



GETICA EVALUARI

Sat Valea Lupului, Strada Trandafirilor Nr. 80, Judet Iasi

CUI:48666489, J22/2589/2023

Tel: 0726 332 526 E-mail: geticaevaluari@gmail.com

RO40CECEB00030RON2860769 CEC BANK- Sucursala Iasi

RO77TREZ4065069XXX030102 – Trezoreria Municipiului Iasi

GET 128/31.08.2024

RAPORT DE ESTIMARE A VALORII CREANȚELOR SALARIALE

SOLICITANT: PROSSZER ZOLTAN

UTILIZATOR: PROSSZER ZOLTAN

Datele, informatiile si continutul prezentului raport fiind confidențiale, nu vor putea fi copiate in parte sau in totalitate si nu vor fi transmise unor tertifara acordul scris si prealabil al **S.C. GETICA EVALUARI S.R.L** si al destinatarului **PROSSZER ZOLTAN**

Catre: PROSSZER ZOLTAN

Vă înaintez prezentul Raport de estimare a valorii creanței rezultata ca urmare a Hotararii AGA nr. 1 din 27.03.2017 prin care Domnul Prosszer Zoltan este numit Administrator special al SC ROMCAB S.A- in insolventa, hotarare care aproba remuneratia de 3000 de euro net lunară. Avand in vedere cele sus mentionate, am procedat la analiza pietei muncii (salarizare CEO) si am calculat valoarea actualizata a tuturor veniturilor salariale si beneficiilor ce ii revin de la data de 27.03.2017 pana la data de 31.08.2024.

Data lucrarii este 31.08.2024

Drepturi slariale solicitate de catre Domnul **PROSSZER ZOLTAN** sunt in baza Hotararii AGA nr. 1 din 27.03.2017;

De asemenea mentionam ca prin Hotararea AGA nr. 1 din 13. 04.2017 a SC SADALBARI SRL , este numit si aici in functia de Administrator special, aceasta companie fiind principala actionara a SC ROMCAB SA.

In urma aplicarii metodologiei de estimare mai sus expuse, opinia noastra referitoare la **valoarea totală** a creantelor, tinand seama exclusiv de prevederile prezentului raport, este:

TOTAL CREANTE SALARIALE SI ALTE BENEFICII LA 31.08.2024	21,044,714 lei
	4,230,000 €

- ✓ Valorile sunt nete, la care se adauga se adauga taxele si impozitele specifice sistemului de salarizare din Romania.

Cu stimă,
Ec. Ionita Ionel



1 INTRODUCERE

1.1 Certificare

Prin prezenta, în limita cunoștințelor și informațiilor deținute, certificăm în cunoștință de cauză și cu bună credință că:

- Afirmațiile declarate și cuprinse în prezentul raport sunt adevărate și corecte.
- Concluziile și estimările se bazează pe informații și date considerate de către economist ca fiind adevărate, folositoare și corecte.
- Analizele, opiniile și concluziile noastre sunt limitate doar de ipotezele și concluziile limitative menționate și sunt analizele, opiniile și concluziile noastre profesionale personale, imparțiale și nepărtinitoare.
- Suma ce ne revine drept plată pentru realizarea prezentului raport nu are nicio legătură cu declararea în raport a unei anumite valori sau interval de valori care să favorizeze clientul și nu este influențată de apariția unui eveniment ulterior.
- Implicarea noastră în această misiune nu este condiționată de formularea sau prezentarea unui rezultat prestabilit legat de mărimea valorii estimate sau impus de destinatarul lucrării și legat de producerea unui eveniment care favorizează cauza clientului în funcție de opinia mea.
- Nu avem interese anterioare, prezente sau viitoare în privința creanțelor care fac obiectul prezentului raport și nu avem niciun interes personal privind părțile implicate în prezenta misiune, excepție făcând rolul menționat aici.
- Avem cunoștințele necesare îndeplinirii misiunii în mod competent.

Cu stimă,

Ec. Ionita Ionel



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Ionita Ionel".

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Ionita Ionel".

CUPRINS

1	INTRODUCERE	3
1.1	CERTIFICARE	3
2	TERMENII DE REFERINTA	5
2.1	IDENTIFICAREA SI COMPETENTA ECONOMISTULUI	5
2.2	IDENTIFICAREA CLIENTULUI SI A ORICAROR ALTI UTILIZATORI DESEMNAȚI	5
2.3	IDENTIFICAREA ORICĂRUI UTILIZATOR DESEMNAȚ	5
2.4	SCOPUL EVALUĂRII	5
2.5	IDENTIFICAREA ACTIVULUI	5
2.6	DREPTURILE SALARIALE ANALIZATE	5
2.7	DATA ESTIMĂRII	5
2.8	DOCUMENTAREA NECESARA PENTRU ELABORAREA LUCRĂRII	5
2.9	RESTRICTII DE UTILIZARE, DIFUZARE SAU PUBLICARE	6
3	PREZENTAREA DATELOR	7
3.1	IDENTIFICAREA SI DESCRIEREA JURIDICĂ	7
3.2	ANALIZA PIETEI	7
3.2.1	<i>Fapte curente</i>	7
4	ESTIMAREA CREANȚELOR	10
4.1	DEFINIȚIE CREANȚELOR	10
4.2	PROCEDURA DE RECUPERARE A CREANȚELOR	10
4.3	ABORDĂRI	10
4.3.1	<i>Generalitati</i>	10
4.3.2	<i>Metodologie</i>	10
4.3.3	<i>Abordarea pe date de piață</i>	10
4.4	ABORDAREA PE DATE CERTE	18
4.4.1	<i>Generalitati</i>	18
5	ANALIZA REZULTATELOR ȘI CONCLUZIA ASUPRA VALORII	19



2 TERMENII DE REFERINTA

2.1 Identificarea si competenta economistului

S.C. GETICA EVALUARI S.R.L

Date de identificare:

Cod de Inregistrare fiscala 48666489

Registrul Comertului sub nr. J22/2589/2023

Sediul social: sat Valea Lupului, str. Trandafirilor nr. 80, com. Valea Lupului, judet Iasi

Telefon: 0726332526

E-mail: geticaevaluari@gmail.com

Economist: Ionita Ionel, cu studii in domeniul Finante- Contabilitate banci si management bancar, de asemenea expert evaluator, membru ANEVAR; Master in Management financiar european.

2.2 Identificarea clientului si a oricaror alti utilizatori desemnati

Raportul de estimare a fost solicitat de Domnul **PROSSZER ZOLTAN**.

