



Compania Municipală  
**ILUMINAT PUBLIC**  
**BUCUREȘTI**

---

POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE ALE  
ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORULUI GENERAL  
DIN CADRUL  
COMPANIEI MUNICIPALE ILUMINAT PUBLIC  
BUCUREȘTI S.R.L.



## 1. Preambul

Prezenta Politică conține informații cu privire la criteriile de remunerare a administratorilor și directorului general ai Companiei Municipale Iluminat Public București S.R.L. și a fost întocmit în baza prevederilor art. 39, alin. (3) din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora:

*“(3) Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere și a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.”*

Societatea este administrată de un Consiliu de administrație format din 7 administratori, ce își exercită puterile împreună. Consiliul de administrație are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Societății, cu respectarea limitelor stabilite prin actul constitutiv și atribuțiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competența sa.

Politica și criteriile de remunerare a acestora, precum și a directorului general, se bazează pe următoarele:

- Prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Actul Constitutiv al Societății;
- Hotărârile Asociației Unice privind aprobarea remunerației membrilor consiliului de administrație;
- Deciziile Consiliului de administrație privind aprobarea remunerației directorului general;
- Contractele de mandat ale administratorilor și directorului general.

## 2. Scopul Politicii

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a administratorilor și directorului general ai Companiei Municipale Iluminat Public București S.R.L., ce urmează a fi aplicate în cursul desfășurării activității acestora.

### 3. Obiectivele Politicii

Obiectivele acestei politici sunt următoarele:

- stabilirea unor praguri și linii directoare clare în materie de remunerare;
- stabilirea structurii de remunerare;
- configurarea matricei de corelație între nivelurile de remunerare din cadrul CMIPB.

### 4. Criterii de remunerare a administratorilor

Conform prevederilor Actului constitutiv al Companiei Municipale Iluminat Public București S.R.L, remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de Asociatul unic, Municipiul București, în condițiile legii. Aceștia vor avea o remunerație lunară fixă. Remunerația se va plăti administratorilor o dată pe luna, conform contractelor de mandat.

Administratorii pot beneficia și de o remunerație suplimentară în condițiile aprobate de Asociatul unic. Modalitatea și condițiile de acordare vor fi stabilite de către Asociatul unic.

Asociatul unic se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație, determinată conform art. 37, alin. (2), (3) și (4) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice:

*“(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.*

*(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia*

națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele 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.
- Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele 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 determinată 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 de 2,5%.

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.”

## 5. Criterii de remunerare a Directorului General

Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 38, alin. (2) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și dintr-o componentă anuală variabilă a remunerației, cuantumul acesteia urmând a fi stabilit de către Consiliul de administrație al Companiei și va fi acordată în baza unui act adițional la contractul de mandat.

Remunerația va fi plătită Directorului General în fiecare lună, în două tranșe, la datele de 10 (lichidare luna anterioară) și 25 (avans luna în curs) ale fiecărei luni. În cazul în care data plății este nelucrătoare, plata se va efectua cel mai târziu în prima zi lucrătoare după data plății.

Art. 38

“(1) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial



*mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.  
(3) Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.”*

Remunerația și beneficiile oferite administratorilor vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare al Consiliului de administrație.

Politica și criteriile de remunerare corespund strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale Companiei.

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, precum și raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare al Consiliului de administrație se vor publica pe pagina de internet a companiei ([www.cmipb.ro](http://www.cmipb.ro)), prin grija președintelui Consiliului de administrație.

Prezenta Politică poate fi supusă revizuirii/actualizării de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale.