



Centrala Electrică cu Termoficare S.A. „CET-Nord”,
3121, Moldova, mun. Bălți, str. Ștefan cel Mare, 168
Tel +(373-231) 5-33-59



EXAMINAT

**Adunarea Generală a acționarilor
S.A. „CET-Nord”**

Proces-verbal nr. 1 din 25.06.2025

Președinta Adunării Generale

 **Cristina PROCOPOVICI**

RAPORT PRIVIND REMUNERAREA ORGANELOR de CONDUCERE și de CONTROL al S.A. „CET-Nord” pentru anul 2024

COORDONAT

Consiliul S.A. „CET-Nord”

Proces-verbal nr. 9 din 06.06.2025

Bălți, 2025

CUPRINS:

Abrevieri.....	3
1. CADRUL LEGAL ȘI NORMATIV AL RAPORTULUI DE REMUNERARE.....	4
2. ORGANELE DE CONDUCERE ȘI CONTROL ȘI STRUCTURA REMUNERAȚIEI.....	6
3. REMUNERAREA SALARIAȚILOR SOCIETĂȚII.....	13
4. DISPOZIȚII FINALE.....	16

Abrevieri

SA	Societate pe Acțiuni
Societate	Societatea pe Acțiuni „CET-Nord”
Politica de remunerare	Politica privind remunerarea organelor de conducere și de control
AGA	Adunarea Generală a Acționarilor
DG	Director General

1. Cadrul legal și normativ al Raportului de remunerare

Raportul privind remunerarea organelor de conducere și de control pentru anul 2024 a fost elaborat în baza prevederilor legale cu respectarea principiilor și regulilor privind remunerarea membrilor organelor de conducere și de control din cadrul S.A. „CET-Nord”.

Componența acestor organe este determinată în corespundere cu prevederile art. 8 din Legea nr. 1134/1997 din 02.04.1997 privind societățile pe acțiuni (în continuare Legea nr. 1134/1997) și include:

1) Organele de conducere a Societății sunt: Adunarea generală a acționarilor, Consiliul societății, Organul executiv;

2) Organele de control ale Societății sunt: Comitetul de audit și Comisia de cenzori.

Luând în considerare structura organelor de conducere și control, persoanele cu funcții de răspundere a Societății sunt membrii Consiliului Societății, Organului Executiv, Comisiei de Cenzori, Comitetului de Audit, precum și alte persoane care exercită atribuții de dispoziție în conducerea Societății¹.

Raportul de remunerare este elaborat în conformitate cu prevederile cadrului normativ aplicabil în Republica Moldova, precum și cu reglementările și documentele interne relevante ale Societății pe Acțiuni „CET-Nord”. Documentele de referință care fundamentează întocmirea prezentului Raport de remunerare sunt următoarele:

1) Hotărârea Parlamentului nr. 442/2023 din 28.12.2023 privind aprobarea Programului național de integritate și anticorupție pentru anii 2024-2028 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Programului național de integritate și anticorupție pentru anii 2024-2028 (Anexa 2 pct. 3.1.2.) – stabilește obligativitatea elaborării politicii de remunerare a organelor de conducere și control ale întreprinderilor cu capital majoritar de stat, în scopul consolidării standardelor de transparență și integritate în entitățile vizate;

2) Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni – stabilește cadrul general de funcționare și guvernanta al societăților pe acțiuni, inclusiv drepturile și responsabilitățile organelor de conducere, cu accent pe transparența și corectitudinea procesului de remunerare;

3) Legea nr. 847/2002 salarizării - oferă principiile generale privind echitatea, tratamentul nediscriminatoriu și obiectivitatea în salarizarea funcțiilor de conducere din cadrul entităților;

4) Legea nr.1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim - utilizată pentru determinarea pragurilor salariale minime în politica de remunerare, inclusiv ca referință pentru stabilirea indemnizațiilor pentru membrii consiliilor și comisiilor a Societății;

5) Legea nr.154/2003 Codul muncii al Republicii Moldova - oferă cadrul general al relațiilor de muncă, în special aferente Organului executiv;

6) Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară - stabilește plafonul pentru salariile lunare și anuale ale conducătorilor, incluzând componenta variabilă;

7) Hotărârea Guvernului nr. 1053/2010 din 11.11.2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la reprezentarea statului în societățile comerciale - stabilește

¹ Codul de guvernanta corporativă a S.A. „CET-Nord” pct. 6.1

responsabilitățile reprezentanților statului în procesul de guvernare și remunerare, inclusiv reglementează indemnizațiile și recompensele pentru reprezentanții statului în consiliile societăților comerciale;

8) Hotărârea Guvernului nr. 209/2023 din 12.04.2023 cu privire la aprobarea Regulamentului privind selectarea candidaților pentru funcția de membru al consiliului întreprinderilor de stat și societăților comerciale cu capital integral/majoritar de stat și condițiile de remunerare a acestora - stabilește principiile de remunerare a membrilor consiliilor din societățile comerciale cu capital public;