2.3 Identificarea oricărui utilizator desemnat

Destinatarul si utilizatorul prezentului raport este Domnul **PROSSZER ZOLTAN**.

2.4 Scopul evaluării

Scopul prezentului raport este determinarea valorii creantelor ce rezulta din activitatea ca Administrator special al Domnului **PROSSZER ZOLTAN**, la SC ROMCAB SA.

Metodologia aplicata a fost: determinarea veniturilor atat conform pietei salarizarii din Romania si actualizarea ei cu indicele de consum din 2017 pana in prezent, cat si determinarea veniturilor ce i se cuvin in baza actelor puse la dispozitie de catre solicitant (Hotararea AGA nr. 1 din 27.03.2017).

2.5 Identificarea activului

Obiectul prezentului raport îl constituie creanță financiară rezultată în urma Hotararii AGA nr. 1 din 27.03.2017.

2.6 Drepturile salariale analizate

Avand in vedere metodologia aplicata, autorul a mers pe 2 variante: varianta de piata cu remuneratia de piata actualizata, dar si pe varianta de remuneratie stabilita de catre asociatie, in baza Hotararii AGA nr. 1 din 27.03.2017; precum si a eventualelor bonusuri de succes.

2.7 Data estimarii

Lucrarea a fost executata in perioada 01.06.2024- 31.08.2024.

Data de referinta pentru conversia valutara este pentru fiecare an separat.

Calculul cuprind perioada 2017-31.08.2024.

2.8 Documentarea necesara pentru elaborarea lucrarii

Autorul lucrarii a avut la dispozitie atat acte furnizate de catre Domnul Prosszer Zoltan(care este responsabil exclusiv pentru veridicitatea informațiilor furnizate), precum si informatii privind piata salariale din Romania, studii de piata realizate de companii specializate (atasate raportului).

2.9 Restricții de utilizare, difuzare sau publicare

Raportul sau oricare altă referire la acesta nu poate fi publicat, nici inclus într-un document destinat publicității, fără acordul scris și prealabil al autorului, cu specificarea formei și contextului în care urmează să apară. Publicarea, parțială sau integrală, precum și utilizarea lui de către alte persoane decât destinatar și beneficiar, atrage după sine încetarea obligațiilor contractuale.



3 PREZENTAREA DATELOR

3.1 Identificarea si Descrierea juridică

Vă înaintez prezentul Raport de estimare a valorii creanței rezultata ca urmare a Hotararii AGA nr. 1 din 27.03.2017 prin care Domnul Prosszer Zoltan este numit Administrator special al SC ROMCAB S.A- in insolventa, hotarare care aproba remuneratia de 3000 de euro net lunară. Avand in vedere cele sus mentionate, am procedat la analiza pietei muncii (salarizare CEO) si am calculat valoarea actualizata a tuturor veniturilor salariale si beneficiilor ce ii revin de la data de 27.03.2017 pana la data de 31.08.2024.

Creanță este proprietatea Domnului **PROSSZER ZOLTAN**, solicitantul și destinatarul raportului este Domnul **PROSSZER ZOLTAN**.

Consideram creanta în ipoteza libera de sarcini (nu exista popriri, alte restrictii de natura juridica).

Creantele fac parte din categoria activelor circulante alaturi de stocuri si disponibilitati banesti.

Creantele (clientii, facturile de incasat) reprezinta active lichide curente ce rezulta in urma vanzarilor pe credit denumit si credit comercial.

De cele mai multe ori, aceste active circulante sunt inregistrare in contabilitatea societatii la niveluri apropiate de valorile de piata, datorita lichiditatii ridicate. Cu toate acestea, in multe cazuri sunt diferite intre valoarea reala de piata si inregistrarile contabile din diverse motive: stoc nevandabil, creante care trebuie recuperate in instante, creante prescrise etc.

3.2 Analiza pietei

3.2.1 Fapte curente

Venitul anual total reprezintă reprezentă suma TUTUROR veniturilor din salarii și asimilate salariilor pe care CEO-ul le-a realizat. Include salariile brute lunare și toate bonusurile, indemnizațiile și contravaloarea în bani a altor beneficii pe care CEO-ul le-a primit.

Anul 2022 a marcat o premieră în istoria companiilor listate la Bursa de Valori București: au fost obligate să facă publice informațiile salariilor plătite liderilor companiilor în anul anterior (2021). Pentru acești conducători, companiile cu sediul social în România, ale căror acțiuni sunt listate pe o piață reglementată, au obligația de a pregăti o politică de remunerare, care trebuie supusă votului acționarilor, urmând ca toate remunerațiile plătite conducătorilor să se facă exclusiv în baza acesteia. Legea introduce, totodată, și reglementări specifice ale caracteristicilor pe care trebuie să le îndeplinească aceste politici, printre care amintim: explicarea modului în care politica de remunerare contribuie la sustenabilitatea companiei pe termen lung, descrierea detaliată a tuturor elementelor de remunerare (inclusiv cele variabile și cele decontate în acțiuni), descrierea modului în care au fost poziționate remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților companiilor atunci când s-au stabilit remunerațiile conducătorilor etc. Ulterior aprobării în Adunarea Generală a Acționarilor (AGA), companiile trebuie să aplice politica de remunerare stabilită pentru conducători și să o publice pe site-ul companiei. 1 Potrivit Legii, „conducătorul” este “orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct”. 2 Anul acesta (2022), companiile au fost obligate să emită un raport de remunerare (supus votului consultativ în AGA) în care să descrie detaliat toate sumele și beneficiile plătite conducătorilor în anul anterior (2021) conform politicii de remunerare. Acest raport a fost de asemenea pus la dispoziția publicului și va rămâne pe site-ul companiei pentru 10 ani. Raportul trebuie să respecte câteva caracteristici, dintre care amintim: să includă toate tipurile de remunerații

primite de fiecare conducător în parte, totalul remunerației, proporția relativă dintre remunerația fixă și cea variabilă, orice remunerație plătită de o altă firmă din grup, detalii privind planurile de acțiuni, orice beneficii plătite conducătorilor, etc.

