerea pct.5.1-5.6. din <i>Recomandarea nr. 2004/913/EC</i>.</p>
--	--	--	--

<p>(a) numărul de opțiuni pe acțiuni oferite sau de acțiuni acordate de societate în cursul anului financiar respectiv și condițiile de aplicare la acestea;</p> <p>(b) numărul de opțiuni pe acțiuni exercitate în cursul anului financiar respectiv și, pentru fiecare dintre acestea, numărul de acțiuni implicate și prețul de exercitare sau valoarea dobânzii în schema de stimulare prin acțiuni la sfârșitul anului financiar;</p> <p>(c) numărul de opțiuni pe acțiuni neexercitate la sfârșitul anului financiar; prețul lor de exercitare, data exercitării și principalele condiții de exercitare a drepturilor;</p> <p>(d) orice modificare a termenilor și condițiilor opțiunilor pe acțiuni existente care au loc în cursul anului financiar.</p> <p>5.5. În ceea ce privește schemele de pensii suplimentare, trebuie prezentate următoarele informații:</p> <p>(a) atunci când schema de pensii este o schemă cu beneficii determinate, modificări ale beneficiilor acumulate ale directorului în cadrul acestei scheme în cursul anului financiar corespunzător;</p> <p>(b) atunci când schema este o schemă cu contribuții determinate, detalii cu privire la contribuțiile plătite sau de plătit de către societatea cotate la bursă către directorul respectiv în cursul anului financiar corespunzător.</p> <p>5.6. Dacă legislația națională sau statutul societății cotate la bursă permite efectuarea unor astfel de plăți, ar trebui să se arate sumele pe care societatea, sau orice filială sau societate inclusă în conturile anuale consolidate ale societății, le-a plătit prin împrumuturi, plăți în avans și garanții către fiecare persoană care a îndeplinit funcția de administrator în orice moment în cursul exercițiului financiar corespunzător, inclusiv suma restantă și rata dobânzii.</p>			
<p>Secțiunea IV. Remunerația bazată de acțiuni</p> <p>6. Votul acționarilor</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

<p>6.1. Schemele în baza cărora directorii sunt remunerați în acțiuni, opțiuni pe acțiuni sau orice alt drept de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerați pe baza variațiilor prețului acțiunilor ar trebui să fie supuse aprobării prealabile a acționarilor printr-o hotărâre a adunării generale anuale înainte de adoptarea lor. Aprobarea ar trebui să se refere la schema în sine și nu la acordarea unor astfel de beneficii bazate pe acțiuni în cadrul schemei respective directorilor individuali.</p> <p>6.2. Aprobarea de către adunarea generală anuală trebuie obținută pentru următoarele:</p> <p>(a) acordarea de scheme bazate pe acțiuni, inclusiv opțiuni pe acțiuni, către directori;</p> <p>(b) determinarea numărului maxim al acestora și a principalelor condiții ale procesului de alocare;</p> <p>(c) termenul în care pot fi exercitate opțiunile;</p> <p>(d) condițiile pentru orice modificare ulterioară a prețului de exercitare a opțiunilor, dacă acest lucru este relevant și permis din punct de vedere legal;</p> <p>(e) orice alte scheme de stimulare pe termen lung pentru care directorii sunt eligibili și care nu sunt oferite în condiții similare tuturor celorlalți angajați.</p> <p>6.3. Adunarea generală anuală ar trebui să stabilească, de asemenea, termenul în care organul responsabil cu remunerarea directorilor poate acorda aceste tipuri de compensații directorilor individuali.</p> <p>6.4. Orice modificare substanțială a termenilor și condițiilor schemelor ar trebui, de asemenea, să fie supusă aprobării acționarilor printr-o hotărâre în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. În aceste cazuri, acționarii trebuie să fie informați cu privire la toate modificările propuse și ar trebui să li se ofere o explicație cu privire la efectul acestor modificări.</p> <p>6.5. În cazul în care un astfel de acord este permis în temeiul legislației naționale sau conform statutului</p>	<p>Art. 60¹, alin. (1)-(5)</p> <p>60¹. Cerințe de aprobare a schemelor de remunerare bazate pe acțiuni.</p> <p>(1) În cazul în care politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății, aprobată conform art. 48 alin. (3¹) lit. a), include o componentă variabilă de remunerare bazată pe acțiuni, această formă de remunerare poate fi adresată doar persoanelor cu funcții de răspundere care conform Statutului societății, dețin funcții executive, denumite în sensul prezentului articol – persoane cu funcție executivă, cu excepția prevăzută la alin. (4).</p> <p>(2) În cadrul proceselor conexe acordării remunerației bazate pe acțiuni, adresată persoanelor cu funcție executivă, se impun următoarele cerințe pentru obținerea votului acționarilor:</p> <p>1) schemele în baza cărora persoanele cu funcție executivă sunt remunerate cu acțiuni, opțiuni pe acțiuni sau orice alt drept de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerate pe baza variațiilor prețului acțiunilor trebuie să fie supuse, separat, aprobării prealabile de către acționari în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea hotărârii privind aprobarea acestora. Aprobarea trebuie să se refere la schema în sine și nu la acordarea individuală persoanelor cu funcție executivă a unor astfel de beneficii, bazate pe acțiuni, în cadrul schemei date.</p> <p>2) adunarea generală anuală, potrivit pct. 1), aprobă:</p>		
--	--	--	--