9) Hotărârea Guvernului nr. 210/2023 din 12.04.2023 cu privire la aprobarea Regulamentului privind selectarea candidaților pentru funcția de membru al comitetului de audit pentru entități de interes public cu capital de stat și al comisiei de cenzori/cenzorului întreprinderilor de stat și a societăților comerciale cu capital integral/majoritar de stat și condițiile de remunerare a acestora - reglementează remunerarea membrilor comitetului de audit și ai comisiei de cenzori;

10) Hotărârea Guvernului nr. 820/2023 din 27.10.2023 cu privire la aprobarea Codului-model de guvernare corporativă al întreprinderilor de stat/întreprinderilor municipale și al societăților pe acțiuni/societăților cu răspundere limitată cu capital integral/capital majoritar public - act fundamental pentru guvernarea întreprinderilor publice, oferind criterii pentru transparență, performanță și sustenabilitate în politica de remunerare;

11) Hotărârea CNPF nr. 67/10 din 24.12.2015 Cu privire la aprobarea Codului de guvernare corporativă – oferă recomandări privind remunerarea corectă și transparentă a conducerii, inclusiv necesitatea raportării periodice și a evitării conflictelor de interese;

12) Hotărârile Guvernului privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară – reprezintă actul normativ care stabilește exact mărimea bazei de calcul pentru determinarea remunerării organelor de conducere și de control în cadrul Societății. Hotărârile se modifică anual în corespundere cu cerințele Legii nr.1432/2000;

13) Statutul S.A. „CET-Nord” – definește structura organelor de conducere, atribuțiile acestora, remunerarea și plata recompenselor către membrii Consiliului Societății, ai Comisiei de Cenzori și ai Comitetului de audit;

14) Regulamentul Consiliului S.A.„CET-Nord” - cuprinde prevederi exprese privind rolul acestora în stabilirea condițiilor contractului individual de muncă și cuantumul retribuției muncii Directorului General precum și remunerației și compensațiilor, etc;

15) Regulamentul Organului executiv al S.A.„CET-Nord” – conține prevederi aferente remunerării organului executiv;

16) Regulamentul Comitetului de audit S.A.„CET-Nord”- conține referințe legale aferente condițiilor de remunerare membrilor Comitetului de Audit;

17) Regulamentul Comisiei de Cenzori S.A.„CET-Nord” - conține referințe legale aferente condițiilor de remunerare membrilor Comisiei de Cenzori;

18) Codul de Guvernare Corporativă a S.A.„CET-Nord” - transpune principiile de guvernare în regulamentele interne ale Societății, inclusiv cele legate de remunerare, raportare și evaluare periodică a politicii salariale.

2. Organelor de conducere și control și structura remunerației

Componența organelor de conducere și control este determinată în corespundere cu prevederile art. 8 din Legea nr. 1134/1997 din 02.04.1997 privind societățile pe acțiuni (în continuare Legea nr. 1134/1997) și include:

- 1) Organele de conducere a Societății sunt: Adunarea generală a acționarilor, Consiliul societății, Organul executiv;
- 2) Organele de control ale Societății sunt: Comitetul de audit și Comisia de cenzori.

Pentru anul 2024, organele de conducere și control ale S.A.„CET-Nord” au avut următoarea componență:

		Persoanele cu funcții de conducere și control ale S.A. „CET-Nord”:	Funcția
		a) Reprezentantul Statului	
		Mămăligă Ana	Reprezentantul Statului
		b) Membrii Consiliului	
1.	1	Procopovici Cristina	Președinta Consiliului
2.	2	Magdîl Nicolae	Membru a Consiliului
3.	3	Rusanovschi Oxana	Membru a Consiliului
4.	4	Cazan Roman	Membru a Consiliului
5.	5	Pănă Viorel	Membru a Consiliului
		c) Membrii organului executiv	
6.	1	Brînza Marian	Director General al întreprinderii
		d) Membrii Comisiei de cenzori	
7.	1	Vrabie Ana	Membru a Comisiei
8.	2	Vizir Ala	Membru a Comisiei
9.	3	Lapotiu Adrian	Membru a Comisiei
		e) Membrii Comitetului de audit	
10.	1	Beșliu Viorica	Președinta Comitetului
11.	2	Paduca Stela	Membru a Comitetului
12.	3	Gorobica Cristina	Membru a Comitetului
		f) Secretar al Consiliului	
13.	1	Scutari Dorina	Secretar al Consiliului

Notă: Componența organelor de conducere și control a S.A.„CET-Nord” pentru perioada 01 ianuarie 2024- 25 iunie 2024 a fost aprobată prin Procesul-verbal nr. 1 din 09 iunie 2023 al Adunării Generale al Acționarilor.