Plata fixă primită de CEO în companiile analizate variază între 72.417 RON și 2.188.771 RON pe an. Potrivit datelor analizate, companiile care fac parte din BET (14 dintr-un total de 20), se situează în prima jumătate a clasamentului. Totalul remunerației fixe primite de un CEO din aceste companii reprezintă o treime (33%) din totalul remunerației tuturor din toate companiile analizate. Mai mult, pentru că șase companii din BET lipsesc din analiza noastră, este posibil ca procentul să fie mai mare. Cu toate acestea, în top 10 cele mai mari remunerații fixe primite de CEO se află doar patru companii din BET (cele pentru care există informații publice). Există chiar trei companii din BET unde CEO primește o remunerație fixă sub mediana întregului grup de 57 de companii, undeva sub 554,287 RON (evidențiat cu roșu în graficul alăturat remunerația fixă primită de CEO din companiile componente în BET, cele pentru care există informații publice disponibile). Amintim că indexul BET este indicele de referință al pieței de capital din România și reflectă evoluția celor mai tranzacționate companii de la Bursa de Valori București (mai puțin societățile de investiții financiare).

Remunerația variabilă reprezintă un procent din rezultatul net auditat și depinde de gradul de realizare a obiectivului bugetat de profit, crescând odată cu depășirea țintei bugetate. Remunerația variabilă în funcție de indicatorul EBITDA este între două și trei salarii lunare, iar remunerația variabilă în funcție de indicatorul profit net este între 2,40% și 5,60% din profitul net.

În ceea ce privește beneficiile în general, acestea nu au valori semnificative. În 56% din cazuri, valoarea acestora reprezintă mai puțin de 1% din remunerația fixă anuală. Există și o situație în care valoarea beneficiilor este mai mare (30%), caz în care, beneficiile acordate au fost: asigurare de viață, asigurare sănătate, abonament medical, cadou pentru copiii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun, chirie, pensie privată.

Există companii care au raportat diverse sume ca fiind beneficii (e.g. cheltuieli efectuate în scop de serviciu, sume reprezentând zile de concediu neefectuate, sume reprezentând plata pentru clauza de neconcurență sau pentru încetarea fără cauză a contractului de mandat). Aceste sume au fost excluse din analiza noastră. 47% 16% 19% 48% 57% Cât privește tipurile de beneficii acordate directorilor executivi, acestea diferă de la caz la caz, însă cele mai comune sunt cele "clasice" și anume: asigurare de viață și sănătate, abonament medical privat, tichete de masă și tichete cadou. Unele companii asigură abonament la sala de sport, pensie privată, bonus de vacanță, cadouri pentru copii de 1 iunie și Crăciun, prime și bonus de vacanță, iar în unele cazuri autoturism cu șofer, precum și chirie sau locuință de serviciu (inclusiv cheltuieli pentru folosință / întreținere). Companiile acoperă și costurile cu chiria și școala sau grădinița pentru directorii străini care desfășoară activitate în România .

În plus, societățile asigură decontarea cheltuielilor legate de reprezentarea în interesul Societății și anume: asigurarea pentru răspundere profesională, transportul, diurna, cheltuielile de cazare, cursuri de formare profesională, contravaloarea ratelor de leasing operațional aferente autoturismului de serviciu, contravaloarea abonamentului de telefon mobil.

Sursa:

<chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/>

https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ro/pdf/2022/Directors-Remuneration-Report_2022.pdf

Piața analizată va fi cea **a salarizării CEO pe piața României.**



Baza legală a existenței acestei piețe specializate o reprezintă Legea salarizării, Directiva (UE) 2017/828 din 17 mai 2017 (de modificare a Directivei 2007/36/CE).

Aceasta a fost transpusă în legislația națională prin Legea 158/2020, publicată în Monitorul Oficial pe data de 29 iulie 2020. Ea a intrat în vigoare în termen de 30 de zile de la publicare (începând cu 28 august 2020), oferind companiilor 12 luni pentru a se conforma cu noile prevederi (i.e. până la 28 august 2021).

Avantajele tranzacționării creanțelor sunt ale ambelor părți (vânzător și cumpărător) implicate în tranzacție:

- pentru vânzător – lichiditate rapidă, obținută prin vânzarea creanței în ringul BRM, deductibilitate fiscală pentru diferența dintre valoarea nominală a creanței și suma rezultată din vânzare,
- pentru cumpărător – stingerea datoriilor față de creditorii prin compensare directă sau prin sistemul gestionat de Institutul de Management și Informatică, plata unui preț inferior valorii nominale a creanței și, implicit, compensarea unei datorii, la valoarea nominală a subiectului de cesiune, garanția faptului că respectiva creanță nu e grevată de alte obligații de plată.

În anexe se găsesc studiile care au stat la baza prezentului raport.

4 ESTIMAREA CREANȚELOR

4.1 Definiție creanțelor

Creantele fac parte din categoria activelor circulante alături de stocuri și disponibilități banesti. Creantele (clientii, facturile de încasat) reprezintă active lichide curente ce rezultă în urma vânzării pe credit denumit și credit comercial.

De cele mai multe ori, aceste active circulante sunt înregistrate în contabilitatea societății la niveluri apropiate de valorile de piață, datorită lichidității ridicate. Cu toate acestea, în multe cazuri sunt diferite între valoarea reală de piață și înregistrările contabile din diverse motive: stoc nevendabil, creante care trebuie recuperate în instanțe, creante prescrise etc.

4.2 Procedura de recuperare a creanțelor

Creante sunt sume de bani pe care debitorul le datorează creditorilor săi și se clasifică în:

1. Creante chirografare - creanțele persoanelor care nu beneficiază de o garanție reală asupra bunurilor din patrimoniul debitorului; aceste creante pot fi curente la data deschiderii procedurii, dar și creante noi, aferente activităților curente în perioada de observație;
2. Creante garantate - creanțele persoanelor care beneficiază de o garanție reală asupra bunurilor din patrimoniul debitorului, indiferent dacă acesta este debitor principal sau tert garantat față de persoanele beneficiare ale garanțiilor reale;
3. Creante salariate - creanțele ce izvorăsc din raporturi de muncă între debitor și angajații acestuia. Aceste creante sunt înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar/lichidator;
4. Creante bugetare - creanțele constând în impozite, taxe, contribuții, amenzi și alte venituri bugetare, precum și accesoriile acestora.

Pentru a putea fi introdusă cererea creditorului, creanța acestuia trebuie să atingă o valoare, prag (un anumit quantum minim). Acesta este de 45.000 lei, iar pentru salariați, de 6 salarii medii brute pe economie/pe salariat.

In cazul nostru dispunem de o creanță salarială pe persoană fizică, conform datelor avute la dispoziție. Ea este prioritară pe tabelul creditorilor.

4.3 Abordări

4.3.1 Generalități

Metoda cu date de piață își are baza în analiza pieței și utilizează analiza comparativă, respectiv estimarea valorii se face prin analizarea pieței pentru a găsi date similare. Apoi aceste date sunt utilizate în calculul valorii actualizate.

Premiza majoră a metodei este aceea că aceste valori sunt în relație directă cu sistemul de salarizare a unor poziții similare competitive și comparabile. Analiza comparativă se bazează pe asemănările și diferențele între companii și sistemul salarial, între elementele care influențează nivelul de salarizare.

4.3.2 Metodologie

Metoda este o abordare globală, care aplică informațiile culese, urmărind sistemul de salarizare, reflectate în mass-media, sau alte surse credibile de informare.

4.3.3 Abordarea pe date de piață

Materiale de referință:

1.AIMS –Studiu privind veniturile totale brute ale unui CEO in cadrul unei companii de nivel 2 (Nivel 2 = companiile care au raportat în studiul AIMS Salary Map salariile unui număr între 300 și 999 de angajați).

Director general/CEO de nivel 2 este conducatorul unei companii mari, cu un număr de angajați între 300 și 999. Nivelul postului “EXE” reprezinta cel mai înalt nivel de conducere al unei companii, persoana are în subordine toate departamentele din companie, inclusiv departamentele de suport.

Venit Anual Total Brut Total Gross Annual Income										
Venitul anual total reprezintă suma TUTUROR veniturilor din salarii și asimilate salariilor pe care angajatul le-a realizat în anul anterior. Include salariile brute lunare și toate primele, bonusurile, sporurile, indemnizațiile și contravaloarea în bani a altor beneficii pe care angajatul le-a primit în anul anterior.										
<i>The total annual income represents the sum of ALL income from salaries and assimilated to the salaries that the employee received in the</i>										
Poziția Position	Nivel Level	Valuta Currency	Min	D1 (Percenti la 10)	Q1 (Percenti la 25) the 25th	M Mediana (Percentila 50) Median	Q3 (Percentila 75) the 75th	D9 (Percentila 90) the 90th Percentile	Max	Media Average
2017										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	230,609	278,226	305,610	396,492	520,684	846,493	1,169,411	471,031
		EURO	49,556	59,789	65,673	85,203	111,891	181,905	251,297	101,221
2018										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	313,924	370,745	387,244	501,748	678,357	966,258	1,137,361	570,878
		EURO	67,460	79,670	83,216	107,822	145,773	207,641	244,410	122,677
2019										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	306,923	396,919	435,966	543,312	714,943	1,113,348	1,501,368	637,845
		EURO	65,955	85,295	93,686	116,753	153,636	239,250	322,632	137,068
2020										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	297,629	412,807	466,107	615,059	799,934	980,865	1,547,742	674,580
		EURO	65,964	91,491	103,304	136,316	177,290	217,390	343,028	149,508
2021										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	347,423	442,180	486,750	649,663	832,859	1,100,105	1,272,145	689,951
		EURO	77,000	98,001	107,879	143,986	184,588	243,818	281,947	152,915
2022										
Director General 2 General Manager 2	EXE	LEI	324,031	421,259	503,548	683,683	936,012	1,134,615	1,676,531	743,632
		EURO	71,815	93,364	111,602	151,525	207,449	251,466	371,572	164,812
2023										
Director General 2 /CEO General Manager 2	EXE	LEI	422,917	553,163	608,570	722,718	1,062,055	1,290,354	2,708,685	868,395
		EURO	85,012	111,193	122,331	145,276	213,487	259,378	544,481	174,559

Salariu de Bază Lunar Brut - Ianuarie 2024										
Poziția Position	Valuta Currenc	Min	D1	Q1 (Percenti	M Mediana	Q3 (Percenti	D9 (Percenti	Max	Media Average	
A. MANAGEMENT GENERAL / G										
Director General - Responsabilități Globale Global or Regional General Manager	LEI	*	*	*	*	*	*	*	*	
	EURO	*	*	*	*	*	*	*	*	
Director General 1 General Manager 1	LEI	49,763	53,168	58,275	62,806	65,399	67,020	68,100	60,869	
	EURO	11,029	11,784	12,916	13,920	14,495	14,854	15,093	13,490	
Director General 2 General Manager 2	LEI	39,906	46,012	47,326	61,333	73,528	77,464	78,040	60,646	
	EURO	8,844	10,198	10,489	13,593	16,296	17,168	17,296	13,441	
Director General 3 General Manager 3	LEI	25,470	32,030	35,159	42,228	46,315	50,012	52,939	40,904	
	EURO	5,645	7,099	7,792	9,359	10,265	11,084	11,733	9,066	

Aceste date sunt referitoare la toate castigurile brute.

2. KPMG -Studiu privind sistemul actual de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate la BVB (2021)

Sursa: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ro/pdf/2022/Directors-Remuneration-Report-2022.pdf>

În plus, dacă raportăm remunerația fixă anuală primită de CEO la dimensiunea companiei (exprimată prin totalul veniturilor înregistrate în perioada de referință-2021), observăm că există o corelare directă între salariul CEO și mărimea companiei - salariul crește odată cu creșterea dimensiunii companiei. Există, însă, și câteva situații excepționale.

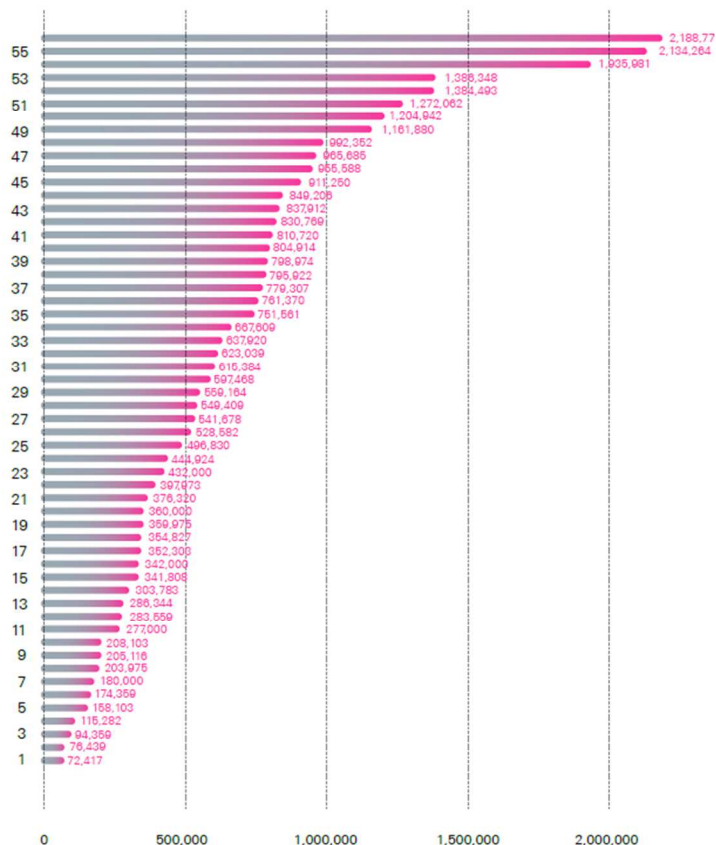
Companiile din Grupul 1 (vezi graficul alăturat) plătesc o remunerație fixă anuală mică comparativ cu dimensiunea companiei (496.830 RON versus venituri anuale ale companiei de 29.738.633.465 RON). În timp ce companiile din Grupul 2 plătesc CEO cu sume mari prin raportare la dimensiunea companiei (1.386.348 RON versus venituri anuale ale companiei de 70.053.713 RON).

