

POLITICA ȘI CRITERIILE DE REMUNERARE
ALE ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORULUI GENERAL
DIN CADRUL
COMPANIEI MUNICIPALE TERMOENERGETICA BUCUREȘTI S.A.

CUPRINS

1. Preambul	3
2. Obiectivele și principiile care stau la baza politicii de remunerare	5
3. Remunerarea membrilor Consiliului de Administrație	6
4. Remunerarea Directorului General	9
5. Alte tipuri de beneficii	11
6. Informații privind perioadele de preaviz aplicabile, condițiile de reziliere/încetare a contractelor și cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză	12
7. Dispoziții finale	15

1. Preambul

Compania Municipală Termoenergetica București S.A. (denumită în continuare CMTEB S.A. sau Compania) este o companie sub autoritatea Primăriei Municipiului București prin Consiliul General al Municipiului București, înființată prin H.C.G.M.B. nr. 145/11.03.2019, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J40/7931/2019, având codul unic de înregistrare RO41269473.

Compania Municipală Termoenergetica București S.A., este o societate pe acțiuni și este administrată în **sistem unitar**. Societatea este persoană juridică de drept român, constituită cu participare română și își desfășoară activitatea conform prevederilor Actului Constitutiv și în conformitate cu prevederile legale referitoare la societăți în vederea realizării obiectivului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății.

Sediul social al Companiei este în România, Municipiul București, Sectorul 4, Strada Constantin Radulescu-Motru, nr. 18, Camerele 1 și 2.

CMTEB S.A. funcționează ca operator regional pentru serviciul de utilitate publică, respectiv producere, transport, distribuție și furnizare energie termică, având ca obiect principal de activitate furnizarea de abur și aer condiționat – CAEN 3530.

Această clasă include:

- ✓ producerea, colectarea și distribuția aburului și a apei calde pentru încălzit, obținerea de energie și alte scopuri;
- ✓ producerea și distribuția de aer rece;
- ✓ producerea și distribuția de apă refrigerată pentru răcire;
- ✓ producerea de gheață, în scop alimentar sau nealimentar.

CMTEB S.A. este administratorul celui mai mare sistem de termoficare din România, fiind operatorul sistemului public de alimentare cu energie termică al Capitalei.

Începând cu data de 01.12.2019 a intrat în vigoare **Contractul de delegare a gestiunii directe a serviciului public de alimentare cu energie termică**, activitățile de producere,

transport, distribuție și furnizare, în arealul deservit de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Termoenergetică București-Ilfov, nr. 7/29.11.2019.

CMTEB S.A. a obținut și funcționează în baza **Licenței nr. 2195/03.12.2019** pentru prestarea serviciului de alimentare centralizată cu energie termică, acordată de către Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei.

Compania Municipală Termoenergetica București S.A. își propune să mențină și să îmbunătățească continuu sistemul de management integrat (calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională și control intern managerial).

„**Misiunea**” Companiei este să devină un operator eficient din punct de vedere economic, care să asigure confort, accesibilitate și sănătate clienților, respectând standardele de calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă, oferind totodată facilități conexe care să conducă în final la maximizarea calității serviciului prestat.

„**Viziunea**” Companiei este de a deveni un lider în promovarea, îmbunătățirea utilizării și dezvoltarea rațională a sistemelor de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice în sistem centralizat în arealul deservit de Asociația de Dezvoltare Intercomunitară București-Ilfov.

„**Valorile**” Companiei constau în:

- **Integritate:** Personalul companiei acționează cu onestitate și tratează toate părțile interesate în mod corect și echitabil, utilizând proceduri deschise și transparente.

- **Ambiție:** Compania se preocupă să își îmbunătățească în mod constant serviciile și să obțină rezultate pozitive. Este o companie dinamică și determinată să își atingă potențialul maxim pentru oferirea unui serviciu public eficient.

- **Profesionalism:** Compania asigură clienților săi, în mod constant, servicii la nivelul așteptărilor acestora.

2. Obiectivele și principiile care stau la baza politicii de remunerare

În conformitate cu prevederile art. 39 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice prin grija președintelui consiliului de administrație.

Obiectivele Politicii de remunerare sunt următoarele:

- stabilirea principiilor în materie de remunerare;
- stabilirea structurii remunerației administratorilor și directorului general.

Politica și criteriile de remunerare au ca obiectiv motivarea, atragerea, creșterea încrederii și a angajamentului administratorilor și directorului general în realizarea obiectivelor stabilite și aprobate prin strategia de dezvoltare a societății, măsurate în vederea optimizării performanțelor la nivelul societății.

Scopul prezentei Politici privind remunerarea constă în stabilirea unui set de linii directoare pe care Compania intenționează să le urmeze cu privire la remunerarea membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului general, bazându-se pe principiile guvernării corporative.