		Persoanele cu funcții de răspundere ale S.A. „CET-Nord”:	Funcția
		a) Reprezentantul Statului	
		Mămăligă Ana	Reprezentantul Statului
		b) Membrii Consiliului	
1.	1	Procopovici Cristina	Președinta Consiliului
2.	2	Magdîl Nicolae	Membru a Consiliului
3.	3	Rusanovschi Oxana	Membru a Consiliului
4.	4	Cazan Roman	Membru a Consiliului
5.	5	Pănă Viorel	Membru a Consiliului
		c) Membrii organului executiv	

6.	1	Brînza Marian	Director General al întreprinderii
		d) Membrii Comisiei de cenzori	
7.	1	Vrabie Ana	Membru a Comisiei
8.	2	Babuci Petru	Membru a Comisiei
9.	3	Lapotiuc Adriana	Membru a Comisiei
		e) Membrii Comitetului de audit	
10.	1	Beșliu Viorica	Președinta Comitetului
11.	2	Paduca Stela	Membru a Comitetului
12.	3	Andreșcova Victoria	Membru a Comitetului
		f) Secretar al Consiliului	
13.	1	Scutari Dorina	Secretar al Consiliului

Notă: Componența organelor de conducere și control a S.A. „CET-Nord” pentru perioada 26 iunie 2024 -31 decembrie 2024 a fost aprobată prin Procesul-verbal nr. 1 din 26 iunie 2024 al Adunării Generale al Acționarilor.

Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de conducere și control ale acestora în conformitate cu cadrul normativ în vigoare.

Remunerarea persoanelor cu funcții de conducere și control din cadrul S.A. „CET-Nord” se fundamentează pe un sistem echilibrat, transparent și sustenabil, care reflectă atât specificul sectorului public, cât și cerințele de performanță și eficiență economică. Aceasta include componente fixe și, după caz, componente variabile, stabilite diferențiat pentru membrii organelor de conducere, executive și de control, în conformitate cu cadrul legal și documentele interne ale Societății, în deplină concordanță cu principiile de guvernare corporativă, transparență, eficiență financiară și conformitate legală.

Structura remunerației persoanelor cu funcții de conducere și control ale S.A. „CET-Nord” este concepută astfel încât să reflecte complexitatea funcțiilor, să stimuleze performanța și să respecte limitele legale impuse entităților publice.

Remunerația este formată din:

✓ **Componenta fixă care include:**

- *Indemnizația lunară de funcție* – aplicată membrilor Consiliului Societății, Comitetului de Audit, Comisiei de Cenzori, stabilită în actul administrativ de desemnare sau în decizia AGA² și Reprezentantul statului³;
- *Salariul de funcție* al Directorului General (Organului executiv), stabilit prin contractul de management⁴;
- *Remunerația secretarului Consiliului*, dacă nu este membru, aprobată de Consiliu Societății⁵.

✓ **Componenta variabilă care poate include:**

² Legea nr. 1134/1997 art. 48 alin. (3) lit. e); Legea nr.847/2002 art.24, HG nr. 210/2023 pct.53; HG nr. 209/2023 pct.56; HCNPF 67/10 pct.73²; Statutul S.A. „CET-Nord” pct. 6.3.5.

³ HG nr. 1053/2010 pct. 28; HG nr. 820/2023, pct. 27 din Anexa 2; Codul de Guvernare Corporativă a S.A. „CET-Nord” pct.2.16.

⁴ Legea nr. 847/2002 art.23, HG nr.743/2002 pct.5; HCNPF 67/10 pct. 34 subpct. 2);Regulamentul Consiliului S.A. „CET-Nord” pct.3.1.17 și 3.1.18; Regulamentul Organului executiv al S.A. „CET-Nord” pct. 10.2.

⁵ HCNPF 67/10 pct.71;Regulamentul Consiliului S.A. „CET-Nord” pct. 9.2; Statutul S.A. „CET-Nord” pct. 7.15

- *Recompense anuale* din profitul net, aplicabile membrilor Consiliului Societății, Organului executiv, Comisiei de Cenzori, Comitetului de Audit⁶ și Reprezentantul statului⁷;
- *Prime unice, anuale, trimestriale sau de performanță* acordate Directorului General în baza îndeplinirii indicatorilor de performanță aprobați de Consiliu Societății sau cei stabiliți în contractul de management.
 - ✓ ***Alte plăți, care pot include remunerarea Organului executiv:***
 - *Ajutor material pentru tratament și odihnă;*
 - *Plăți compensatorii;*
 - *Diurne, cheltuieli de deplasare, concediu de odihnă anual și alte plăți conform prevederilor legale;*
 - *Asigurare de răspundere profesională, dacă este aprobată;*
 - *Alte compensații specifice pentru activități suplimentare, cu aprobarea Consiliului Societății.*

Remunerația se acordă diferențiat, în funcție de categoria organului de conducere sau control, după cum urmează:

1) **Remunerarea reprezentantului statului.**

Persoana care desfășoară activitate de reprezentare a statului beneficiază de indemnizație lunară și de recompensă anuală din profitul net obținut de Societate în perioada de gestiune, în mărimea stabilită de Adunarea Generală⁸.

Indemnizație lunară se stabilește în limita unui salariu minim din contul mijloacelor Societății.

Mărimea recompensei anuale nu poate depăși plafonul de 1 % din mărimea profitului net anual obținut de Societate, dar individualizat pentru fiecare persoană care desfășoară activitate de reprezentare a statului și nu mai mult de două salarii medii lunare pe Societate pe anul precedent⁹.

