

**HOTĂRÂRE**  
**cu privire la aprobarea obiectivelor și criteriilor de performanță ce trebuie îndeplinite de**  
**Directorul General al S.C.Salubritate 2000 S.A.Pitești,**

Adunarea Generală a Acționarilor a S.C. SALUBRITATE 2000 S.A. Pitești întrunită în ședința din data de 25.02.2016.

Având în vedere : Raportul Comitetului de nominalizare și remunerare din cadrul CA nr.689/11.12.2015, referitor la unele modificări privind obiectivele și criteriile de performanță ce trebuie îndeplinite de Directorul General al societății, în concordanță cu modificările legislative care stau la baza fundamentării componentei variabile din cadrul remunerației Directorului General, prevederile O.U.nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, OUG 26/2013 privind criteriile de performanță și obiectivele prevăzute în contractul de mandat, prevederile HG nr.364/1999 referitor la Normele metodologice privind încheierea contractelor de administrare a companiilor/societăților naționale la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar majoritar, precum și decizia CA nr.28/31.12.2015.

În temeiul dispozițiilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată cu modificările ulterioare, ale actului constitutiv al S.C. SALUBRITATE 2000 S.A. Pitești și al Regulamentului de Funcționare al Consiliului Local;

**HOTĂRĂȘTE:**

**Art.1.(1).** Se aprobă Obiectivele și criteriile de performanță ce trebuie îndeplinite de Directorul General al societății, respectiv a gradului global de îndeplinire a acestora, conform anexei la hotărâre.

**(2).** Gradul de îndeplinire a Obiectivelor și criteriilor de performanță stă la baza fundamentării componentei variabile din cadrul remunerației Directorului General.

**Art.2.** Consiliul de Administrație al S.C. Salubritate 2000 S.A.Pitești va valorifica potrivit legislației în vigoare prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ**

**PREDĂ Marin**



**PREȘEDINTE**  
**CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE**  
**DRAGOMIR Savu**

**CONTRASEMNEAZĂ**  
**SECRETAR TEHNIC A.G.A.**  
**IONICA Magdalena**

**JURIST**  
**AV. PAȘAYEL Valeria**

**OBIECTIVE ȘI CRITERII DE PERFORMANȚĂ**  
**CARE STAU LA BAZA FUNDAMENTĂRII COMPONENTEI VARIABILE DIN CADRUL**  
**REMUNERAȚIEI DIRECTORULUI GENERAL**

ANEXA la Hot.A.G.A. nr.02/25.02.2016

Nr. crt.	Criterii de performanță	Obiective de performanță	U/M	Perioada /an			Grad de îndeplinire a criteriilor și obiectivelor de performanță (%)
				Prevederi	Realizări	Grad de îndeplinire (%)	
0	1	2	3	4	5	6	7
1	Piași restante	Reducerea volumului de plăți restante (în prețuri curente)*	mii/lei				
2	Creanțe restante	Reducerea volumului creanțelor restante (în prețuri curente)*	mii/lei				0.15
3	Productivitatea muncii	Creșterea productivității muncii (în unități valorice)	indice				0.10
4	Cheltuieli la 1000 lei venituri	Reducerea cheltuielilor la 1000 lei Venituri totale	mii/lei				0.20
5	Număr sancțiuni contravenționale	Reducerea numărului de sancțiuni contravenționale	Nr/luna				0.15
6	Investiții	Îndeplinirea programului de investiții prognozat	mii/lei				0.20
	<b>TOTAL</b>	Gradul global de îndeplinire a criteriilor de performanță					1.00

**Notă :** Coeficienții de ponderare se pot modifica în funcție de ponderile diferențiate pe ramuri și de specificul activității cu aprobarea C.A. /A.G.A. Aceste obiective și criterii de performanță se revizuiesc anual (dacă este cazul) în termen de 30 de zile de la aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli și când apar modificări legislative.

### **Modalități de evaluare a realizării criteriilor de performanță:**

Criteriile și obiectivele de performanță fundamentatează componenta variabilă stabilită conform OUG 109/2011, art.38 cu modificările și completările ulterioare.

În vederea acordării componentei variabile, gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță va fi determinat trimestrial, cu luarea în considerare a ponderii fiecărui indicator și a variației față de nivelul țintă stabilit.

Suma corespunzătoare componentei variabile se va acorda în patru tranșe trimestriale.

În condițiile în care indicatorul global trimestrial se realizează 100% sau peste, în perioada pentru care se face calculul, se va acorda trimestrial 100% din valoarea tranșei trimestriale aferentă componentei variabile.

Dacă indicatorul global trimestrial se realizează sub 100% în perioada pentru care se face calculul, atunci se va acorda trimestrial 75 % din valoarea tranșei aferente componentei variabile.

Dacă per total an indicatorul global se realizează 100% sau peste, diferențele reținute din componenta variabilă aferentă trimestrelor în care coeficientul a fost sub 100% , se achita Mandatarului.

În conformitate cu prevederile art.38 din OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice , cu modificările și completările ulterioare, cuantumul indemnizației fixe și cuantumul variabilei (constând într-un premiu anual) au fost stabilite prin decizia Consiliului de administrație nr.05/24.03.2015 și decizia Consiliului de administrație nr.12/24.07.2015, cu respectarea limitelor maxime astfel : cuantumul indemnizației fixe nu depășește plafonul maxim de 6 ori media câștigului salarial brut pe ultimele 12 luni anterior numirii, pe ramura în care societatea își desfășoară activitatea comunicate de INS ( se încadrează între 1.891 lei și 11.346 lei) iar cuantumul componentei variabile este de 8 indemnizații fixe brute lunare ale Directorului General, plătit trimestrial la valoarea a 2 indemnizații fixe, pe baza gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță.