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare a administratorilor, directorului general și directorului economic sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni candidați pentru posturile de administratori, director general și director economic;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;

- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor și directorului general din cadrul Companiei Municipale Termoenergetica București S.A. se bazează pe următoarele prevederi:

- ✓ Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
- ✓ Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscale bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Actul Constitutiv al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A.

3. Remunerarea membrilor Consiliului de Administrație

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor respectând structura și limitele prevăzute de lege, după cum urmează:

a. Structura remunerației acordate administratorilor neexecutivi

În conformitate cu prevederile art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, la nivelul CMTEB S.A s-au stabilit următoarele aspecte privind remunerația acordată administratorilor neexecutivi:

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă, după cum urmează:

- ✓ **Indemnizatia fixă lunară** - „Indemnizația fixă 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 AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.”

b. Structura remunerației acordate administratorilor executivi

În conformitate cu prevederile art. 37 alin. (3) și (4) din OUG nr. 109/2011, la nivelul CMTEB S.A s-au stabilit următoarele aspecte privind remunerația acordată administratorilor executivi:

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă, după cum urmează:

- ✓ **Indemnizatia 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. 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** – „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%.”

De asemenea, „componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație 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”.

4. Remunerarea Directorului General

În conformitate cu prevederile art. 35 alin. (1) și alin. (2) din OUG nr. 109/2011, „în cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general. Durata contractului de mandat al directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății se corelează cu durata mandatelor membrilor consiliului de administrație, respectiv de maximum patru ani”, „directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi”.

Director al Companiei este numai cea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor prezentate.

În cadrul Companiei Municipale Termoenergetica București S.A., este numit un Director General în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011.

Remunerația Directorului General 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, respectând structura și limitele prevăzute de lege, după cum urmează:

În conformitate cu prevederile art. 38 alin. (1), (2) și (3) din OUG nr. 109/2011 și ale art. XXXVII alin. (1) și (2) din Legea nr. 296/2023, la nivelul CMTEB S.A s-au stabilit următoarele aspecte privind remunerația acordată Directorului General:

Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă, după cum urmează:

- ✓ **Indemnizația fixă lunară** - „Remunerațiile lunare ale conducătorilor operatorilor economici care nu sunt membri executivi ai consiliilor de administrație în cazul sistemului unitar, nu pot 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.”

„Remunerațiile conducătorilor operatorilor economici care nu sunt membri executivi ai consiliilor de administrație în cazul sistemului unitar, pot 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 operatorii economici la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu au datorii restante față de bugetul general consolidat;*
- b) nu au datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;*
- c) au programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;*
- d) nu au înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.”*

- ✓ **Componenta variabilă** – *„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”, „indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.”*

„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%."

5. Alte tipuri de beneficii

a. Administratorii

Administratorii CMTEB S.A., pe lângă dreptul de a beneficia de remunerație, beneficiază și de alte drepturi după cum urmează:

- de a solicita decontarea cheltuielilor de deplasare, cheltuielilor de cazare precum și a altor cheltuieli realizate în interesul Companiei, pe baza documentelor justificative. Decontarea acestor cheltuieli se va face în conformitate cu prevederile legale și reglementările interne ale Companiei;

- de a fi asigurat pentru răspundere civilă profesională, prima de asigurare urmând să fie achitată de Companie.

b. Directorul General

Directorul General al CMTEB S.A., pe lângă dreptul de a beneficia de remunerație, beneficiază și de alte drepturi după cum urmează:

- de a solicita decontarea cheltuielilor de deplasare și a altor cheltuieli realizate în interesul Companiei, pe baza documentelor justificative și în condițiile legii;

- de a fi asigurat pentru răspundere civilă profesională, prima de asigurare urmând să fie achitată de Companie;

- de a beneficia de 30 de zile lucrătoare/an concediu de odihnă și de indemnizația aferentă acestuia, calculată prin similitudine cu cea din Codul muncii;

- compensarea concediului de odihnă neefectuat numai în cazul încetării/renunțării/revocării contractului de mandat;

- de a beneficia de un pachet de beneficii/avantaje, în aceleași condiții cu prevederile Contractului colectiv de muncă aplicabil Companiei, cu excepția tichetelor de masă și cadou, în conformitate cu Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare.

