



## **POLITICA SI CRITERIILE DE REMUNERARE ALE ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR DIN CADRUL COMPANIEI MUNICIPALE CONSOLIDARI SA**

### **Profilul companiei.**

*Compania Municipala Consolidari SA a fost infiintata in vederea executarii lucrarilor de interventie la imobilele cu destinatie de locuinte, incadrate in clasa I de risc seismic si care reprezinta pericol public.*

*Printr-o alocare judicioasa a resurselor umane si materiale, prin identificarea unor furnizori profesioniști de materiale si utilaje, printr-o organizare de santier exemplara si printr-o buna calitate a lucrarilor, Compania Municipala Consolidari SA asuma si angajeaza raspunderi in vederea satisfacerii unor nevoi sociale stringente la nivelul Municipiului Bucuresti, dorind a fi un instrument eficient prin care guvernantii de la nivelul local ai municipalitatii urmaresc si asuma misiuni de interes național, în contextul atenuării efectelor unui potențial dezastru provocat de cutremure, cuprinzand măsuri de intervenție la construcțiile existente care prezintă niveluri insuficiente de protecție la acțiuni seismice, degradări sau avarieri în urma unor acțiuni seismice sau provenite din uzura timpului ori alte catastrofe .*

*“Bucurestiul este capital europeana cu cel mai mare risc seismic . Orasul, in special in partea sa centrala , abunda in cladiri expertizate tehnic ca avand risc seismic grad I, ceea ce ar implica o prabusire iminenta la primul cutremur major . La un cutremur de scara celui din 1977 , Bucurestiul de azi ar pierde un numar mare de blockhausuri moderniste si case din secolul XIX – XX , adapostind la ora actuala mii de persoane [ prin demararea proiectului Alert , numai la 110 cladiri din cele aflate pe lista cladirilor expertizate cu risc seismic in clasa I , s-au contorizat un numar de 4100 de persoane ce locuiesc in astfel de cladiri – s.n.]. Pierderile umane, materiale , dar si identitare ale orasului ar fi majore . “... citat din volumul “Bucuresti . Orasul vulnerabil” , editori Gruia Badescu , Raluca Munteanu , Bucuresti 2017, coordonator proiect Ioana Nenciu , ISBN 978-973-0-23567-8 , pg 5, capitolul “Introducere ” de Gruia Badescu , Raluca Munteanu*

- **Domeniul de activitate**

*Domeniul principal de activitate al societatii este: Alte lucrări speciale de construcții, CAEN 439,  
Activitatea principală a societății: Alte lucrări speciale de construcții n.c.a., CAEN Rev 2 4399*



# Compania Municipală CONSOLIDĂRI BUCUREȘTI

*Compania Municipală Consolidari SA desfasoara astfel o gama larga de activitati de servicii in domeniul constructiilor care au influenta asupra aspectelor sociale, asupra mediului ori asupra economisirii resurselor, acestea fiind principalele trei componente ce definesc sustenabilitatea.*

*În concordanță cu scopul companiei de a executa lucrări de constructii si in special de consolidare și executarea lucrarilor de intervenție la imobilele cu destinație de locuinte, încadrate în clasa I de risc seismic care reprezinta pericol public , cat si de a executa servicii de calitate și valoare superioară ,care îmbunătățesc viața cetățenilor și pe viitor, compania isi asuma inclusiv misiunea ca în egală măsură sa imbunatateasca si viața angajaților sai.*

*Salariații CMC S.A. da viață valorilor companiei , pe măsură ce se concentreaza pe îmbunătățirea vieții cetățenilor.*

*În CMC S.A, ne străduim să promovăm un mediu de lucru sigur și de încredere. Politica noastră de personal reprezintă o parte importantă a angajamentului față de proprii salariați, susține scopul, valorile și principiile noastre și respectă standardele de muncă.*

## **Baza legala.**

*In conformitate cu prevederile art. 39 alin. 3 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice (denumita in continuare "OUG nr. 109/2011"), politica si criteriile de remunerare a administratorilor si directorilor in cadrul sistemului unitar sunt facute publice pe pagina de internet a intreprinderii publice prin grija consiliului de administratie.*

