

EXTRAS din RAPORTUL ANUAL
AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE
cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor consiliului de
supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar 2019 al
Societății Complexul Energetic Oltenia S.A.

Cadrul legal de raportare

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, modificată prin Legea 111/2016, prin care se prevede:

Art. 39 alin. (1) „remunerația si beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat membrilor consiliului de supraveghere si membrilor directoratului, in cazul sistemului dualist, vor fi consemnate in situațiile financiare anuale si in raportul anual al comitetului de nominalizare si remunerare, al consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere si vor include remunerația si celelalte beneficii acordate de către societate si de către filialele sale”

Art. 55. – alin.(2) Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.

(3) Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 40 alin. (1) și cuprinde cel puțin informații privind:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Actul Constitutiv al S.Complexul Energetic Oltenia S.A. prin care se prevede la Art. 19¹ alin. (4) ca atribuție principală a comitetului de nominalizare și remunerare:

„elaborează politica de remunerare pentru membrii directoratului, directori care va cuprinde cel puțin:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;*
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;*
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;*
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;*
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză;”.*

CUPRINS

- I. Cadrul general de funcționare al conducerii Societății în anul 2019; Componenta Directoratului și a Consiliului de Supraveghere**
- II. Remuneratiile și alte avantaje acordate membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere în anul 2019;**
- III. Criteriile de Performanță și activitatea desfășurată de membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului ce fundamentează remuneratiile obținute în anul 2019**

**I. Cadrul general de funcționare al conducerii Societății în anul 2019;
Componența Directoratului și a Consiliului de Supraveghere**

Societatea este administrată de un organ colectiv decizional numit în cele ce urmează "Directorat", sub supravegherea unui organ colectiv decizional – Consiliu de Supraveghere, denumit în cele ce urmează "CS". Din punct de vedere al asigurării stabilității conducerii societății, anul 2019 a fost anul de stabilitate a echipei Directoratului ai căror membri au fost selectați și numiți în cursul anilor 2016 și 2017. În ceea ce privește Consiliul de Supraveghere al societății numit în septembrie 2016 acesta a fost revocat ca urmare a neconfirmării prin metoda votului cumulativ prin Hotărârea AGA din data de 01.07.2019, fiind numită o altă echipă de CS care a fost și aceasta revocată prin Hotărâre AGA în 19.12.2019.

Din Planul de administrare 2017-2020 au rezultat o serie de indicatori cheie de performanță, care au fost aprobați prin Hotărârea AGA nr.7 din data 10.08.2017 și care constituie anexa la contractul de mandat încheiat de societate cu fiecare dintre membrii directoratului.

În anul 2019, supravegherea societății a fost asigurată de 7 membri permanenți, după cum rezultă din tabelul de mai jos.

Membri CS	ian 2019	apr. 2019	mai	iul. 2019	aug. 2019	oct.	19.dec	31 dec
Bobalca Cornel								
Codescu Dan								
Marin Florin								
Ghelasi Robert								
Cudric Valentin								
Micu Cristina								
Fatu Simona								
Eftenoiu Madalin								
Georgescu Petre								
Stirbu Gheorghe								
Popa Carmen								
Manescu Marius								
Radu Cristian								
Dumitru Aura								
Marculescu Dumitru								

Saceanu Constantin	
Mitrica Cosmin	
Ionescu Razvan	
Popescu Iulian	

Pe parcursul anului 2019, Societatea a fost administrata de un Directorat format din 5 membri, dintre care 4 membri au fost selectati potrivit prevederilor OUG 109/2011. Conducerea administrativa a fost asigurata pe parcursul anului 2019 de urmasorii membri, a carei diagrama de numire/continuare mandat este prezentata in tabelul urmatoar:

Membri Directorat	01 ian 2019	31 dec 2019
Boza Sorinel Gheorghe		
Balacescu Ovidiu		
Balasoiu Constantin		
Vasile Dan		
Burlan Daniel		

Durata mandatelor individuale ale administratorilor (membri in Directorat) este diferita, astfel ca Directoratul, ca organ de decizie colectiv, nu prezinta o durata determinata. Consiliul de supraveghere de la momentul numirii membrilor de Directorat a optat pentru aceasta modalitate de numire in considerarea asigurarii unei mai mari stabilitati a conducerii executive, la momentul trecerii de la un mandat la altul. Pe de alta parte, numirile directorilor au fost realizate la un interval care nu depaseste durata de 1 an, astfel ca, urmatoarea echipa de membri ai directoratului selectata si numita la finalul acestui mandat, in intervalul 2020-2021, va putea participa la elaborarea unui nou plan de administrare si la stabilirea unor noi indicatori de performanta, pentru o durata de 4 ani, aspect esential pentru asigurarea angajamentului tuturor membrilor directoratului in vederea realizarii acestora.