6. Informații privind perioadele de preaviz aplicabile, condițiile de reziliere/încetare a contractelor și cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză

a. Administratorii

Contractul administratorului poate înceta în una din următoarele situații:

- renunțarea Administratorului la mandatul de Administrator, prin transmiterea de către Administrator a unei notificări cu cel puțin 15 zile lucrătoare anterior datei la care încetarea va produce efecte;

- revocarea mandatului de către Companie, de la data Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor, fără a fi necesară oferirea unei înștiințări scrise prealabile și fără intervenția instanței de judecată; se va putea face în cazul:

- neîndeplinirii uneia sau mai multor obligații prevăzute în Contract;
- nerespectării Hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor Companiei;
- nerespectării legislației în vigoare, aplicabilă societăților;

- rezilierea prezentului Contract de către oricare din Părți în cazul în care cealaltă Parte își încalcă sau este în culpă în mod semnificativ cu privire la obligațiile prevăzute la punctul 3.2. din prezentul Contract sau la orice altă obligație din Contract, caz de culpă ce nu poate fi remediat sau care, deși putea fi remediat, nu a fost remediat în termen de 30 de zile calendaristice de la primirea înștiințării scrise privind cazul de culpa respectiv (sau altă

perioadă de remediere suplimentară ce poate fi autorizată de Partea care nu se află în culpă). Rezilierea va avea loc de drept la data expirării perioadei menționate mai sus, de 30 zile calendaristice de la primirea înștiințării scrise privind cazul de culpa respectiv (sau altă perioadă de remediere suplimentară ce poate fi autorizată de Partea care nu se află în culpă), fără intervenția instanței de judecată în acest sens, debitorul obligației neexecutate fiind de drept în întârziere de la data scadenței obligației respective. Partea care nu se află în culpă va transmite celeilalte părți o Notificare prin care o va informa pe aceasta din urmă asupra faptului că și-a exercitat dreptul de a rezilia prezentul Contract în baza acestei clauze, din cauza neremedierii încălcării obligației contractuale în termenul de 30 zile calendaristice acordat pentru remediere de către Partea care nu se află în culpă;

- prin derogare de la prevederile literei c) , în cazul în care Administratorul este incapabil fizic de a-și îndeplini obligațiile asumate prin contract pentru o perioadă de 90 zile calendaristice consecutive în decursul unui an de zile, încetarea producând efecte de la data notificării Companiei de către Administrator cu privire la starea de incapacitate. În acest sens, Administratorul este obligat să notifice Compania cu privire la starea de incapacitate fizică și să anexeze dovezile aferente în ziua imediat următoare expirării acestui termen. În scopul prezentei Secțiuni, se va considera că Administratorul este incapabil dacă nu-și execută sarcinile obișnuite pe o durată continuă de 90 de zile în decursul unui an de zile;

- expirarea duratei mandatului de Administrator, iar părțile nu au convenit încheierea unui nou contract;

- de drept, în alte cauze prevăzute de reglementările și dispozițiile legale în vigoare;
- acordul de voință al părților semnatare;
- intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege sau Contract;
- decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a administratorului;
- nerealizarea, timp de un an, a criteriilor de performanță stabilite în Contract;
- alte cauze prevăzute de lege.

În cazul în care Administratorul este revocat fără justă cauză, acesta va avea dreptul la plata de daune interese în cuantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-ar

fi convenit de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului stabilit prin contract.

b. Directorul General

Contractul Directorului General poate înceta în una din următoarele situații:

- expirarea perioadei mandatului pentru care a fost încheiat;
- la data numirii unui nou Director General în condițiile prevăzute de OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- revocarea mandatarului de către mandant, caz în care, mandantul va achita mandatarului daune interese, în cuantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-ar fi convenit mandatarului de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului, cu excepția cazului în care revocarea este cu justă cauză sau intervine ca urmare a numirii unui Director General în condițiile OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- renunțarea mandatarului la mandatul încredințat, cu respectarea condițiilor de preaviz prevăzute în contract;
- acordul părților încheiat în formă scrisă și supus cerințelor de înregistrare și publicitate specifice;
- intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatat potrivit legii, dacă mandatarul alege să înlăture starea de incompatibilitate prin renunțarea la prezentul mandat;
- apariția unei situații de forță majoră sau situații fortuite care fac imposibilă continuarea executării contractului;
- alte cauze prevăzute de lege.

În cazul în care Directorul General este revocat fără justă cauză, acesta va avea dreptul la plata de daune interese, în cuantum echivalent cu totalul remunerațiilor brute fixe ce i s-

ar fi convenit de la data încetării contractului prin revocare și până la finalul mandatului stabilit prin contract.

7. Dispoziții finale

Prezenta Politică a fost aprobată prin Decizia Consiliul de Administrație al Companiei Municipale Termoenergetica București S.A. nr. 4/27.05.2024.

Politica privind remunerarea poate fi revizuită și/sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Frangulea Ștefan-Alexandru - Președinte

Bulea-Bârdeș Mariana-Carmen - Membru

Crețu Cristian-Dan - Membru