2) **Remunerarea membrilor Consiliului Societății.**

Remunerarea muncii membrilor Consiliului Societății are la bază următoarele principii¹⁰:

- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai calificați specialiști;
- b) asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor companiilor cu capital de stat și a activității acestora, precum și generarea unei valori pe termen lung;
- c) recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- d) păstrarea competitivității în raport cu sectorul privat;
- e) alinierea remunerației la recomandările privind buna guvernare;
- f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

⁶ Legea nr. 1134/1997 art. 45; HG nr. 209/2023 pct.57 și 58; HG nr.743/2002; HG nr. 210/2023 pct.55 și 56; Regulamentul Organului executiv al S.A. „CET-Nord” pct.10.7; Statutul S.A. „CET-Nord” pct.5.2

⁷ HG nr. 820/2023, pct. 28 din Anexa 2; HG nr. 1053/2010 pct. 28; Codul de Guvernanță Corporativă a S.A. „CET-Nord” pct.2.17

⁸ HG nr. 1053/2010 pct. 28; HG nr. 820/2023, pct. 27 din Anexa 2; Codul de Guvernanță Corporativă a S.A. „CET-Nord” pct.2.16.

⁹ HG nr. 820/2023 pct. 28 din Anexa 2; HG nr. 1053/2010 pct. 28; Codul de Guvernanță Corporativă a S.A. „CET-Nord” pct.2.17

¹⁰ HG nr. 209/2023 pct.55

Aprobarea cuantumului retribuției muncii, remunerațiilor anuale și compensațiilor membrilor Consiliului Societății este în atribuția exclusivă a AGA¹¹.

Membrii Consiliului Societății, beneficiază de următoarele¹² remunerații:

✓ Indemnizație lunară¹³, în formă fixă, stabilită în Procesul-verbal al Adunării Generale a acționarilor. Aceasta se stabilește în limita unui salariu minim. Indemnizațiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor Societății și se anulează în cazul când membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcțiilor;

✓ Recompense anuale, care nu poate depăși plafonul de 1% din mărimea profitului net anual obținut de Societate, dar individualizat pentru fiecare persoană care desfășoară activitate de reprezentare a statului – nu mai mult de două salarii medii lunare pe societate pe anul precedent, în limita plafonului menționat¹⁴.

Decizia de repartizare a profitului net în cursul anului financiar se ia de Consiliul Societății, în baza normativelor de repartizare aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor, iar hotărârea de repartizare a profitului net anual se ia de Adunarea Generală anuală a Acționarilor, la propunerea Consiliului Societății.

Recompensa se repartizează pentru toți membrii Consiliului care au reprezentat interesele statului pe parcursul anului și se calculează ținând cont de durata activității acestora în cadrul Consiliului pe parcursul anului pentru care se calculează recompensa anuală.

Prin hotărârea AGA poate fi stabilită recompensa și pot fi compensate cheltuielile în legătură cu exercitarea funcțiilor de membru al Consiliului Societății în cazul soluționării unor chestiuni din însărcinare a Consiliului Societății¹⁵.

3) Remunerarea Organului Executiv (Directorul General).

Salariul DG este constituit din salariul de bază (salariul de funcție), sporul suplimentar (vechime în muncă) și alte plăți de stimulare și compensare¹⁶.

Salariul de bază și alte drepturi salariale ale DG, se stabilesc în contractul de management încheiat între Consiliul Societății și conducătorul Societății în condițiile stabilite prin Hotărârea Guvernului și Regulamentul Consiliului Societății și pot fi revizuite anual în funcție de rezultatele economico-financiare ale Societății¹⁷.

Salariul de bază a DG se stabilește pentru munca executată potrivit gradului de pregătire profesională, competență și gradul de răspundere și reprezintă componenta fixă, garantată a remunerării, achitată reieșind din timpul efectiv lucrat.

Salariul de bază este plafonat de Consiliul Societății, în baza situațiilor financiare preliminare pentru anul precedent, anual, în luna februarie. Consiliul Societății ia decizia

¹¹ Legea nr. 1134/1997 art.48 alin. (3) lit. e); Statutul S.A. „CET-Nord” pct.6.3.5; Codul de guvernanță corporativă pct. 3.8.6

¹² Legea nr.847/2002 art.24, HG nr. 210/2023 pct.53; HG nr. 209/2023 pct.56; HCNPF 67/10 pct.732; Statutul S.A. „CET-Nord” pct. 6.3.5.

¹³ Legea nr. 1432/2000, HG nr. 209/2023 pct.56, Legea nr.847/2002 art.24; Legea nr. 1134/1997 art. 45 alin. (3) lit. d); Codul de Guvernanță Corporativă a S.A. „CET-Nord” pct. 3.8.6

¹⁴ HG nr. 209/2023 pct.57-58, Statutul S.A. „CET-Nord” pct.5.3

¹⁵ Regulamentul Consiliului Societății S.A. „CET-Nord” pct.4.6

¹⁶ Legea nr. 154/2003 Codul muncii, art. 130 alin. (1)

¹⁷ Legea nr. 847/2002 art. 23, Legea nr. 1134 art. 48 alin. (3) lit. e); HG nr. 743/2002 pct. 5; Regulamentul Consiliului S.A. „CET-Nord” pct. 3.1.17; Codul de guvernanță corporativă pct. 3.33.2, HCNPF 67/10 pct.34 (2)

privind plafonul concret al salariului Directorului General, pasibil limitării pentru anul în curs, care nu va depăși 5 salarii medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă de la începutul anului până la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive. Aprecierea rezultatelor economico-financiare ale întreprinderii se va efectua ținându-se cont de specificul și domeniul de activitate a întreprinderii, de dinamica indicatorilor de performanță a întreprinderii¹⁸.

