Construim înCREDere!

BANI PUBLICI, SALARII ASCUNSE

Cât primește conducerea întreprinderilor de stat din Republica Moldova și de ce este atât de greu de aflat

Raport de monitorizare bazat pe 21 de solicitări de acces la informații de interes public (august–octombrie 2026)

Autor: Tatiana Crețu

Mișcarea Civică „Construim ÎnCREDere”

Chișinău, Noiembrie 2026

Principalele constatări

Din 21 de întreprinderi de stat întrebate, doar 8 au comunicat cât primește administratorul. Trei au refuzat explicit, iar 10 nu au oferit un răspuns pe fond până la data raportului.

Salariile lunare ale conducătorilor se încadrează în plafonul legal de cinci salarii medii pe întreprindere, acolo unde datele permit verificarea. Problemele apar la premii, sporuri și plăți unice, care pot dubla sau tripla salariul de funcție.

Cea mai mare remunerație documentată este la Aeroportul Internațional Chișinău: circa 1,48 milioane lei brut în 2025, adică aproximativ 123 de mii lei pe lună, de 4,5 ori salariul mediu din întreprindere. Salariul de funcție reprezintă mai puțin de o treime din această sumă.

Premiile nu par legate de rezultate. La Radiocomunicații, premiile administratorului au crescut în anul cu pierdere. La INGEOCAD și la Aeroportul Chișinău, plățile ating plafoanele legale. Cu două excepții, întreprinderile nu au prezentat indicatorii de performanță în baza cărora s-au acordat premiile.

Contrastele sunt mari. Calea Ferată din Moldova a acumulat pierderi de circa 556 de milioane lei în trei ani, are un salariu mediu de circa 9.300 lei și datorii față de personal de 99 de milioane lei, dar nu a comunicat cât primește conducerea.

Refuzurile nu au temei legal solid. „Confidențialitatea salariului”, „contractul este la fondator” sau trimiterea generică la site contravin art. 8 alin. (3) din Legea nr. 148/2023, care interzice limitarea accesului la remunerația agenților publici.

1. De ce contează remunerarea în întreprinderile de stat

Întreprinderile de stat administrează bunuri și servicii care aparțin tuturor cetățenilor: aeroporturi, porturi, calea ferată, rețeaua electrică, infrastructura de telecomunicații, fondul forestier. Potrivit Registrului patrimoniului public, statul deține peste 150 de astfel de întreprinderi, cu un capital propriu cumulat de miliarde de lei[1].

Spre deosebire de funcționarii publici, a căror salarizare este stabilită prin lege și publicată, conducerea întreprinderilor de stat este remunerată în baza unor contracte individuale și a unor regulamente interne. Salariul de funcție este doar o parte a remunerației. Sporurile, premiile trimestriale și anuale, ajutoarele materiale și plățile unice sunt stabilite de fondator, de consiliul de administrație sau de administrator, în limitele fixate de Hotărârea Guvernului nr. 743/2002[2].

Această arhitectură creează un spațiu de discreție considerabil. Fără date publice, nimeni din afara întreprinderii nu poate verifica dacă premiile răsplătesc performanța sau sunt acordate automat, indiferent de rezultate. Tocmai de aceea legislația privind accesul la informații tratează remunerația conducerii ca informație de interes public[3].

Tema a devenit una de interes public și politic. În iulie 2026, Parlamentul a constituit o Comisie de anchetă privind întreprinderile de stat, care verifică inclusiv modul de stabilire a salariilor[4]. Prezentul raport nu își propune să conteste dreptul conducătorilor la o remunerație competitivă. Scopul lui este să arate ce se poate afla, în practică, despre această remunerație și cum se raportează ea la rezultatele întreprinderilor.

2. Cum am lucrat

2.1 Solicitările

Am transmis solicitări de acces la informații de interes public în două valuri[5]:

- **Valul 1 (07.08.2026)**, către 9 întreprinderi, cu o solicitare amplă: organizare, situație economico-financiară, remunerarea conducerii și actele interne de salarizare.
- **Valul 2 (02.10.2026)**, către alte 12 întreprinderi, cu o solicitare scurtă, axată exclusiv pe salarizare și premiere. Solicitarea includea un tabel-model pentru remunerarea fiecărei persoane cu funcție de conducere, pe componente și pe ani.

Ambele solicitări au vizat perioada 2023–2025. Unei întreprinderi care a răspuns evaziv (Portul Fluvial Ungheni) i-a fost adresată o solicitare repetată.

1 Agenția Proprietății Publice, Registrul patrimoniului public, extras privind întreprinderile de stat la 01.01.2026.
2 Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, versiunea modificată prin HG nr. 244/2025: https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/148283
3 Legea nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public: LP148/2023
4 Ziar.md, „Comisia de anchetă începe audierile despre întreprinderile de stat", 29.07.2026: https://ziar.md/comisia-de-ancheta-incepe-audierile-despre-intreprinderile-de-stat-vor-fi-verificate-salariile-bunurile-si-privatizarile/
5 Solicitarea nr. CI-IES-015/2026 din 07.08.2026 (valul 1) și solicitarea privind salarizarea și premierea conducerii din 02.10.2026 (valul 2).

2.2 Selecția întreprinderilor

Întreprinderile au fost alese din extrasul Registrului patrimoniului public la 01.01.2026[1], după trei criterii: dimensiunea (capital social și capital propriu), rezultate financiare neobișnuite (profit foarte mare sau pierderi semnificative) și interesul public al activității. Selecția nu este reprezentativă statistic. Ea acoperă însă unele dintre cele mai mari întreprinderi de stat și sectoare diferite: transport, energie, telecomunicații, silvicultură, servicii.