Companiile din BET plătesc o remunerație fixă anuală către CEO corelată (cu o excepție) sau chiar redusă, comparativ cu dimensiunea companiei. Menționăm că această analiză a luat în calcul doar remunerația fixă, nu și pe cea variabilă (în lipsa unor informații uniforme).

Astfel, dacă am avea informații relevante (date complete și uniforme despre remunerația variabilă), graficul probabil ar arata diferit.

Mediana	554,287
Percentila inferioară	332,301
Percentila superioară	832,555
Media	655,934
Minim	72,417
Maxim	2,188,771

Remunerația fixă anuală - CEO



3.KPMG -Sistemul de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate la BVB (2022)

Sursa: <https://assets.kpmg./content/dam/kpmg/ro/pdf/2024/sistem-remunerare-directori.pdf>

Pagina 13 din Studiul KPMG pentru anul

01 Introducere 02 Sumar executiv 03 Remunerarea conducătorilor executivi 04 Remunerarea conducătorilor neexecutivi 05 Scheme de remunerare pe termen lung 06 ESG -Sustenabilitate și responsabilitate

01-1 Remuneratia fixă primită de CEO

Pe baza datelor disponibile în rapoartele de remunerare cu privire la remunerarea fixă a CEO au fost analizate 53 de companii. Din acestea, a fost exclusă în scopuri statistice, o companie unde remunerarea CEO ajunge la aproximativ dublul remunerății maxime.

Plata fixă primită de CEO în companiile analizate variază între 48.000 RON și 2.489,026 RON pe an față de 72.417 RON și respectiv 2.188,771 RON în anul precedent. Potrivit datelor analizate, companiile care fac parte din BET (14 companii analizate pentru CEO dintr-un total de 20), nu se mai situează în totalitate în prima jumătate a clasamentului, cum a fost cazul în anul 2021. Trei dintre companiile BET analizate se află în acest an în cea de-a doua jumătate a clasamentului.

Totalul remunerății fixe primite de CEO din aceste companii continuă să reprezinte un procent important (35% față de 33% în anul trecut) din totalul remunerății tuturor CEO din toate companiile analizate, similar cu anul trecut. Însă nivelul cel mai mare de remunerare fixă a fost primită de CEO al unei companii care nu face parte din BET.

Aceasta a fost exclusă din analiza noastră, așa cum am menționat anterior, deoarece nivelul este mai mult decât dublu față de cea mai mare remunerare a unui CEO. Mai mult, pentru că în continuare șase companii din BET lipsesc din analiza noastră, este posibil ca procentul să fie mai mare. În top 10 cele mai mari remunerări fixe primite de CEO se află doar 3 dintre companiile din BET, față de anul trecut când erau 4.

Există în continuare trei companii din BET unde CEO primește o remunerare fixă sub mediana întregului grup de 52 de companii luate în calcul (după excluderea extremelor - remunerarea fixă zero și 7.145,724 RON), sub 556,612 (evidențiat cu

albastru în graficul alăturat remunerarea fixă primită de CEO din companiile componente în BET, cele pentru care există informații publice disponibile).

Amintim că indexul BET este indicele de referință al pieței de capital din România și reflectă evoluția celor mai tranzacționate companii de la Bursa de Valori București (mai puțin societățile de investiții financiare).

	2022	2021
Mediana	556,612	554,287
Percentila inferioară	294,166	332,301
Percentila superioară	901,459	832,555
Media	705,762	655,934
Minim	48,000	72,417
Maxim	2.489,026	2.188,771

01 Introducere 02 Sumar executiv 03 Remuneratia conducătorilor executivi 04 Remunerarea conducătorilor neexecutivi

02-1 Remuneratia variabilă primită de CEO

25 de CEO din cei 52 analizați primesc și o remunerare variabilă⁴, aceasta este în general mai mică decât cea fixă. Menționăm că analiza noastră include acei CEO, care au primit remunerare variabilă în 2022, astfel am exclus un CEO care a primit remunerare variabilă, dar care va fi plătită în 2023.

În 84% din cazuri remunerarea fixă reprezintă peste jumătate din remunerarea totală (mediana este la 75%), iar remunerarea variabilă reprezintă în 68% din cazuri sub 50% din remunerarea fixă totală (mediana este la 36%).

Există și excepții, 3 din cei 25 de CEO analizați primesc o remunerare variabilă care reprezintă între 120% și până la 290% din remunerarea fixă.

Remunerare fixă din total remunerare	Remunerare variabilă din total remunerare	Remunerare variabilă din remunerare fixă
26%	74%	290%
41%	59%	142%
45%	55%	123%
56%	44%	77%
59%	41%	69%
63%	37%	59%
66%	34%	51%
67%	33%	50%
68%	32%	48%
69%	31%	46%
73%	27%	37%
74%	26%	35%
75%	25%	34%
81%	19%	24%
83%	17%	21%
84%	16%	19%
87%	13%	15%
87%	13%	14%
88%	12%	14%
88%	12%	14%
89%	11%	13%
93%	7%	8%
94%	6%	6%
98%	2%	2%
99%	1%	110%

02-7

Concluzii privind remunerația conducătorilor executivi

În majoritatea cazurilor în care executivii au primit și remunerație fixă și variabilă, indiferent de poziție, directorii executivi au o remunerație preponderent fixă, mixul fiind aproximativ similar celui din anul precedent. Față de anul precedent, ponderea componentei de remunerație fixă a crescut ușor în cazul CEO și CFO (cu 1 punct procentual). În cazul celorlalți directori, de asemenea nu sunt schimbări notabile.