*Politica si criteriile de remunerare ale administratorilor si directorilor din cadrul Companiei Municipale Consolidari SA ( CMC SA in continuare ) se bazeaza pe Hotararile si Deciziile organelor statutare de conducere de la nivelul CMC SA privind stabilirea remuneratiilor pentru membrii consiliului de administratie- indemnizatia fixa , nefiind luata in calcul componenta variabila - , cat si pentru directiunea societatii , prin care s-au aprobat in rgala masura organigrama si statul de functii , regulamentul de organizare si functionare al companiei , bugetul anual si rectificările bugetare .*

## **Politica de remunerare**

*Politica de remunerare a COMPANIEI MUNICIPALE CONSOLIDARI SA ( CMC SA – in continuare ) descrie cadrul general și principiile de bază pentru determinarea/stabilirea remunerăției și este aliniată legislației aplicabile , regulmentelor interne , hotararilor si deciziilor forurilor statutare de conducere .*

*Politica de remunerare este considerată corespunzătoare dimensiunii și organizării CMC SA , cât și naturii, ariei și complexității activităților de afaceri.*



# Compania Municipală CONSOLIDĂRI BUCUREȘTI

*Prin aplicarea politicii de remunerare, CMC SA are în vedere reținerea și dezvoltarea salariaților și a celorlalți colaboratori remunerați în cadrul societății cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral - calități care generează valoare adăugată pentru CMC SA , motivarea și încurajarea personalului propriu, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale CMC SA .*

*Politica de remunerare este și trebuie actualizată și aliniată permanent strategiilor de afaceri curente, cu deosebire în ceea ce privește principiile și valorile, politica de asumare a riscurilor și respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale conducerii și ale salariaților cu obiectivele de afaceri ale CMC SA , în special pe termen lung, prin evaluarea performanței pe o perioadă mai mare de timp.*

*Politica de remunerare se aplică personalului de la toate nivelurile structurii organizaționale (inclusiv membrii organului de conducere) din cadrul CMC SA și reprezintă cadrul politicilor de remunerare , INSA actul prezent vizează doar POLITICA SI CRITERIILE DE REMUNERARE ALE ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR DIN CADRUL COMPANIEI MUNICIPALE CONSOLIDARI SA.*

*În mod separat , prin fundamentarea anuală a organigramelor , statelor de funcții și/sau a altor planuri /strategii adoptate la nivelul organelor de conducere, politica de remunerare generală a tuturor salariaților se va reglementa în mod deosebit față de prezentul act.*

## **Criteriile de remunerare.**

*Administratorii și directorii numiți în condițiile art 143 din L 31/1990 primesc pentru activitatea desfășurată doar o indemnizație fixă lunară .*

*La acest moment întrucât în ambele situații vorbim de mandate cu caracter provizoriu , societatea nu acordă indemnizație variabilă.*

*Indemnizația variabilă va fi platibilă funcție de îndeplinirea indicatorilor și criteriilor de performanță stabiliți în contractele de administrare/ mandat așa cum vor fi preluați din planul de administrare/ management.*

*Indemnizația fixă lunară este plafonată în conformitate cu prevederile legale, respectiv OUG 109/2011 și în raport cu statutul de funcții la nivelul companiei ce va fi aprobat anual , acest din urma document urmand a fi stabilite ținând seama de limitele maxime prevăzute în OUG 109/2011 .*

*Indemnizația fixă și variabilă( atunci când se va impune aceasta din urma forma de remunerare ) pentru membrii Consiliului de Administrație va fi aprobată ori confirmată de fiecare dată de Adunarea Generală a Acționarilor în ședința ordinară.*

*Limitele generale ale remunerației directorilor (director în înțelesul art. 143 din legea 31/1990) sunt aprobate prin aprobările bugetare la nivel de companie și prin statutul de funcții .*



### **Remuneratia administratorilor neexecutivi**

*Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie ai companiei sunt indreptatiti sa primeasca o indemnizatie fixa lunara si o indemnizatie variabila.*

*La acest moment intrucat vorbim de mandate cu caracter provizoriu , societatea nu acorda indemnizatie variabila ;*