2.3 Criteriile de analiză

Fiecare răspuns a fost analizat din două perspective:

1. **Respectarea dreptului de acces la informații:** termenul de răspuns, completitudinea, temeiul legal al eventualelor refuzuri, conform Legii nr. 148/2023.
2. **Conformitatea remunerației cu plafoanele legale:** salariul lunar total, sporurile, premiile, recompensa anuală și ajutorul material, comparate cu limitele din HG nr. 743/2002[2].

Tabelul 1. Plafoanele legale ale remunerației conducătorului unei întreprinderi de stat

Element	Limita	Temeiul
Salariul lunar total (fără premii unice, recompensa anuală și ajutor material)	Maximum 5 salarii medii pe întreprindere, în funcție de rezultatele anuale pozitive	HG 743/2002, pct. 5
Salariul suplimentar (sporuri, suplimente, premii curente)	Maximum 100% din salariul de funcție	pct. 3.1
Premii și plăți unice (fără recompensa anuală)	Maximum 5 salarii de funcție pe an	pct. 7
Premiul conducătorului unei întreprinderi cu pierderi	Doar dacă pierderile scad cu cel puțin 10% față de anul precedent; maximum 3 salarii de funcție	pct. 7
Recompensa anuală din profitul net	Maximum 5 salarii de funcție, doar la rezultate pozitive	pct. 13^3
Ajutor material și premii unice	Maximum 3 salarii de funcție pe an	pct. 13^2
Compensația la încetarea contractului	Între 3 și 6 salarii medii, doar fără culpă	pct. 13^1

Sursa: HG nr. 743/2002, versiunea în vigoare din 01.05.2025. Notă: pentru 2023–2024 se aplica versiunea anterioară (HG nr. 644/2019), care prevedea plafoane de 6 salarii de funcție pentru premii și pentru recompensa anuală.

2.4 Limitele analizei

Analiza se bazează pe documentele transmise de întreprinderi. Nu am avut acces la contractele individuale de muncă ale administratorilor, la deciziile consiliilor de administrație și la ordinele de premiere, pe care, cu excepția Editurii „Universul", a Tipografiei Centrale și, parțial, a Manejului de Atletică Ușoară, întreprinderile nu le-au transmis. Unele documente au fost primite ca scanuri, iar cifrele citite de pe acestea sunt semnalate ca atare. Concluziile privind posibile încălcări ale plafoanelor sunt formulate ca ipoteze care necesită verificare, nu ca acuzații.

3. Harta transparenței: cine a răspuns și cum

Rata de răspuns este, în sine, un rezultat. Din 21 de întreprinderi, doar 8 au comunicat cifre privind remunerarea administratorului. Încă 3 au răspuns, dar au refuzat datele esențiale, iar 10 nu au oferit un răspuns pe fond.

Tabelul 2. Răspunsurile primite, pe categorii

Categoria	Întreprinderi	Număr
Au comunicat remunerarea administratorului	Radiocomunicații, INGEOCAD, NHE Costești, Hîncești-Silva (valul 1); Aeroportul Internațional Chișinău, Editura „Universul”, Tipografia Centrală, Manejul de Atletică Ușoară (valul 2)	8
Au răspuns, dar au refuzat datele despre conducere	Moldelectrica, Portul Fluvial Ungheni (valul 1); Calea Ferată din Moldova (valul 2)	3
Au cerut prelungirea termenului, fără răspuns final	Aeroportul Internațional Mărculești	1
Nu au răspuns	Medisan, Fabrica de Sticlă din Chișinău (valul 1); MoldATSA, Poșta Moldovei, Combinatul de Vinuri Milești Mici, Î.S. pentru Silvicultură „Glodeni”, Direcția pentru exploatarea imobilului, Institutul „Mecagro”, Serviciul de Stat pentru Verificarea și Expertizarea Proiectelor (valul 2)	9
Total		**21**

Sursa: răspunsurile întreprinderilor; situația la 19.11.2026. Lista completă, cu numerele și datele răspunsurilor, este în Anexa 1.

Chiar și printre cei care au răspuns, calitatea diferă mult. Radiocomunicații a transmis un tabel complet, pe persoane și componente, pentru trei ani[6]. Aeroportul Internațional Chișinău a transmis statele de plată ale conducerii[7]. NHE Costești a înlocuit datele pe componente cu declarațiile de avere și interese personale ale conducătorilor[8]. Editura „Universul” și Tipografia Centrală sunt singurele care au transmis extrasul din contractul administratorului, cu indicatorii de performanță, și deciziile consiliului de administrație privind plafonul salariului[9]. Manejul de Atletică Ușoară a transmis acordurile adiționale la contractul administratorului, dar anexa cu indicatorii de performanță era necompletată. Niciuna nu a transmis regulamentele interne de premiere.

Termenele au fost, în mare parte, respectate formal. Hîncești-Silva[10], Moldelectrica[11] și Editura „Universul”[9] au răspuns însă după expirarea termenului legal de 10 zile, fără o prelungire comunicată. Aeroportul Mărculești a cerut prelungirea invocând, printre altele, faptul că „șefii de servicii” se află în concediu[12], motiv care nu se regăsește printre temeiurile de prelungire prevăzute de art. 19 alin. (2) din Legea nr. 148/2023.

6 Î.S. „Radiocomunicații”, scrisoarea nr. 02-11/439 din 18.08.2026, cu Anexa 1 (statul de personal) și Anexa 2 (salarizarea conducerii 2023–2025).
7 Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, scrisoarea nr. 02/2323 din 13.10.2026 (semnată la 15.10.2026), cu Anexa nr. 1 (remunerarea organelor de conducere și control) și Anexa nr. 2 (remunerarea conducerii), 2023–2025.
8 Î.S. „Nodul Hidroenergetic Costești”, scrisoarea nr. 158 din 21.08.2026, cu anexe (situații financiare 2023–2025, declarații de avere și interese personale pe 2025).
9 Î.S. Editura „Universul”, scrisoarea nr. 121 din 21.10.2026, cu tabelele individuale de remunerare, extrasul din Contractul individual de muncă nr. 1 din 26.01.2023, extrase din procesele-verbale ale CA nr. 6/2023, nr. 4/2024 și nr. 4/2025 și Acordul APP nr. 12-05-4501 din 11.06.2025.
10 Î.S. pentru Silvicultură „Hîncești-Silva”, scrisoarea nr. 333 din 02.09.2026.
11 Î.S. „Moldelectrica”, scrisoarea nr. 46-39/3085, semnată la 03.09.2026.
12 Î.S. „Aeroportul Internațional Mărculești”, scrisoarea nr. 110 din 17.08.2026 (notificare de prelungire a termenului).