Aprecierea rezultatelor economico-financiare ale Societății se va efectua ținându-se cont de dinamica indicatorilor principali: profitul net, precum și a altor indicatori ce țin de condițiile de activitate concrete ale Societății, inclusiv indicatorii stabiliți/revizuiți în anexa la contractul de management semnat cu DG.

Condițiile de remunerare a muncii prevăzute în contractul de management, se revizuiesc anual și se ajustează la modificările actelor normative ce reglementează salarizarea DG, prin emiterea în acest sens, a unui acord adițional la contract.

Salariul suplimentar (vechime în muncă și alte plăți conform actelor normative) a DG, reprezintă un spor la salariu stabilit în contractul managerial și acordat în mărimea prevăzută de Hotărârea Guvernului¹⁹. La stabilirea cuantumului salariului suplimentar nu se includ plățile salariale cu caracter de compensare: pentru condiții specifice de muncă (condiții nefavorabile, condiții de risc sporit pentru sănătate și viață); remunerarea pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus²⁰.

Alte plăți de stimulare și compensare pot include:

a) Acordarea premiului trimestrial – se efectuează în funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță stabilit în Anexa la contractul de management. Cuantumul exact al premiului trimestrial este stabilit de Consiliul Societății, în coordonare cu Agenția Proprietății Publice²¹;

b) Acordarea premiilor unice – se poate stabili la datele jubiliare ale Societății sau la datele jubiliare ale sale, cu ocazia sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Cuantumul exact al premiilor unice se stabilește în fiecare caz în parte la propunerea Consiliului Societății, din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii a angajaților Societății²²;

c) Acordarea recompenselor pentru rezultatele activității economico-financiare - se efectuează la propunerea Consiliului Societății, în baza rezultatelor activității anuale, în mărimea determinată de AGA la repartizarea profitului net pentru anul gestionar, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive²³.

¹⁸ HG nr. 743/2002 pct. 5; Regulamentul Consiliului S.A. „CET-Nord” pct. 3.1.8; Regulamentul Organului Executiv al S.A. „CET-Nord” pct. 10.3 și 10.4

¹⁹ HG nr. 1527/2007

²⁰ HG nr. 743/2002 pct. 13¹;

²¹ Regulamentul Organului Executiv al S.A. „CET-Nord” pct. 10.5, 10.8

²² Regulamentul Organului Executiv al S.A. „CET-Nord” pct.10.6, 10.8

²³ Legea nr. 154/2003 Codul muncii, art. 138; Regulamentul Organului Executiv al S.A. „CET-Nord” pct. 10.7

d) Alte plăți prevăzute în contractul de management - se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile din economiile mijloacelor pentru retribuirea muncii²⁴;

e) Plăți compensatorii efectuate la încetarea contractului de management încheiat cu conducătorul (în baza ordinului, dispoziției, deciziei, hotărârii organului abilitat) - în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, DG i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decât 3 și nu mai mare decât 6 salarii medii lunare²⁵;

f) Alte plăți prevăzute prin cadrul normativ.

Limitări și condiționări la efectuarea remunerării DG.

1) Salariul de bază a Directorului General nu poate depăși plafonul maxim stabilit în Anexa nr. 4 la HG nr.743/2002 pentru categoria de angajați „Conducător care efectuează conducerea generală a instituției”, înmulțit cu coeficientul de complexitate, aplicabil ramurii energetice, prevăzut în Anexa nr. 3, cu valoarea de 1,35;

2) Cuantumul lunar total al salariului DG nu va depăși 5 salarii medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă de la începutul anului până la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive²⁶;

Perioada de calcul al salariilor medii lunare în ansamblu pe Societate se va stabili din data de 1 ianuarie a anului până la sfârșitul lunii precedente lunii gestionare. În cuantumul lunar total al salariului DG, nu se includ plățile cu caracter unic stabilite de Guvern, inclusiv premiile unice acordate la datele jubiliare personale, cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, precum și recompensa în baza rezultatelor activității anuale a unității, ajutorul material;

3) Mărimea cumulată a premiilor și a plăților cu caracter unic, cu excepția recompensei în baza rezultatelor activității anuale acordate în condițiile art. 138 din Codul muncii nr. 154/2003, pe parcursul unui an nu poate depăși mărimea a 5 salarii de funcție²⁷;

4) Cuantumul altor plăți prevăzute în contractul de management (ajutor material, premii unice), pe parcursul unui an, nu va depăși 3 salarii de funcție²⁸;

5) Salariul de funcție a DG care a admis (admite) în perioada de activitate restante la plata salariilor angajaților, nu poate fi majorat până la lichidarea totală a restanțelor²⁹. În cazul în care, pe parcursul anului gestionar, restanțele la plata salariilor angajaților au fost lichidate, salariul DG se va recalcula cu includerea tuturor plăților salariale;