*Indemnizatia fixa neta/bruta lunara pentru membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie nu variaza in functie de participarea la activitatea comitetelor consultative organizate la nivelul Consiliului de Administratie, indiferent de numarul de intruniri, urmand ca acest fapt sa fie detaliat intr-o politica viitoare ;*

### **Remuneratia administratorilor executivi**

*Membrii executivi ai Consiliului de Administratie al companiei sunt indreptatiti sa primeasca o indemnizatie fixa lunara si o indemnizatie variabila.*

*Membrii executivi ai Consiliului de Administratie au incheiat:*

*- Un contract de administrare pentru calitatea de membru al Consiliului de Administratie (administrator)*

*- Un contract de mandat pentru calitatea de director in sensul art. 143 din legea 31/1990 ("Director"/ "Directorii").*

*Directorii care sunt si membri ai Consiliului de Administratie sunt administratori executivi.*

*Pe perioada in care Directorii detin si calitatea de administrator, acestia sunt indreptatiti doar la plata remuneratiei conform contractului de mandat in calitate de Director , fara a primi o remuneratie si pentru calitatea de membru al Consiliului de Administratie , asa cum rezulta din obligatia legala instituita de art 38 alin 1 teza a II-a din OUG 109/2011 ;*

*OUG 109/2011 : 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.*

### **Limitele remuneratiei fixe a administratorilor executivi .**

*In conformitate cu prevederile OUG 109/2011 , indemnizatia fixa bruta lunara a directorilor poate avea un quantum de maxim 6 ori media castigului salarial brut pe ramura de activitate, respectiv in cazul CMC SA , ramura CONSTRUCTII , comunicat de Institutul National de Statistica.*



*In concret , anual , prin statul de functii si ori de cate ori organele statutare vor interveni si modifica /actualiza statul de functii , se va preciza in cuprinsul acestora indicele de raportare la media castigului salarial brut pe ramura de activitate ( valoarea de referinta aferenta statului de functii aprobat la nivelul companiei in acord cu prevederile OUG 109/2011 raportat la media castigului salarial brut din ramura in care isi desfasoara activitatea societatea - constructii , comunicat de INS anterior in perioada ultimelor 12 luni de zile ) , atat pentru directiune cat si pentru celalalte functii detaliate in statul de functii & organigrama .*

*Astfel , indemnizatia fixa lunara bruta pentru Directorul General nu poate depasi de 6 ori media castigului salarial brut pe ramura de activitate, respectiv in cazul CMC SA , ramura CONSTRUCTII , asa cum rezulta ca obligatie legala potrivit art 37 alin 3 din OUG 109/2011 .*

*Extras OUG 109/2011 : Art. 37.*

*(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care 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, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5).*

### **Remuneratia Directorilor**

*OUG 109/2011 : 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.*

*Incepand cu data de 02.07.2019 , Consiliul de Administratie a delegat atributiile de conducere si reprezentare unui administrator, numindu-l director general , conform Deciziei CA nr 21/3 din 02.07.2019 , asa incat in cadrul CMC SA a existat un singur administrator executiv cu mandat provizoriu de 4 + 2 luni , dupa cum urmeaza: - Directorul General , dl Adrian Corbu , avand in vedere dispozitiile art. 642 alin 1 si 2 si art 2 pct 5 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice si in conditiile art 143 din L 31/1990 .*

*Prin Decizia CA nr 24/3 din 02.10.2019 , Consiliul de Administratie a numit in calitate de Director Economic pe doamna Varvara Vitan ( economist, nascuta la 05.04.1967 , domiciliata in Bucuresti, sector 1, strada Oastei, nr 40 ) , in temeiul art 17 din Actul Constitutiv coroborat cu dispozitiile*



# Compania Municipală **CONSOLIDĂRI BUCUREȘTI**

incidente ale OUG 109/2011 și ale art 142 alin 2 lit c din L 31/1990 , aceasta funcție fiind asimilată directorului în condițiile art 2 pct 5 din OUG 109/2011 ;

DIRECTOR GENERAL AL

COMPANIEI MUNICIPALE CONSOLIDĂRI SA

CORBU ADRIAN

Tomă Ninel



*Aprobat pentru  
Dreptul de  
34/2 din 10.07.2020*