4. Cât primește conducerea: cazurile documentate

Tabelul 3 prezintă remunerarea anuală a administratorilor în 2025, acolo unde a putut fi stabilită, alături de rezultatul financiar al întreprinderii.

Tabelul 3. Remunerarea administratorului și rezultatul financiar, 2025

Întreprinderea	Remunerarea administratorului, brut (lei)	Lunar, în medie (lei)	Profit (+) / pierdere (−) netă (mil. lei)
Aeroportul Internațional Chișinău	1.477.192	circa 123.100	+712,0
NHE Costești	865.133[1]	circa 72.100	+49,1
Radiocomunicații	756.461	circa 63.000	+5,5
INGEOCAD	circa 735.000[2]	circa 61.300	+1,6
Hîncești-Silva	499.154[3]	circa 41.600	+2,0
Editura „Universul”	327.242	circa 27.300	**−25,8**[5]
Tipografia Centrală	300.005	circa 25.000	**−0,7**
Manejul de Atletică Ușoară	circa 246.000 (estimare)	circa 20.500	—
Portul Fluvial Ungheni	salariu de funcție 33.000 lei/lună[4]	—	+29,6
Moldelectrica	refuzat	—	+10,8
Calea Ferată din Moldova	necomunicat	—	**−90,0**

Surse: răspunsurile întreprinderilor (Anexa 1); raportul Inspectoratului Financiar de Stat[13]; profitul net, din extrasul RPP[1]. Note: [1] salariul din declarația de avere și interese personale, fără defalcare pe componente; [2] estimare, presupunând că „salariul efectiv achitat” nu include premiile; [3] doi directori succesivi în cursul anului; [4] din raportul anual pe 2025[14]; totalul plăților nu a fost comunicat; [5] pierderea provine din transmiterea gratuită către APP a unor terenuri în valoare de 31,3 mil. lei; fără această operațiune, rezultatul ar fi fost de circa +5,5 mil. lei[9].

4.1 Aeroportul Internațional Chișinău: cea mai mare remunerație

Aeroportul a transmis statele de plată ale conducerii pentru 2023–2025, pe componente[7]. Administratorul a primit în 2025 un total brut de 1.477.192 lei. Salariul de funcție, de 39.960 lei pe lună (ianuarie–februarie) și 41.958 lei (din martie), reprezintă mai puțin de o treime din total.

Tabelul 4. Componentele remunerației administratorului Aeroportului Internațional Chișinău, 2025

Componenta	Suma (lei, brut)
Salariul de funcție achitat	436.765
Spor pentru intensitate	407.552

13 Inspectoratul Financiar de Stat, raportul inspectării financiare la Î.S. „Portul Fluvial Ungheni” (perioada 2020–2025), publicat pe portungheni.md în octombrie 2026: https://portungheni.md/wp-content/uploads/2026/10/Raportul-Inspectoratului-Financiar-de-Stat-2026.pdf
14 Î.S. „Portul Fluvial Ungheni”, Raportul anual privind rezultatele activității economico-financiare pentru 2025: https://portungheni.md/wp-content/uploads/2026/04/Raportul-anual-privind-rezultatele-activitatii-economico-financiare-2025.pdf

Componenta	Suma (lei, brut)
Prima anuală de producție	199.883
Prime trimestriale	125.874
Plată la nivelul salariului mediu	82.518
Compensație pentru concediul nefolosit	73.132
Concediu de odihnă	69.550
Ajutor material	41.958
Primă unică	39.960
Total	**1.477.192**

Sursa: Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", Anexa nr. 2 la scrisoarea nr. 02/2323 din 13.10.2026[7].

Raportată la plafoanele legale, remunerația se încadrează formal, dar aproape fiecare componentă este la limită. Salariul lunar total, fără plățile unice, recompensa anuală și ajutorul material, este de circa 99.600 lei, adică de 3,6 ori salariul mediu brut din întreprindere (27.407 lei), sub plafonul de 5 ori. Premiile trimestriale, prima unică și ajutorul material însumează 4,95 salarii de funcție, față de plafonul de 5. Prima anuală reprezintă 4,76 salarii de funcție, față de același plafon.

Două elemente necesită explicații. Primul este sporul pentru intensitate, de 93% din salariul de funcție achitat. Împreună cu premiile trimestriale, salariul suplimentar ajunge la 122% din salariul de funcție, peste limita de 100% prevăzută de pct. 3.1 din HG nr. 743/2002, dacă premiile trimestriale sunt considerate premii curente. Al doilea este compensația de 73.132 lei pentru concediul nefolosit, plătită unui administrator care a rămas în funcție. Codul muncii permite o astfel de compensație doar la încetarea sau suspendarea contractului[15].

Dinamica este și ea relevantă. În 2024, aceeași persoană a primit ca administrator circa 98 de mii lei pe lună, iar în 2025 circa 123 de mii, o creștere de aproximativ 25%. În aceeași perioadă, salariul mediu brut din aeroport a crescut cu 2,4%. Aeroportul explică evoluția prin creșterea cifrei de afaceri, de la 674 de milioane lei în 2023 la 1,94 miliarde lei în 2025, și a numărului de angajați, de la 548 la 881[7].

