



Raport anual 2025 conform art. 23(3) din OUG 109/2011

Remunerarea Directorului General s-a făcut în conformitate cu art. 21 punctele 4 și 5 ale OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice aprobate prin Legea 111/2016, astfel:

- o indemnizație fixă lunară, în cuantum de 2,64 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, *Activități de servicii anexe transporturilor aeriene*, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior prelungirii mandatului, respectiv aprilie 2021- martie 2022

- o componentă variabilă, în cuantum de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, *Activități de servicii anexe transporturilor aeriene*, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior prelungirii mandatului, respectiv aprilie 2021- martie 2022, care se va acorda în anul 2026 în raport cu gradul de realizare a criteriilor și obiectivelor de performanță și cu îndeplinirea cumulativă de către regia autonomă a cel puțin următoarelor condiții: a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat, b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori, c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție, d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente, e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5 % , f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare decât 2,5%.

Pentru anul 2025 gradul de realizare a criteriilor și obiectivelor de performanță ale Directorului General este de 461%, iar raportul dintre performanța realizată și componenta variabilă a remunerației este de 4,61. De asemenea menționăm că aeroportul îndeplinește cumulativ condițiile enumerate anterior la punctele a)-f).

Criteriile și obiectivele de performanță ale Directorului General ce fundamentează componenta variabilă a remunerației sunt următoarele: *Rata cheltuielilor de capital, Rata de rotație a activelor, Rata de plată a dividendelor, Lichiditatea generală, Marja profitului net, Perioada de recuperare a creanțelor, Perioada de plată a datoriilor curente, Productivitatea muncii, EBITDA, Emisiile din domeniul de aplicare 2, Număr de instruiți în materie de siguranță, Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților, Realizarea cartării zgomotului, Actualizarea bazei de date de teren prin studii de obstacole în zonele de servituți aeronautice,*

Conformarea și menținerea bazei de certificare a aerodromului, Scorul satisfacției clienților, Număr de mișcări aeronave, Număr de pasageri, Elaborarea și prezentarea la timp a rapoartelor trimestriale, semestriale și anuale privind execuția mandatului, indicatorilor de performanță precum și respectarea transparenței privind publicarea pe pagina de internet a obligațiilor de raportare, Dezvoltarea sistemului de control intern managerial, Implementarea planului de integritate, Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administrație s-a făcut în conformitate cu Hotărârea Consiliului Județean Cluj nr. 144/27.06.2022 și Hotărârrii CJC nr. 238/2022 și este formată din:

- indemnizație fixă lunară brută în valoare de 3.419 lei (respectiv o indemnizație lunară netă de 2.000 lei) care reprezintă 79% din media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramură, publicat de INSSE, anterior numirii (septembrie 2016 – august 2017) pentru un număr de 6 administratori, respectiv 44% din media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramură, publicat de INSSE, anterior numirii (Decembrie 2021 – Noiembrie 2022) pentru un membru.
- Componenta variabilă în valoare de șase indemnizații fixe nete lunare care se va acorda în anul 2026, pentru cei 7 administratori definitivi, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari. Pentru un grad de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari de minim 100% se acordă componenta variabilă, în caz contrar nu se acordă.

Indicatorii cheie de performanță negociați pentru administratorii Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj RA care fundamentează componenta variabilă a remunerației sunt următorii: *Rata cheltuielilor de capital, Rata de rotație a activelor, Rata de plată a dividendelor, Lichiditatea generală, Marja profitului net, Perioada de recuperare a creanțelor, Perioada de plată a datoriilor curente, Productivitatea muncii, Emisiile din domeniul de aplicare 2, Număr de instruiți în materie de siguranță, Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților, Realizarea cartării zgomotului, Actualizarea bazei de date de teren prin studii de obstacole în zonele de servituți aeronautice, Conformarea și menținerea bazei de certificare a aerodromului, Cota de piață, Scorul satisfacției clienților, Număr de mișcări aeronave, Număr de pasageri, Numărul de reuniuni al consiliului de administrație, Elaborarea și prezentarea la timp a rapoartelor trimestriale, semestriale și anuale privind execuția mandatului, indicatorilor de performanță precum și respectarea transparenței privind publicarea pe pagina de internet a obligațiilor de raportare, Dezvoltarea sistemului de control intern managerial, Evaluarea și raportarea performanțelor directorului general, Implementarea planului de integritate, Implementarea unui sistem informatic integrat.* Pentru anul 2025 gradul de realizare a indicatorilor de performanță este de 522%, iar raportul dintre performanța realizată și componenta variabilă a remunerației este de 5,22.

În cursul anului 2025 unitatea nu a acordat bonusuri sau avantaje în natură membrilor Consiliului de Administrație și Directorului General. În cursul anului 2025 nu există contribuții ale unității la scheme de pensii suplimentare sau anticipate pentru membrii Consiliului de Administrație sau Directorul General.

Durata contractului de mandat al Directorului General este până la data de 01.03.2031. Contractele de mandat ale membrilor Consiliului de Administrație sunt încheiate până la data de 23.05.2026.

Perioada de preaviz a Directorului General este de 120 zile lucrătoare. Cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză a Directorului General este de 25 remunerații lunare.

Perioada de preaviz a administratorilor este de 30 de zile calendaristice (pentru 6 administratori), respectiv 30 de zile lucrătoare (pentru un administrator). Cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză a administratorilor este de o indemnizație lunară fixă.

Director General
Dr. Ing. David CICEO

Director Economic
Corina FLORIAN

Șef Serviciu Resurse Umane, Arhivare
Marius Moldovan

Șef Serviciu Contabilitate
Valentin Giurgi

Întocmit,
Referent specialitate
Delia Sălăjan