Tabel 10: Remunerația conducătorilor executivi - Mediana

	Remunerație fixă din total remunerație		Remunerație variabilă din total remunerație		Remunerație variabilă din remunerație fixă	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CEO	75%	74%	25%	26%	34%	38%
CFO	73%	72%	27%	28%	37%	39%
Alți directori	74%	74%	26%	26%	36%	35%

Tabel 11: Remunerația conducătorilor executivi - Medie

	Remunerație fixă din total remunerație		Remunerație variabilă din total remunerație		Remunerație variabilă din remunerație fixă	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CEO	74%	72%	26%	28%	48%	56%
CFO	71%	72%	29%	28%	56%	48%
Alți directori	73%	68%	27%	32%	54%	61%

În continuare sistemul de remunerație a conducătorilor executivi, în general rămâne doar puțin rafinat.

Un grad mai mare de complexitate (unde putem observa sisteme mai complexe privind remunerația variabilă) întâlnim la companiile care fac parte dintr-un grup internațional, care aplică un sistem de remunerație de la nivelul grupului, de obicei din țări cu mai multă experiență în acest domeniu.

Momentan, sistemul de remunerație în majoritatea companiilor analizate se bazează preponderent pe remunerația fixă, care, prin natura ei, are scopul de atragere și retenție și care se bazează pe rolul și cunoștințele/precepera directorului.

Însă, pentru a alinia interesele directorului cu performanța companiei și cu interesele acționarilor se recomandă includerea unei componente variabile în pachetele de remunerație ale conducătorilor.

Componenta variabilă este importantă în orice companie, devenind esențială în cazul companiilor listate la bursă, unde există mecanisme specifice privind corelarea performanței companiei cu remunerația celor care au putere de decizie în companie, prin acordarea de acțiuni în societate. Practic, cei care conduc compania devin ei înșiși acționari.

În România, remunerația directorilor în acțiuni devine o practică tot mai întâlnită, impulsivă și de modificarea constantă a legislației (atât Codul Fiscal, cât și Legea Societăților Comerciale au fost modificate în sensul facilitării implementării unor astfel de planuri de recompensare).

De asemenea, nu sunt de neglijat și facilitățile fiscale disponibile pentru planurile de stimulare pe termen lung, care îndeplinesc condițiile specificate în Codul Fiscal.

<https://insse.ro/cms/ro/content/ipc%E2%80%93serie-de-date-anuala>

2017 101,34 1,3

2018 104,63 4,6

2019 103,83 3,8

2020 102,63 2,6

2021 105,05 5,1

2022 113,80 13,8

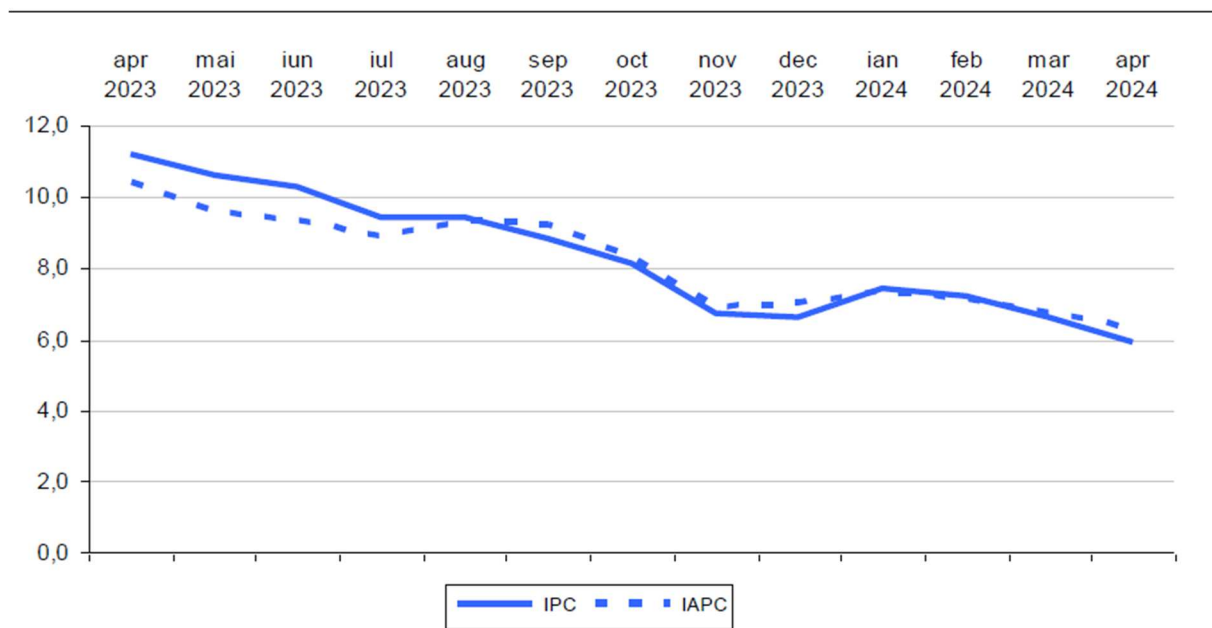
2023 110,40 10,4

*) Indicele anual al preturilor de consum masoara evolutia de ansamblu a preturilor marfurilor cumparate si a tarifulor serviciilor utilizate de catre populatie in anul curent fata de anul precedent (sau alt an ales ca perioada de referinta). Acest indice este determinat ca raport, exprimat procentual, între indicele mediu al preturilor din anul curent și indicele mediu al anului precedent (sau alt an ales

2. Indicele armonizat al prețurilor de consum (IAPC) – indicator pentru determinarea inflației la nivelul statelor membre ale UE

- Indicele armonizat al prețurilor de consum în luna aprilie 2024 comparativ cu luna martie 2024 a fost 100,36%.
- Rata anuală a inflației în luna aprilie 2024 comparativ cu luna aprilie 2023 calculată pe baza indicelui armonizat al prețurilor de consum (IAPC) a fost 6,3%.
- Rata medie a modificării prețurilor de consum în ultimele 12 luni (mai 2023 – aprilie 2024) față de precedentele 12 luni (mai 2022 – aprilie 2023) determinată pe baza IAPC a fost 8,0%.

grafic: Modificarea anuală a indicelui prețurilor de consum (%)



stele graficului (s/e)

Din studiul efectuat de de autor a rezultat o medie pe ani, dar si un sistem de aplicare a bonusurilor.