Aceeași structură se regăsește la nivelul conducerii intermediare. Șase șefi de direcție și contabilul-șef au primit în 2025 între 627 și 861 de mii lei fiecare, la salarii de funcție de 24–31 de mii lei pe lună. Diferența provine în principal dintr-un „spor pentru eficacitatea muncii" de 46–65% din salariu, acordat tuturor. În cinci cazuri, sporurile și prima de producție depășesc împreună 100% din salariul de funcție.

4.2 Radiocomunicații: transparență, dar premii în anul cu pierdere

Radiocomunicații a transmis, alături de Editura „Universul", unul dintre cele mai complete răspunsuri: tabel pe persoane și componente, brut și net, pentru administrator și cinci conducători, pe trei ani[6]. Acest lucru arată că un răspuns complet este posibil și merită remarcat.

Datele ridică însă o întrebare de fond. În 2024, întreprinderea a înregistrat o pierdere de 8,87 milioane lei, după un an 2023 cu profit. În același an, remunerația administratorului a atins maximul celor trei ani (813.218 lei), iar premiile trimestriale ale acestuia s-au dublat (de la 31.850 la 70.707 lei). Premiile și plățile uni-

15 Codul muncii nr. 154/2003: înlocuirea concediului anual de odihnă cu o compensație bănească este admisă doar la încetarea sau suspendarea contractului individual de muncă.

ce au totalizat circa 3,5 salarii de funcție. HG nr. 743/2002 permite premierea conducătorului unei întreprinderi cu pierderi doar dacă pierderile scad cu cel puțin 10%, și în limita a 3 salarii de funcție. Condiția nu pare îndeplinită: pierderea nu s-a redus, ci a apărut.

Tendința s-a extins la întregul personal: premiile au urcat de la 8,8% din fondul de salarii în 2023 la 24,6% în 2024, anul cu pierdere.

4.3 NHE Costești: profit mare, premii în creștere

Nodul Hidroenergetic Costești a avut în 2025 un profit net de 49,1 milioane lei, cu doar 27 de angajați[8]. Administratorul a declarat pentru 2025 un salariu de 865.133 lei, circa 72 de mii lei pe lună, de aproximativ 1,6–1,8 ori salariul mediu din întreprindere, mult sub plafonul legal.

Întreprinderea nu a comunicat însă defalcarea pe componente, ci a transmis declarațiile de avere și interese personale ale conducătorilor. Declarația arată venitul total, dar nu și ce parte este salariu, spor sau premiu. Separat, premiile acordate angajaților din fondul de consum (din profit) au crescut de patru ori: de la 0,49 milioane lei în 2023 la 1,94 milioane lei în 2026, adică circa 72 de mii lei per angajat. Aceste premii sunt permise de lege, cu acordul fondatorului, dar volumul lor merită o discuție publică.

4.4 INGEOCAD: premii la plafon și un interimat de patru ani

Administratorul INGEOCAD conduce întreprinderea în calitate de interimar din 6 iulie 2022, adică de peste patru ani[16]. Salariul său de funcție este de 37.000 lei. În 2025, premiile trimestriale (176.000 lei) și premiile unice (9.000 lei) au totalizat exact 185.000 lei, adică 5,0 salarii de funcție, chiar la plafonul legal. Dacă ajutorul material de 37.000 lei este considerat plată unică, plafonul este depășit.

Premiile trimestriale au fost aproape identice în 2024 și 2025 (177.600 și 176.000 lei), deși profitul din 2025 (1,6 milioane lei) a fost sub cel planificat (2,9 milioane lei). Pentru întregul personal, premiile au reprezentat în 2023 circa 45% din fondul de salarii, o parte fiind acoperită din rezervele anilor precedenți.

4.5 Hîncești-Silva: remunerație modestă, cu întrebări punctuale

La Hîncești-Silva, remunerația conducătorilor este modestă: circa 535 de mii lei în 2024 și 499 de mii lei în 2025, împărțită între doi directori succesivi[10]. Rămân de clarificat două aspecte: suma de 90.371 lei înregistrată ca „alte beneficii” pentru fostul director în primele cinci luni ale anului 2025 și creșterea cu 55% a fondului de salarii între 2023 și 2024 (de la 22,6 la 35,0 milioane lei). Răspunsul conține și o eroare evidentă în tabelul pe 2023, unde salariul efectiv achitat apare de zece ori mai mare decât totalul.

4.6 Portul Fluvial Ungheni: refuz, deși datele erau deja publice

Portul a răspuns la prima solicitare printr-o trimitere generică la site, unde informația despre remunerarea conducerii nu era publicată[17]. La solicitarea repetată, a indicat linkuri exacte, dar a refuzat datele individuale, invocând art. 128 alin. (3) din Codul muncii („salariul este confidențial și garantat”).

Datele există totuși, publicate chiar de port, în raportul Inspectoratului Financiar de Stat[13]. Potrivit acestuia, salariul de funcție al administratorului a crescut de la 18.500 lei la 23.000 lei (februarie 2024) și apoi la 33.000 lei (octombrie 2024). Din septembrie 2023 până la data inspectării, administratorul a primit plăți salariale totale de 1,2 milioane lei, inclusiv un premiu din profit de 136,5 mii lei, un premiu cu ocazia jubileului de 93,7 mii lei și un ajutor material de 33,3 mii lei. Premiul jubiliar reprezintă aproape trei salarii de funcție. Dacă a fost acordat în același an cu ajutorul material, plafonul de 3 salarii pentru plăți unice este depășit.

16 Î.S. INGEOCAD, scrisoarea nr. 05/299 din 21.08.2026, cu anexe.
17 Î.S. „Portul Fluvial Ungheni”, scrisorile nr. 147 din 19.08.2026 și nr. 180 din 20.10.2026.

Inspectorii nu au constatat abateri la calculul salariilor, dar au constatat alte încălcări: cheltuieli ineficiente de 10,3 milioane lei, reducerea capitalului social cu 9,1 milioane lei fără documente justificative și transmiterea în folosință a unui spațiu fără acordul fondatorului. Cifrele provin dintr-un document scanat și trebuie verificate în original.

4.7 Editura „Universul”: un răspuns-model

Editura „Universul” a transmis cel mai complet răspuns dintre toate cele 21 de întreprinderi[9]: tabele individuale pentru administrator și pentru fiecare membru al consiliului de administrație, pe componente și pe ani, extrasul din contractul administratorului, cu anexa de indicatori de performanță, deciziile anuale ale consiliului privind plafonul salariului și acordul fondatorului privind repartizarea profitului. Răspunsul a venit însă cu întârziere, la 21.10.2026.

Remunerația este modestă și transparentă. Administratorul are un salariu de funcție de 25.000 lei, fără sporuri, premii trimestriale sau ajutoare materiale. Remunerația totală a fost de 292.185 lei în 2023, 288.000 lei în 2024 și 327.242 lei în 2025, ultima incluzând o recompensă anuală de 27.475 lei din profitul anului 2024. Lunar, aceasta înseamnă circa 27.300 lei, de două ori salariul mediu din întreprindere (13.733 lei). Consiliul de administrație a fixat plafonul la de patru ori salariul mediu, iar remunerația efectivă a rămas cu mult sub el.

Pierderea de 25,8 milioane lei din 2025 nu reflectă activitatea curentă. Ea provine din transmiterea gratuită către Agenția Proprietății Publice a unor terenuri cu valoarea contabilă de 31,3 milioane lei. Fără această operațiune, rezultatul ar fi fost un profit de circa 5,5 milioane lei.

Rămân două observații. Prima: administratorul conduce întreprinderea în calitate de interimar din ianuarie 2023, adică de aproape patru ani. A doua: tabelele conțin o neconcordanță minoră, un membru al consiliului numit în 2025 având indemnizația trecută în coloana anului 2024.

4.8 Tipografia Centrală: premii cântărite pe indicatori

Tipografia Centrală a transmis, la 15.10.2026, tabele individuale pentru conducere și pentru membrii consiliului de administrație, fondul de remunerare pe componente, contractul administratorului, deciziile anuale ale consiliului privind plafonul salariului și acordurile APP privind premiile și repartizarea profitului.[18]

Administratorul conduce întreprinderea în calitate de interimar din 27 iunie 2023. Salariul său de funcție a crescut de la 18.700 la 25.000 lei în mai 2025. Remunerația totală a fost de 307.514 lei în 2024 și de 300.005 lei în 2025, adică circa 25.000 lei pe lună, de 1,45 ori salariul mediu din întreprindere (17.229 lei). Consiliul de administrație a fixat plafonul la trei salarii medii, sub limita legală de cinci.

Mecanismul de premiere funcționează așa cum prevede cadrul legal. Agenția Proprietății Publice a acceptat premiul administratorului pentru trimestrul IV al anului 2024 doar în mărime de 70% din salariul de funcție, deoarece numai 5 din cei 7 indicatori de performanță din contract au fost îndepliniți. Este singurul caz documentat în această campanie în care o premiere a fost redusă explicit pe motiv de performanță.

Rămân câteva aspecte de clarificat: compensația de 42.000 lei plătită administratorului în 2024 și „alte beneficii” de circa 18.000 lei pe an; faptul că premiul aprobat pentru trimestrul IV 2024 nu apare în tabelul pe 2025; creșterea de 6,5 ori a sporului pentru vechime pe întreprindere între 2023 și 2024 (de la 0,34 la 2,22 milioane lei). Consiliul de administrație a costat în 2025 circa 396 de mii lei, inclusiv indemnizația secretarului, mai mult decât remunerația administratorului. Întreprinderea are active nete sub capitalul social, astfel că profitul din 2023 și 2024 a fost direcționat integral spre acoperirea pierderilor din anii precedenți, iar în 2025 a înregistrat o pierdere de 0,7 milioane lei.

18 Î.S. F.E.P. „Tipografia Centrală”, răspuns cu anexe semnate la 15.10.2026: tabele individuale de remunerare 2023–2025, fondul de remunerare, Contractul individual de muncă nr. 11 din 27.06.2023, extrase din procesele-verbale ale CA privind plafonul salariului (2023–2025), scrisorile APP nr. 14-05-3412 din 22.05.2024 și nr. 12-05-3217 din 02.05.2025 privind premierea administratorului, acordurile APP privind repartizarea profitului (2024, 2025).

4.9 Manejul de Atletică Ușoară: salariu modest, interimat de peste cinci ani

Manejul de Atletică Ușoară a transmis un răspuns nedatat, însoțit de acordurile adiționale nr. 1 (03.04.2023) și nr. 2 (19.03.2025) la contractul individual de muncă al administratorului și de anexa cu indicatorii de performanță.[19]

Salariul de funcție al administratorului a fost de 17.600 lei din aprilie 2023 și de 21.296 lei din martie 2025. Întreprinderea declară că organele de conducere nu au primit sporuri, premii, ajutoare materiale sau alte suplimente în 2023–2025. Pe această bază, remunerația din 2025 poate fi estimată la circa 246 de mii lei, adică circa 20.500 lei pe lună, de aproximativ 2,6 ori salariul mediu din întreprindere (circa 7.800 lei, calculat din fondul de salarii de 4,6 milioane lei și cei 49 de angajați). Este cea mai mică remunerație a unui administrator din campanie.

Administratorul este interimar din 5 iulie 2021, adică de peste cinci ani, cel mai lung interimat documentat în campanie. Contractul prevede premii trimestriale condiționate de șapte indicatori de performanță, însă anexa transmisă este un formular necompletat, fără valori planificate sau realizate.

Răspunsul are și lacune. Scrisoarea menționează că informația despre remunerarea conducerii „se anexează", dar nu a fost transmisă o situație cu sumele efectiv plătite pe ani; statul de personal și actele interne sunt indicate doar prin trimitere la pagina web. Documentul conține, în plus, două variante care se contrazic: una arată premii de Paști și Crăciun și ajutoare materiale pentru angajați (de exemplu, 56.400 lei și 26.000 lei în 2023), cealaltă afirmă că nu s-au plătit deloc premii sau ajutoare. Avertismentul de pe acorduri, potrivit căruia acestea „nu pot fi date publicității", nu înlătură caracterul public al remunerației agenților publici (art. 8 alin. 3 din Legea nr. 148/2023).

5. Premiile: răsplată pentru performanță sau parte fixă a salariului?

Logica premiilor, așa cum o descrie cadrul legal, este simplă: consiliul de administrație stabilește indicatori de performanță la începutul anului, iar premiile se acordă în funcție de îndeplinirea lor. Datele obținute sugerează că, în practică, premiile funcționează mai degrabă ca o parte fixă a remunerației.

Trei observații susțin această ipoteză:

1. **Premiile nu scad când rezultatele scad.** La Radiocomunicații, premiile administratorului au crescut în anul cu pierdere. La INGEOCAD, premiile trimestriale au rămas practic constante, deși profitul a fost sub plan.
2. **Plafoanele devin ținte.** La INGEOCAD și la Aeroportul Chișinău, premiile și plățile unice ajung la 4,95–5,0 salarii de funcție, adică exact la limita maximă permisă. Este greu de crezut că performanța a justificat, an de an, exact suma maximă.
3. **Sporurile „de performanță" sunt generalizate.** La Aeroportul Chișinău, toți conducătorii de direcții primesc un spor pentru eficacitatea muncii de 46–65% din salariu. Un spor acordat tuturor nu mai diferențiază performanța.

Există și un exemplu contrar. Contractul administratorului Editurii „Universul" conține șapte indicatori de performanță, fiecare cu o pondere din salariu (creșterea veniturilor, a profitului, rentabilitatea, solvabilitatea, productivitatea). În 2023–2025, administratorul nu a primit premii trimestriale, ci o singură recompensă anuală, de circa 1,1 salarii de funcție, după anul profitabil 2024[9]. Sistemul poate funcționa așa cum a fost gândit.

19 Î.S. „Manejul de Atletică Ușoară", răspuns nedatat, cu Acordul adițional nr. 1 din 03.04.2023 și Acordul adițional nr. 2 din 19.03.2025 la Contractul individual de muncă nr. 21 din 05.07.2021 și anexa cu indicatorii de performanță.

Un al doilea exemplu vine de la Tipografia Centrală: Agenția Proprietății Publice a redus premiul trimestrial al administratorului la 70% din salariu, pentru că doar 5 din cei 7 indicatori de performanță au fost atinși. Asemenea decizii arată că premierea legată de rezultate este posibilă, atunci când indicatorii există și sunt verificați.

Manejul de Atletică Ușoară arată cealaltă față a aceleiași probleme: contractul administratorului prevede premii trimestriale legate de șapte indicatori, dar anexa cu indicatorii este necompletată, fără ținte stabilite de fondator. Întreprinderea declară că nu a plătit premii conducerii în 2023–2025.

Celelalte întreprinderi nu au transmis indicatorii de performanță și evaluarea lor, deși acest lucru a fost solicitat explicit. Fără aceste documente, ipoteza nu poate fi confirmată sau infirmată. Tocmai de aceea publicarea lor ar trebui să devină obligatorie.

Merită subliniat și efectul cumulat al plafoanelor. Un administrator poate primi legal circa 25 de salarii de funcție pe an (12 luni de salariu, plus până la 5 salarii în premii, 5 în recompensă anuală și 3 în ajutor material și premii unice), la care se adaugă sporurile de până la 100% din salariul lunar. Legalitatea acestor sume nu răspunde la întrebarea dacă ele sunt proporționale cu rezultatele.

6. Două întreprinderi, două realități

Comparația dintre Aeroportul Internațional Chișinău și Calea Ferată din Moldova ilustrează diferențele uriașe din interiorul sectorului de stat.

Tabelul 5. Aeroportul Internațional Chișinău și Calea Ferată din Moldova, 2025

Indicator	Aeroportul Internațional Chișinău	Calea Ferată din Moldova
Rezultat net 2025	profit de 712,0 mil. lei	pierdere de 90,0 mil. lei
Rezultat net cumulat 2023–2025	profit	pierderi de circa 556 mil. lei
Număr mediu de angajați	881	3.816
Salariul mediu lunar (brut)	27.407 lei	9.279 lei
Remunerarea administratorului	circa 123.100 lei/lună (2025)	necomunicată
Premii pentru conducere	prime trimestriale, anuale și unice	„nu s-au acordat”, potrivit CFM

Surse: răspunsurile întreprinderilor[7,20]; profitul AIC, din extrasul RPP[1]. Rezultatul CFM pe 2023 (circa −143,9 mil. lei) este citit parțial de pe un document scanat.

Calea Ferată a transmis situațiile financiare, din care reiese o întreprindere în criză: pierderi de circa 143,9 milioane lei în 2023, 322,6 milioane lei în 2024 și 90,0 milioane lei în 2025. Numărul de angajați a scăzut cu 23% într-un singur an (de la 4.978 la 3.816). Datoriile față de personal au fost la sfârșitul anului 2025 de 99 de milioane lei, echivalentul a aproape trei luni de salarii pentru întreaga întreprindere, după ce la sfârșitul anului 2024 ajunseseră la 201 milioane lei[20].

20 Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, scrisoarea nr. 1826 din 12.10.2026, cu situațiile financiare 2023–2025 și Anexa nr. 1 la Contractul colectiv de muncă 2026–2029.