6) Până la lichidarea totală a restanțelor, DG care a admis (admite), în perioada de activitate, restante la plata salariilor angajaților, nu beneficiază de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu, recompense, plăți cu caracter unic stabilite de Guvern sau alte plăți de stimulare, cu excepția ajutorului material sau a altor plăți cu caracter de compensare³⁰;

²⁴ HG nr. 743/2002 pct. 13²;

²⁵ HG nr. 743/2002 pct. 13¹;

²⁶ Legea nr.847/2002 art. 23 alin. (1); HG nr. 743/2002 pct.5

²⁷ Legea nr.847/2002 art. 23 alin. (4); HG nr. 743/2002 pct. 7

²⁸ HG nr. 743/2002 pct. 13²

²⁹ HG nr. 743/2002 pct. 5¹

³⁰ HG nr. 743/2002 pct. 5¹

7) Acordarea, în condițiile art. 138 din Codul muncii, a recompenselor pentru rezultatele activității economico-financiare, în situația în care Societatea beneficiază de subvenții sau granturi din bugetul public, nu poate depăși 50% din salariul de funcție lunar³¹;

8) Mărirea recompenselor acordate din profitul net anual al Societății, în condițiile art. 138 din Codul muncii, nu poate depăși în sumă mărirea a 5 salarii de funcție lunare pe an, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive³²;

9) În cazul în care activitatea Societății este nerentabilă, DG i se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor cu minimum 10% comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 3 salarii de funcție lunare³³.

4) Remunerarea membrilor Comisiei de Cenzori și Comitetului de Audit.

Membrii organului de control al Societății, membrii Comisiei de cenzori și Comitetului de Audit, beneficiază de plata indemnizației lunare și de o componentă variabilă³⁴.

Aprobarea cuantumului retribuiției muncii, Comisiei de Cenzori și Comitetului de Audit este în atribuția exclusivă a AGA³⁵.

Plafonul maxim al indemnizațiilor lunare a membrilor organelor de control constituie de până la un salariu minim³⁶.

Componenta variabilă a remunerării membrilor organelor de control, constituie recompensa anuală.

Mărirea recompensei anuale se aprobă de AGA, la propunerea Consiliului Societății și nu poate depăși plafonul de 1% din mărirea profitului net anual obținut de Societate, dar individualizat pentru fiecare persoană care desfășoară activitate – nu mai mult de două salarii medii lunare pe Societate pe anul precedent, în limita plafonului menționat³⁷.

Achitarea indemnizației lunare a membrilor organelor de control, încetează la data semnării procesului-verbal al AGA³⁸ de încetare a împuternicirilor acestora.

5) Remunerarea Secretarului Consiliului.

Consiliul Societății desemnează secretarul acestuia, care poate să nu fie membru al Consiliului, și aprobă cuantumul retribuiției muncii, al remunerației și al compensațiilor³⁹.

Consiliul Societății adoptă un document intern cu privire la Secretarul corporativ, care prevede o descriere detaliată a drepturilor și a responsabilităților acestuia, lista sarcinilor, remunerarea și calificările acestuia⁴⁰.

Structura remunerării organelor de conducere și control a S.A. „CET-Nord” pentru anul 2024 este reflectată în tabelul ce urmează.

³¹ HG nr. 743/2002 pct.7

³² HG nr. 743/2002 pct. 13³

³³ HG nr. 743/2002 pct.7

³⁴ HG nr. 210/2023 pct.53

³⁵ Legea nr. 1134/1997 art.48 alin. (3) lit. e); Statutul S.A. „CET-Nord” pct.6.3.6-6.6.7; Codul de guvernanță corporativă pct. 3.8.7

³⁶ Legea nr.847/2002 art.24; Legea nr.1432/2000

³⁷ HG nr. 210/2023 pct.55

³⁸ Statutul S.A. „CET-Nord” pct.9.4 și 10.10

³⁹ Regulamentul Consiliului S.A. „CET-Nord” pct. 3.1.24-3.1.25, 9.2

⁴⁰ Codul de guvernanță corporativă pct. 5.2, HG nr. 820/2023, pct. 107 din Anexa 2; HCNP 67/10 pct.71