Poziția Position	Valuta Currency	Min	D1 (Percenti la 10)	Q1 (Percenti la 25) the 25th	M Mediana (Percentila 50) Median	Q3 (Percentila 75) the 75th	D9 (Percentila 90) the 90th Percentile	Max	Media Average
2017									
Director General 2	LEI	230,609	278,226	305,610	396,492	520,684	846,493	1,169,411	471,031
General Manager 2	EURO	49,556	59,789	65,673	85,203	111,891	181,905	251,297	101,221
2018									
Director General 2	LEI	313,924	370,745	387,244	501,748	678,357	966,258	1,137,361	570,878
General Manager 2	EURO	67,460	79,670	83,216	107,822	145,773	207,641	244,410	122,677
2019									
Director General 2 /CFO	LEI	306,923	396,919	435,966	543,312	714,943	1,113,348	1,501,368	637,845
General Manager 2	EURO	65,955	85,295	93,686	116,753	153,636	239,250	322,632	137,068
2020									
Director General 2	LEI	297,629	412,807	466,107	615,059	799,934	980,865	1,547,742	674,580
General Manager 2	EURO	65,964	91,491	103,304	136,316	177,290	217,390	343,028	149,508
2021									
Director General 2	LEI	347,423	442,180	486,750	649,663	832,859	1,100,105	1,272,145	689,951
General Manager 2	EURO	77,000	98,001	107,879	143,986	184,588	243,818	281,947	152,915
2022									
Director General 2	LEI	324,031	421,259	503,548	683,683	936,012	1,134,615	1,676,531	743,632
General Manager 2	EURO	71,815	93,364	111,602	151,525	207,449	251,466	371,572	164,812
2023									
Director General 2 /CFO	LEI	422,917	553,163	608,570	722,718	1,062,055	1,290,354	2,708,685	868,395
General Manager 2	EURO	85,012	111,193	122,331	145,276	213,487	259,378	544,481	174,559

Autorul a folosit media si a calculat actualizarea. Sunt valori brute.

Bonusurile au fost calculate in baza realizarii din bilant, contul de profit si pierdere.

		indice	2019	2020	2021	2022	2023
	CA	ales	462,765,045 lei	878,257,547 lei	1,855,674,764 lei	1,880,965,090 lei	477,098,239 lei
	P		174,817,424 lei	69,655,210 lei	59,923,684 lei	71,464,586 lei	16,183,934 lei
2.5%-5% din profit, tranzactii	OB FIN	2.8%	4,894,888 lei	1,950,346 lei	1,677,863 lei	2,001,008 lei	453,150 lei
25%-30% din remuneratia anuala	OB NEFIN	30%	51,248 lei	52,241 lei	53,140 lei	53,260 lei	53,422 lei
	SALAR		170,827 lei	174,136 lei	177,134 lei	177,534 lei	178,074 lei

Din 2019, Administratorul reduce pierderile si trece pe profit, fapt ce ii da accesul si dreptul la beneficii. Acestea sunt calculate mai sus.

In anul 2024, balanta arata ca societatea are pierderi, deci nu se acorda bonusuri.

Daca la acestea adaugam actualizarea acestor bonusuri alaturi de salarii, rezulta:

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Valoare 31.08.2024			
1.3%	4.6%	3.8%	2.6%	5.1%	13.8%	10.4%	5.9%	INDICE I			
Director General 2	SALAR	471,031 lei	414,731 lei	430,490 lei	441,683 lei	464,209 lei	528,270 lei	583,210 lei	617,619 lei	617,619 lei	
2018	SALAR		570,878 lei	592,571 lei	607,978 lei	638,985 lei	727,165 lei	802,790 lei	850,155 lei	850,155 lei	
2019	SALAR			637,845 lei	654,429 lei	687,805 lei	782,722 lei	864,126 lei	915,109 lei	915,109 lei	
Director General 2	OB FIN			4,894,888 lei	5,022,155 lei	5,278,285 lei	6,006,688 lei	6,631,384 lei	7,022,635 lei	7,022,635 lei	
General Manager 2	OB NEFIN			51,248 lei	52,580 lei	55,262 lei	62,888 lei	69,429 lei	73,525 lei	73,525 lei	
2020	SALAR				674,580 lei	708,984 lei	806,824 lei	890,733 lei	943,287 lei	943,287 lei	
Director General 2	OB FIN				1,950,346 lei	2,049,814 lei	2,332,688 lei	2,575,287 lei	2,727,229 lei	2,727,229 lei	
General Manager 2	OB NEFIN				52,241 lei	54,905 lei	62,482 lei	68,980 lei	73,050 lei	73,050 lei	
2021	SALAR					689,951 lei	785,165 lei	866,822 lei	917,964 lei	917,964 lei	
Director General 2	OB FIN					1,677,863 lei	1,909,408 lei	2,107,987 lei	2,232,358 lei	2,232,358 lei	
General Manager 2	OB NEFIN					53,140 lei	60,473 lei	66,763 lei	70,702 lei	70,702 lei	
2022	SALAR						743,632 lei	820,969 lei	869,406 lei	869,406 lei	
Director General 2	OB FIN						2,001,008 lei	2,209,113 lei	2,339,451 lei	2,339,451 lei	
General Manager 2	OB NEFIN						53,260 lei	58,799 lei	62,268 lei	62,268 lei	
2023	SALAR							289,465 lei	306,543 lei	306,543 lei	
Director General 2	OB FIN							453,150 lei	479,886 lei	479,886 lei	
General Manager 2	OB NEFIN							53,422 lei	56,574 lei	56,574 lei	
2024	SALAR							0 lei	486,952 lei	486,952 lei	
Director General 2	OB FIN							0 lei	0 lei	0 lei	
General Manager 2	OB NEFIN							0 lei	0 lei	0 lei	
TOTAL CREANȚE SALARIALE SI ALTE BENEFICII LA 31.08.2024										21,044,714 lei	
											4,230,000 €

4.4 Abordarea Pe date certe

4.4.1 Generalitati

Metoda cu date de certe isi are baza in analiza actelor puse la dispozitie si interpretarea lor.

Apoi aceste date sunt utilizate in calculul valorii actualizate.

Premiza majora a metodei este aceea ca aceste valori sunt in relatie directa cu sistemul de salarizare propus de actionari și realizările managementului. Sunt date nete, fara impozite si taxe, ca la scenariul de piata.