În aceste condiții, CFM afirmă că nu a acordat premii conducerii în 2023–2025. Afirmația este plauzibilă, dar nu poate fi verificată, pentru că întreprinderea nu a comunicat nicio sumă pentru director sau adjuncți. Mai mult, anexa la contractul colectiv transmisă ca răspuns este cea pentru 2026–2029, nu pentru perioada solicitată, și nu conține tabelele cu salariile conducerii, deși cuprinsul ei le menționează.

Un angajat al căii ferate, cu un salariu mediu de 9.279 lei, ar avea nevoie de peste 13 luni pentru a primi cât a primit administratorul aeroportului într-o singură lună din 2025, cu tot cu premii și sporuri. Ambele întreprinderi aparțin statului.

7. Guvernanța: interimate, consilii și rolul fondatorului

7.1 Interimatele prelungite

Administratorul unei întreprinderi de stat trebuie selectat prin concurs, în condițiile Legii nr. 246/2017 și ale HG nr. 484/2019. Potrivit explicațiilor Agenției Proprietății Publice citate în presă, interimatul este limitat la șase luni, cu posibilitatea unei singure prelungiri[21]. În practică, la Manejul de Atletică Ușoară interimatul durează de peste cinci ani (din iulie 2021), la INGEOCAD de peste patru ani, la Editura „Universul” de aproape patru ani[9], la Tipografia Centrală de peste trei ani, iar la Portul Ungheni a durat circa 13 luni[13]. Presa a semnalat aceeași situație la Aeroportul Mărculești. Un administrator interimar nu a trecut prin concurs și nu are un contract cu indicatori negociați, ceea ce face și mai greu de justificat acordarea premiilor la nivel maxim.

7.2 Consiliile de administrație

Costul consiliilor de administrație nu este neglijabil. La Aeroportul Chișinău, membrii consiliului au primit în 2025 câte 66.000 lei indemnizație și câte 53.546 lei recompensă din profit, în total 836.823 lei[7]. La Radiocomunicații, consiliul a costat 462 de mii lei în 2025[6]. La Portul Ungheni, indemnizațiile consiliului și ale comisiei de cenzori au crescut de la 284,3 mii lei (2023) la 492,3 mii lei (2025)[13]. Consiliile sunt cele care stabilesc indicatorii și plafoanele conducătorilor, dar deciziile lor au fost transmise doar de Editura „Universul” și de Tipografia Centrală. La Tipografie, consiliul a costat în 2025 circa 396 de mii lei, inclusiv indemnizația secretarului, mai mult decât administratorul (300 de mii lei). La Editura „Universul”, consiliul a costat în 2025 circa 330 de mii lei, aproape cât remunerația administratorului (327 de mii lei)[9].

7.3 Fondatorul

Mai multe întreprinderi au răspuns că documentele esențiale (contractul administratorului, deciziile privind premiile din profit) se află la fondator, de regulă Agenția Proprietății Publice[11, 7, 20]. Niciuna nu a redirecționat însă solicitarea către fondator, deși art. 23 alin. (3) din Legea nr. 148/2023 obligă la readresare în cinci zile lucrătoare. Rezultatul practic este un circuit închis: întreprinderea trimite la fondator, fondatorul nu este sesizat, iar informația nu ajunge la public.

8. Ce spun întreprinderile și ce spune legea

Refuzurile primite se încadrează în câteva tipare recurente. Tabelul 6 le confruntă cu prevederile legale.

21 IPN, „Administrator interimar la Aeroportul Mărculești de aproape trei ani. Explicațiile APP”, 23.09.2026: https://ipn.md/administrator-interimar-la-aeroportul-marculesti-de-aproape-trei-ani-explicatiile-app/

Tabelul 6. Motivele invocate pentru a nu comunica informația

Ce au răspuns întreprinderile	Exemplu	Ce prevede legea
„Salariul este confidențial și garantat”	Portul Fluvial Ungheni[17]	Art. 8 alin. (3) din Legea nr. 148/2023 interzice limitarea accesului la remunerația agenților publici. Legea specială are prioritate față de regula generală din Codul muncii.
„Contractul este încheiat de fondator; nu îl deținem”	Calea Ferată din Moldova, Moldelectrica[20, 11]	Sumele plătite efectiv sunt în evidența contabilă a întreprinderii. Pentru documentele fondatorului, art. 23 alin. (3) impune readresarea în 5 zile lucrătoare.
„Informațiile pot fi consultate pe pagina web”	Portul Fluvial Ungheni (prima solicitare)[17]	Art. 20 alin. (3) lit. a) permite trimiterea doar la pagina web relevantă, care conține efectiv informația.
Declarația de avere în locul datelor solicitate	NHE Costești[8]	Declarația nu conține componentele și temeiul plăților, deci nu răspunde la solicitare.
Documente enumerate, dar netransmise	Aeroportul Internațional Chișinău (14 ordine de premiere)[7]	Refuzul, chiar parțial, trebuie motivat, cu indicarea căii de atac (art. 24 alin. 2).
Prelungirea termenului pentru că „șefii sunt în concediu”	Aeroportul Mărculești[12]	Prelungirea este permisă doar pentru complexitatea solicitării sau volumul mare de informații (art. 19 alin. 2).
Lipsa oricărui răspuns	9 întreprinderi	Nesoluționarea în termen echivalează cu respingerea cererii (art. 23 alin. 5) și poate fi contestată în instanță în termen de un an (art. 25).

Sursa: răspunsurile întreprinderilor; Legea nr. 148/2023.

Tiparul general este clar: legea consideră remunerația conducerii întreprinderilor de stat informație publică, dar întreprinderile o tratează, în majoritate, ca pe o informație privată. Diferența dintre normă și practică este cea mai importantă constatare a acestui raport.

9. Ce nu știm încă

Pentru o evaluare completă lipsesc mai multe categorii de informații, care ar trebui să fie publice:

- contractele individuale de muncă ale administratorilor și anexele cu indicatorii de performanță;
- deciziile anuale ale consiliilor de administrație privind plafonul salariului conducătorului;
- ordinele de premiere și evaluarea indicatorilor în baza cărora au fost acordate premiile;
- remunerația conducerii la 13 dintre cele 21 de întreprinderi, inclusiv la unele dintre cele mai mari (Moldelectrica, Calea Ferată, MoldATSA, Poșta Moldovei);
- versiunea HG nr. 743/2002 aplicabilă în fiecare an, pentru verificarea exactă a plafoanelor din 2023–2024.

Unele întreprinderi care nu au răspuns prezintă, potrivit Registrului patrimoniului public, situații care ar justifica o atenție specială. Aeroportul Mărculești are un capital propriu de 91,9 milioane lei, față de un capital social de 314,9 milioane, și o pierdere de 14,1 milioane lei. Medisan are un capital social de 154,6 milioane lei, dar imobilizări corporale de doar 991 lei[1].

10. Recomandări

Recomandările vizează instituțiile care pot schimba practica, nu persoanele care conduc astăzi întreprinderile.

Tabelul 7. Recomandări, pe instituții

Instituția	Recomandarea
Agenția Proprietății Publice	Să publice anual, pentru fiecare întreprindere de stat, remunerația totală a administratorului, defalcată pe salariu, sporuri, premii și alte plăți, precum și indicatorii de performanță și gradul lor de îndeplinire.
Agenția Proprietății Publice	Să organizeze concursuri pentru funcțiile ocupate interimar peste termenul legal, începând cu cazurile care depășesc un an.
Guvernul	Să modifice HG nr. 743/2002 astfel încât premiile conducătorilor să fie condiționate explicit de indicatori publici, iar sporurile generalizate să nu poată înlocui premierea pentru performanță.
Guvernul	Să inițieze modificarea legislației, astfel încât publicarea remunerației conducerii să devină obligatorie, după modelul declarațiilor de guvernanță corporativă, iar accesul să nu mai depindă de solicitări individuale.
Parlamentul (comisia de anchetă)	Să solicite și să analizeze datele privind remunerația conducerii la toate întreprinderile de stat, cu accent pe premiile acordate în anii cu pierderi.
Întreprinderile de stat	Să răspundă solicitărilor în termen, cu date pe componente, să redirecționeze cererile către fondator când este cazul și să motiveze orice refuz, cu indicarea căii de atac.
Inspectoratul Financiar de Stat	Să includă în inspectări verificarea respectării plafoanelor de premiere din HG nr. 743/2002, inclusiv a regulii privind întreprinderile cu pierderi.

11. Concluzie

Principala problemă identificată nu este nivelul salariilor, ci lipsa de transparență și legătura slabă dintre premii și rezultate. Acolo unde datele au putut fi obținute, remunerația conducătorilor se încadrează în general în plafoanele legale, dar adesea chiar la limita lor, iar premiile par să fie acordate indiferent de performanța întreprinderii.

Faptul că doar 8 din 21 de întreprinderi au comunicat aceste date, deși legea le obligă, arată că dreptul de acces la informație rămâne, în acest domeniu, mai mult declarativ. Când o întreprindere invocă „confidențialitatea salariului” pentru informații pe care ea însăși le-a publicat într-un raport de inspecție, problema nu este lipsa datelor, ci lipsa voinței de a le face publice.

Banii întreprinderilor de stat sunt bani publici. Remunerația celor care îi administrează trebuie să fie, la rândul ei, publică, explicabilă și legată de rezultate. Mișcarea Civică „Construim ÎnCREDere” va continua monitorizarea, va contesta refuzurile nemotivate și va reveni cu date actualizate.

Anexa 1. Întreprinderile solicitate și răspunsurile primite

Întreprinderea	Val	Răspuns (nr., data)	Remunerarea conducerii
Radiocomunicații	1	nr. 02-11/439, 18.08.2026	comunicată, pe componente
INGEOCAD	1	nr. 05/299, 21.08.2026	comunicată pentru administrator
NHE Costești	1	nr. 158, 21.08.2026	declarații de avere, 2025
Hîncești-Silva	1	nr. 333, 02.09.2026 (peste termen)	comunicată pentru director
Moldelectrica	1	nr. 46-39/3085, 03.09.2026 (peste termen)	refuzată
Portul Fluvial Ungheni	1	nr. 147, 19.08.2026; nr. 180, 20.10.2026	refuzată
Aeroportul Internațional Mărculești	1	nr. 110, 17.08.2026 (prelungire)	fără răspuns final
Medisan	1	—	fără răspuns
Fabrica de Sticlă din Chișinău	1	—	fără răspuns
Aeroportul Internațional Chișinău	2	nr. 02/2323, 13.10.2026	comunicată, pe componente
Calea Ferată din Moldova	2	nr. 1826, 12.10.2026	necomunicată
MoldATSA	2	—	fără răspuns
Poșta Moldovei	2	—	fără răspuns
Combinatul de Vinuri Mileștii Mici	2	—	fără răspuns
Editura „Universul”	2	nr. 121, 21.10.2026 (peste termen)	comunicată, pe componente, cu actele
Î.S. pentru Silvicultură „Glodeni”	2	—	fără răspuns
Direcția pentru exploatarea imobilului	2	—	fără răspuns
Manejul de Atletică Ușoară	2	15.10.2026	salariul de funcție, din acordurile adiționale; fără anexa promisă
Institutul „Mecagro”	2	—	fără răspuns
Serviciul de Stat pentru Verificarea și Expertizarea Proiectelor	2	—	fără răspuns
Tipografia Centrală	2	anexe semnate la 15.10.2026	comunicată, pe componente, cu actele

Situația la 19.11.2026. Termenul legal de răspuns: 10 zile de la înregistrarea solicitării (art. 19 alin. 1 din Legea nr. 148/2023).