<p>societății cotate la bursă, orice acord pe opțiuni cu discount, în temeiul căruia se acordă orice drept de a subscrie acțiuni la un preț mai mic decât valoarea de piață a acțiunii, la data la care prețul este determinat, sau media valorilor de piață într-un număr de zile premergător datei la care este determinat prețul de exercitare, ar trebui de asemenea să primească aprobarea acționarilor.</p> <p>6.6. Punctele 6.1. - 6.4. nu ar trebui să se aplice schemelor la care participarea este oferită în condiții similare angajaților companiei listate sau ai oricărei filiale ale acesteia, angajații cărora sunt eligibili să participe la această schemă și care a fost aprobat de adunarea generală anuală.</p>	<p>a) acordarea de scheme bazate pe acțiuni, inclusiv opțiuni pe acțiuni, către persoanele cu funcție executivă;</p> <p>b) determinarea numărului maxim al acestora și a principalelor condiții ale procesului de alocare;</p> <p>c) termenul în care pot fi exercitate opțiunile pe acțiuni;</p> <p>d) condițiile pentru orice modificare ulterioară a prețului de exercitare a opțiunilor, dacă acest lucru este relevant;</p> <p>e) orice alte scheme de stimulare pe termen lung, pentru care persoanele cu funcție executivă sunt eligibile și care nu sunt oferite, în condiții similare, tuturor celorlalți angajați;</p> <p>f) termenul în care organul responsabil cu remunerarea persoanelor cu funcție executivă poate acorda aceste tipuri de remunerații, în mod individual, acestora.</p> <p>(3) Orice modificare a termenilor și a condițiilor schemelor aprobate, potrivit alin. (2), trebuie să fie supuse aprobării prealabile de către acționari în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea hotărârii privind aprobarea acestora. În aceste cazuri, acționarii trebuie să fie informați cu privire la toate modificările propuse și să li se ofere o explicație cu privire la efectul acestor modificări.</p> <p>(4) Prevederile alin. (2) nu sunt obligatorii în cazul în care schema de remunerare bazată pe acțiuni se aplică, în condiții egale, tuturor angajaților societății și este votată în cadrul adunării generale a acționarilor.</p>		
--	---	--	--

	(5) Dacă este prevăzut în statut, orice acord pe opțiuni cu discount, în temeiul căruia se acordă dreptul de a subscrie acțiuni la un preț mai mic decât valoarea de piață a acțiunii, la data la care prețul este determinat, sau la un preț ce reprezintă media valorilor de piață într-un număr de zile premergător datei la care este determinat prețul de exercitare, trebuie să fie supus votării separat în cadrul adunării generale a acționarilor.		
<p>Secțiunea V. Informații și dispoziții finale</p> <p>7. Informații</p> <p>7.1. Înainte de adunarea generală anuală la care este depus un proiect de hotărâre în conformitate cu punctul 6.1. și în conformitate cu legislația națională și/sau cu statutul societății cotate la bursă, o notificare de informare cu privire la hotărâre ar trebui să fie pusă la dispoziția acționarilor.</p> <p>Notificarea ar trebui să conțină textul integral al schemelor de remunerare pe bază de acțiuni sau o descriere a principalelor condiții ale acestora și numele participanților la scheme. De asemenea, ar trebui să stabilească relația dintre scheme și politica generală de remunerare a directorilor.</p> <p>Proiectul de hotărâre ar trebui să se refere în mod clar fie la schema în sine, fie la rezumatul termenilor săi principali.</p> <p>7.2. De asemenea, ar trebui să fie puse la dispoziția acționarilor informații despre modul în care compania intenționează să furnizeze acțiunile necesare pentru a-și îndeplini obligațiile în temeiul schemelor de stimulare. În special, ar trebui să se precizeze clar dacă societatea intenționează să achiziționeze</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni Art. 60¹, alin. (6) (6) În cazul în care, potrivit ordinii de zi a adunării generale a acționarilor, este depus un proiect de hotărâre, în conformitate cu alin. (2) pct. 1), proiectele/materialele, indicate la art. 55 alin. (3) lit. c), d) și f), ce urmează a fi prezentate acționarilor, trebuie să conțină:</p> <p>a) textul integral al schemelor de remunerare pe bază de acțiuni sau o descriere a principalelor condiții ale acestora și numele participanților la scheme;</p> <p>b) o descriere a relației dintre schemele propuse și politica generală de remunerare a persoanelor cu funcții executive a societății;</p> <p>c) informații despre modul în care societatea intenționează să furnizeze acțiunile necesare pentru a-și îndeplini obligațiile în temeiul schemelor de stimulare. În special, se va preciza clar dacă societatea intenționează să</p>	<i>Compatibil</i>	

<p>acțiunile necesare de pe piață, dacă le deține în trezorerie sau dacă va emite noi acțiuni.</p> <p>7.3. Aceste informații ar trebui să ofere, de asemenea, o imagine de ansamblu asupra costurilor schemei pentru companie, având în vedere modul de aplicare prevăzut.</p> <p>7.4. Astfel de informații ar trebui postate pe site-ul web al companiei listate.</p>	<p>achiziționeze acțiunile necesare de pe piață, dacă le deține ca acțiuni de tezaur sau dacă va emite noi acțiuni;</p> <p>d) informații și o imagine de ansamblu asupra costurilor schemei pentru societate, având în vedere modul de aplicare prevăzut la lit. c).</p> <p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni</p> <p>Art. 55...</p> <p>(4) Entitatea de interes public asigură accesul acționarilor prin plasarea pe propria pagină web oficială a informației stabilite la alin.(3), începând cu cel târziu data dezvăluirii informației despre ținerea adunării generale conform art.53 alin.(1), și o menține cel puțin până la data ținerii adunării generale. Informația stabilită la alin.(3) lit.f) va fi plasată pe propria pagină web oficială în termen de cel mult 3 zile de la data recepționării de către societate a propunerilor în cauză.</p>		
<p>8. Dispoziții finale</p> <p>8.1. Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a promova aplicarea prezentei recomandări până la 30 iunie 2006 și sunt invitate să notifice Comisiei măsurile luate în conformitate cu prezenta recomandare pentru a permite Comisiei să monitorizeze îndeaproape situația și, în acest sens, pe bază, pentru a evalua necesitatea unor măsuri suplimentare.</p> <p>8.2. Prezenta recomandare se adresează statelor membre.</p>		<p><i>Prevederi UE neaplicabile</i></p>	