Conform Hot. 1 din 27.03.2017, administratorul are un salariu net de 3000€/luna. Care se transpune:

drepturi salariale								
luna/an	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ianuarie	0.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
februarie	1,050.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
martie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
aprilie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
mai	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
iunie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
iulie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
august	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €
septembrie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	0.00 €
octombrie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	0.00 €
noiembrie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	0.00 €
decembrie	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	3,000.00 €	0.00 €
TOTAL ANUAL	31,050.00 €	36,000.00 €	36,000.00 €	36,000.00 €	36,000.00 €	36,000.00 €	36,000.00 €	24,000.00 €
curs mediu anual	4.5681	4.6535	4.7452	4.8371	4.9204	4.9315	4.9465	4.9769
total lei	141,840 lei	167,526 lei	170,827 lei	174,136 lei	177,134 lei	177,534 lei	178,074 lei	119,446 lei

La aceste drepturi salariale se adaugă, incepand cu 2019 si beneficii, conform realizarilor:

		indice	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	CA	ales	462,765,045 lei	878,257,547 lei	1,855,674,764 lei	1,880,965,090 lei	477,098,239 lei	
	P		174,817,424 lei	69,655,210 lei	59,923,684 lei	71,464,586 lei	16,183,934 lei	
2.5%-5% din profit, tranzactii	OB FIN	2.8%	4,894,888 lei	1,950,346 lei	1,677,863 lei	2,001,008 lei	453,150 lei	
25%-30% din remuneratia anuala	OB NEFIN	30%	51,248 lei	52,241 lei	53,140 lei	53,260 lei	53,422 lei	
	SALAR		170,827 lei	174,136 lei	177,134 lei	177,534 lei	178,074 lei	

Bazate pe realizarile managementului.

Valoarea lor actualizată este:

AN		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	valoare 31.08.2024
INDICE		1.30%	4.60%	3.80%	2.60%	5.10%	13.80%	10.40%	5.90%	salarii actualizate
2017	SALAR	141,840 lei	148,364 lei	154,002 lei	158,006 lei	166,064 lei	188,981 lei	208,635 lei	220,945 lei	220,945 lei
2018	SALAR		167,526 lei	173,892 lei	178,413 lei	187,512 lei	213,389 lei	235,581 lei	249,481 lei	249,481 lei
2019	SALAR			170,827 lei	175,269 lei	184,207 lei	209,628 lei	231,429 lei	245,084 lei	245,084 lei
	OB FIN			4,894,888 lei	5,022,155 lei	5,278,285 lei	6,006,688 lei	6,631,384 lei	7,022,635 lei	7,022,635 lei
2020	OB NEFIN			51,248 lei	52,581 lei	55,262 lei	62,888 lei	69,429 lei	73,525 lei	73,525 lei
	SALAR				174,136 lei	183,017 lei	208,273 lei	229,933 lei	243,499 lei	243,499 lei
2021	OB FIN					1,950,346 lei	2,049,814 lei	2,332,688 lei	2,575,287 lei	2,727,229 lei
	OB NEFIN				52,241 lei	54,905 lei	62,482 lei	68,980 lei	73,050 lei	73,050 lei
2022	SALAR					177,134 lei	201,579 lei	222,543 lei	235,673 lei	235,673 lei
	OB FIN						1,677,863 lei	1,909,408 lei	2,107,987 lei	2,232,358 lei
2023	OB NEFIN					53,140 lei	60,474 lei	66,763 lei	70,702 lei	70,702 lei
	SALAR						177,534 lei	195,998 lei	207,561 lei	207,561 lei
2024	OB FIN						2,001,008 lei	2,209,113 lei	2,339,451 lei	2,339,451 lei
	OB NEFIN						53,260 lei	62,268 lei	62,268 lei	62,268 lei
2023	SALAR							178,074 lei	188,580 lei	188,580 lei
	OB FIN							453,150 lei	479,886 lei	479,886 lei
2024	OB NEFIN							53,422 lei	56,574 lei	56,574 lei
	SALAR								119,446 lei	119,446 lei
2024	OB FIN								0 lei	0 lei
	OB NEFIN								0 lei	0 lei
TOTAL					TOTAL CREANȚE SALARIALE LA 31.08.2024					16,847,948 lei
										3,385,000 €

5 ANALIZA REZULTATELOR ȘI CONCLUZIA ASUPRA VALORII

Reconcilierea constituie analiza unor rezultate alternative pentru a ajunge la estimarea finală a valorii. Pregătindu-se pentru reconcilierea rezultatelor, autorul face o revedere a întregului proces, asigurându-se că datele disponibile, tehnicile analitice, raționamentul și logica aplicate, au condus la judecăți consistente. Datele utilizate sunt autentice, pertinente, suficiente și au fost obținute din surse de încredere.

Criteriile cu care autorul ajunge la o estimare finală a valorii, fundamentată și semnificativă sunt: **adecvarea, precizia și cantitatea de informații.**

Adecvarea: După o analiza amanuntita, se considera ca abordarea, respectiv metoda selectata, este considerata adecvata, abordarea prin date de piata este cea mai adecvata metoda, corelata cu scopul lucrării, aceasta metoda evidentiaza cel mai bine valoarea.

Precizia: O precizie buna este oferita de abordarea de aceeași metodă datorita faptului ca aceasta utilizeaza date din piata.

Opinia autorului

Cantitatea si calitatea informatiilor: Cantitatea si calitatea informatiilor avute la dispozitie in analiza este considerata suficienta pentru aplicarea abordarii prin date de piata.

Opinia - Avand in vedere pe de o parte rezultatele obtinute prin aplicarea metodei pe date de piata, relevanta acestora si informatiile care au stat la baza aplicarii lor si pe de alta parte scopul lucrării si caracteristicile, **valoarea creanței aflate in proprietatea PROSSZER ZOLTAN**, ca rezultat al investigațiilor în scopul estimării valorii de recuperat, autorul propune :

<u>TOTAL CREANȚE SALARIALE SI ALTE BENEFICII LA 31.08.2024</u>	21,044,714 lei
	4,230,000 €

Argumentele care au stat la baza elaborarii acestei opinii precum si considerente privind valoarea sunt:

- valoarea este una globala, **fara taxe și impozite aferente sistemului de salarizare;**
- valoarea a fost exprimata tinand seama exclusiv de ipotezele, conditiile limitative si aprecierile exprimate in prezentul raport si este valabila in conditiile generale si specifice aferente perioadei lunii August **2024;**

Ec. Ionita Ionel