lei

	Persoanele cu funcții de răspundere ale S.A. „CET-Nord”:	Perioada	Remunerație totală	Componentă fixă	Componentă variabilă	Alte plăți
	Reprezentantul Statului	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Mămăligă Ana	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Membrii Consiliului	01.01.2024-31.12.2024	300 000	300 000		
	Procopovici Cristina	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Magdîl Nicolae	01-01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Rusanovschi Oxana	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Cazan Roman	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Pană Viorel	01.01.2024-31.12.2024	60 000	60 000		
	Membrii organului executiv	01.01.2024-31.12.2024	740 390	371 350	146 610	222 430
	Brînza Marian	01.01.2024-31.12.2024	740 390	371 350	146 610	222 430
	Membrii Comisiei de cenzori	01.01.2024-31.12.2024	133 875	133 875		
	Vrabie Ana	01.01.2024-31.12.2024	44 625	44 625		
	Vizir Ala	01.01.2024-25.06.2024	29 250	29 250		
	Lapotiu Adrian	01.01.2024-31.12.2024	44 625	44 625		
	Babuci Petru	25.06.2024-31.12.2024	15 375	15 375		
	Membrii Comitetului de audit	01.01.2024-31.12.2024	133 875	133 875		
	Beșliu Viorica	01.01.2024-31.12.2024	44 625	44 625		
	Paduca Stela	01.01.2024-31.12.2024	44 625	44 625		
	Gorobica Cristina	01.01.2024-25.06.2024	29 250	29 250		
	Andreșcova Victoria	25.06.2024-31.12.2024	15 375	15 375		
	Secretar al Consiliului	01.01.2024-31.12.2024	53 696	53 696		
	Scutari Dorina	01.01.2024-31.12.2024	53 696	53 696		
	Total		1 421 836	1 052 796	146 610	220 430

3. Remunerarea salariaților Societății

Sistemul de remunerare aplicat în cadrul S.A. „CET-Nord” este structurat în mod clar și transparent, fiind fundamentat pe principiile echității, sustenabilității financiare și stimulării performanței, în conformitate cu reglementările specifice sectorului energetic reglementat și cu politica salarială națională.

În cadrul Societății se aplică sistemul tarifar de salarizare, în baza căruia salariul se compune din următoarele elemente:

a) Salariul de bază – care include salariul tarifar sau salariul funcției, stabilit în funcție de nivelul de calificare, experiența profesională relevantă, gradul de responsabilitate al postului și complexitatea atribuțiilor;

b) Salariul suplimentar – care cuprinde adaosurile și sporurile la salariul de bază, acordate conform legislației în vigoare, contractului colectiv de muncă și regulamentelor interne (ex. sporuri pentru vechime, condiții speciale de muncă, munca de noapte, ore suplimentare);

c) Alte plăți de stimulare și compensare – care includ recompense ocazionale (ex. premiu unic), indemnizații sau compensații specifice, precum și alte drepturi acordate în funcție de condițiile concrete de muncă sau performanțele obținute.

Astfel, sistemul de remunerare al S.A. „CET-Nord” cuprinde trei componente principale:

Remunerația fixă – reprezentată de salariul de bază și salariul suplimentar (sporuri permanente), care reflectă nivelul de experiență, competențele și abilitățile salariatului, precum și specificul postului ocupat, fiind stabilită conform sistemului tarifar de salarizare.

Remunerația variabilă – acordată în funcție de îndeplinirea indicatorilor de performanță, în scopul stimulării angajaților pentru atingerea obiectivelor strategice ale Societății și asigurării unui nivel ridicat de eficiență operațională;

Alte plăți de stimulare și compensare – care vizează recunoașterea eforturilor suplimentare sau a situațiilor specifice de muncă, în conformitate cu legislația aplicabilă, contractul colectiv și reglementările interne.

Acest sistem complex de remunerare este conceput pentru a asigura un echilibru între stabilitatea veniturilor angajaților – prin componenta fixă, corelată cu sistemul tarifar de salarizare și ajustările periodice ale salariului minim – și stimularea performanței prin componenta variabilă, precum și pentru a compensa situațiile speciale prin plățile de stimulare și beneficii, în funcție de contribuția fiecărui salariat la atingerea obiectivelor Societății.

Structura remunerării personalului S.A., „CET-Nord” pentru anii 2021-2024 este prezentată în tabelul ce urmează.

[illegible]

1. Fondul de remunerare tarifar fără coeficientul de complexitate	mii lei	48,847.8	49	37,683.2	49	32,300.8	48	30,096.2	48
2. Cheltuieli de retribuire a muncii aferente achitărilor coeficientului de complexitate	mii lei	17,096.7	17	13,189.1	17	11,305.3	17	10,533.7	17
3. Spor vechime în muncă	mii lei	11,353.6	11	8,871.5	12	7,908.7	12	7,162.7	11
4. Spor mentorat	mii lei	97.5	0.1	57.6	0.1	72.8	0.1	124.4	0.2
5. Spor clasele de calificare șoferi	mii lei	316.3	0.3	252.3	0.3	215.3	0.3	214.1	0.3
6. Spor condiții nocive	mii lei	772.1	0.8	769.1	1.0	760.6	1.1	809.7	1.3
7. Munca de noapte	mii lei	1,907.0	1.9	1,368.8	1.8	1,218.1	1.8	1,196.0	1.9
8. Spor zile de sărbătoare	mii lei	412.8	0.4	278.4	0.4	235.0	0.3	242.2	0.4
9. Ore suplimentare	mii lei	473.2	0.5	384.5	0.5	528.8	0.8	351.9	0.6
10. Munca în zi de repaus	mii lei	355.5	0.4	411.1	0.5	505.8	0.8	313.1	0.5
11. Munca prin cumul	mii lei	211.2	0.2	80.0	0.1				
12. Spor absență temporară	mii lei	80.3	0.1	71.9	0.1	154.7	0.2	91.0	0.1
13. Concediu anual plătit	mii lei	9,961.3	10	7,333.3	10	6,147.3	9	5,536.1	9
Remunerația variabilă									
14. Spor eficiență (performanță)	mii lei	6,640.1	7	5,187.8	7	4,656.9	7	4,368.6	7
Alte plăți obligatorii									
15. Concediu de studii	mii lei	19.6	0.02	19.3	0.03	39.4	0.06	13.3	0.02
16. Concediu neutilizat	mii lei	206.7	0.2	336.4	0.4	182.6	0.3	297.9	0.5
17. Zile lucrătoare în deplasare	mii lei	246.4	0.2	185.6	0.2	90.9	0.1	30.3	0.0
18. Zile cu menținerea salariului mediu	mii lei	164.1	0.2	68.7	0.1	0.6	0.0		
19. Contract de drept civil	mii lei	18.0	0.02	50.0	0.06	50.0	0.07	175.0	0.28
Alte plăți de stimulare									
20. Premiu unic	mii lei	631.7	0.63	496.5	0.64	1,009.2	1.50	1,184.3	1.89
Salarial mediu, total	lei/lună	19,649		15,211		13,594		12,443	

Structura Fondului de retribuire a muncii salariaților în cadrul S.A. „CET-Nord” reflectă o abordare echilibrată între componenta fixă și cea variabilă a remunerației, în concordanță cu principiile de guvernare corporativă, reglementările aplicabile sectorului energetic și obiectivele de remunerare stabilite prin cadrul normativ.

În perioada 2021–2024, Fondul total de retribuire a înregistrat o creștere semnificativă, de la 62 740,4 mii lei în 2021 la 99 812,1 mii lei în 2024, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 59%. Această evoluție a fost susținută atât de creșterea componentei fixe a remunerației, cât și de menținerea constantă a componentei variabile la un nivel proporțional cu Fondul total de salarizare.

Componenta fixă a remunerației – care include Fondul de bază (constituit din salariile de funcție/tarifar), coeficientul de complexitate, sporurile de vechime, condițiile speciale de muncă, munca de noapte, orele suplimentare și alte elemente prevăzute de legislație și Contractul colectiv

– a păstrat o pondere stabilă, de aproximativ 83% din totalul Fondului de retribuire. Aceasta asigură predictibilitatea veniturilor angajaților și reflectă respectarea reglementărilor privind salarizarea în sectorul reglementat. Creșterea semnificativă a componentei fixe în perioada analizată a fost determinată, în principal, de indexarea salariului de bază în conformitate cu modificările succesive ale Hotărârilor Guvernului privind stabilirea salariului minim. Această ajustare a fost necesară pentru a menține corelarea cu politica salarială națională și cu reglementările în vigoare, asigurând astfel conformitatea cu cadrul normativ aplicabil.

În termeni absoluți, fondul de remunerare de bază, fără coeficient de complexitate, a crescut cu 62% în perioada analizată (de la 30 096,2 mii lei în 2021 la 48 847,8 mii lei în 2024), respectiv cheltuielile aferente coeficientului de complexitate au înregistrat o creștere similară, de la 10 533,7 mii lei la 17 096,7 mii lei. Sporurile permanente, precum cele pentru vechime, condiții nocive și munca de noapte, s-au menținut la ponderi relativ constante, confirmând stabilitatea structurii salariale.

Componenta variabilă a remunerației, reprezentată preponderent de sporul de eficiență/performanță, a fost menținută la o pondere constantă de 7% din totalul Fondului de retribuire în toți anii analizați, reflectând o abordare prudentă și sustenabilă a stimulării performanței. În termeni valorici, această componentă a crescut de la 4 368,6 mii lei în 2021 la 6 640,1 mii lei în 2024, proporțional cu evoluția Fondului total de salarii. Alte plăți de stimulare, precum premiul unic, au înregistrat o scădere semnificativă a ponderii în totalul Fondului de salarizare, de la 1,89% în 2021 la 0,63% în 2024, indicând o diminuare a recompenselor ocazionale în favoarea unei politici salariale bazate pe elemente fixe și variabile predictibile.

Această structură demonstrează o aliniere a Fondului de retribuire la principiile de remunerare stabilite prin cadrul normativ, care vizează menținerea unui echilibru între componenta fixă – orientată către stabilitate și conformitate cu reglementările sectoriale – și componenta variabilă – care urmărește stimularea performanței în condiții de sustenabilitate financiară.

În concluzie, evoluția Fondului de retribuire a muncii în perioada 2021–2024 reflectă o politică salarială echilibrată, sustenabilă și adaptată specificului activității reglementate a Societății, cu o creștere semnificativă a salariului mediu lunar (de la 12 443 lei în 2021 la 19 649 lei în 2024), menținându-se principiile de transparență, echitate și stimulare a performanței.

4. Dispoziții finale

La întocmirea Raportului privind remunerarea organelor de conducere și control ale S.A. „CET-Nord” au fost respectate cerințele cadrului normativ aplicabil, cu excepția celor care vizează implementarea și raportarea informațiilor în conformitate cu Politica de remunerare a organelor de conducere și control. Această Politică urmează a fi aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor a S.A. „CET-Nord”.

Director General interimar
al întreprinderii



Marian BRÎNZĂ