II. Remuneratiile si alte avantaje acordate membrilor Directoratului si membrilor Consiliului de Supraveghere in anul 2019

A. Regulele care au stat la baza remunerarii membrilor consiliului de supraveghere in anul 2019, au fost stabilite de catre adunarea generala a actionarilor prin Hotararea nr. 10 din data 21.09.2017 si sunt valabile pe toata durata mandatului. Astfel, **membrii consiliului de supraveghere pana la data de 01.07.2019** au avut prevazuta in contractele de mandat o remuneratie formata din 2 componente:

1) componenta fixa lunara denumita „indemnizatie fixa” este stabilita la nivelul **de maximum 2 ori castigul salarial mediu brut lunar**, pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de Societate, la nivel de ramura, comunicat de INS, si este acordata **functie de timpul alocat si munca depusa in cadrul comitetelor consultative de catre fiecare membru**, astfel:

- presedintele Consiliului de Supraveghere si membrii care sunt in cadrul a cel putin 2 comitete consultative constituite la nivelul consiliului beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara bruta la valoarea maxima;
- membrii Consiliului de Supraveghere care sunt in cadrul unui comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara bruta reprezentând 90% din indemnizatie fixa lunara bruta la valoarea maxima;

2) componenta variabila stabilita la nivelul **a maximum 12 indemnizatii lunare** se acorda functie de gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si non-financiari aprobati de catre Adunarea Generala a Actionarilor nr. 7/10.08.2017, proportional cu perioada din an in care au fost exercitate atributiuni de membru in CS, conform contractelor de mandat individuale, astfel:

- sub 75% nu se acorda componenta variabila;
- între 75% si 100% componenta variabila se acorda proportional;
- peste 100% se acordă componenta variabila de 100%.

Plata componentei variabile era prevazuta sa se realizeze anual, dupa caz, in termen de maxim 15 zile de la data aprobarii in cadrul adunarii generale a actionarilor a situatiilor financiare anuale si a raportului de activitate al consiliului de supraveghere privind gradul global de realizare a indicatorilor de performanta financiari si nefinanciari. Totusi, in cazul in care apar situatii care pot schimba in mod semnificativ rezultatele si sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau daca plata componentei variabile a remuneratiei pune in pericol capitalizarea intreprinderii publice, aceasta este indreptatita sa nu plateasca partea calculata pentru anii anteriori.

Membrii consiliului de supraveghere dupa data de 01.07.2019 au beneficiat de o remuneratie formata dintr-o singura componenta:

1) componenta fixa lunara denumita „indemnizatie fixa” este stabilita la nivelul **de maximum 2 ori castigul salarial mediu brut lunar**, pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de Societate, la nivel de ramura, comunicat de INS, si este acordata **functie de timpul alocat si munca depusa in cadrul comitetelor consultative de catre fiecare membru**, astfel:

- presedintele Consiliului de Supraveghere si membrii care sunt in cadrul a cel putin 2 comitete consultative constituite la nivelul consiliului beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara bruta la valoarea maxima;
- membrii Consiliului de Supraveghere care sunt in cadrul unui comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara bruta reprezentând 90% din indemnizatie fixa lunara bruta la valoarea maxima;

Politica de remunerare a supraveghetorilor societatii este justificata pe baza urmatoarelor principii/prevederi legale, care au stat la baza obtinerii aprobarilor adunarii generale a actionarilor:

- (i) Limitele maximale ale remuneratiei membrilor CS sunt date de prevederile legale in materie, respectiv OUG 109/2011, acestea fiind stabilite de AGA la nivel maxim, dat fiind mandatul extrem de ambitios dat de actionari, acela de a realiza un "turn around" financiar al societatii avand in vedere performanta financiara precara a acesteia inregistrata la nivelul anului 2016, precum si obiectivele asumate prin planul de administrare si supraveghere;
- (ii) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, s-a avut in vedere aplicarea principiului remunerarii dupa munca depusa in favoarea societatii. Aceasta a fost stabilita diferentiat in raport cu activitatea suplimentara desfasurata de membrii consiliului de administratie, astfel dupa cum reiese din mecanismul de acordare prezentat la punctul 1) de mai sus;
- (iii) In ceea ce priveste componenta variabila, aceasta a fost stabilita la limita maxima legala insa mecanismul de acordare stabileste minime ale gradului de indeplinire sub care aceasta nu se acorda, astfel ca un nivel de indeplinire sub 75% nu este remunerat deloc cu parte variabila, dupa cum nici depasirea gradului de indeplinire a indicatorilor (peste 100%) nu este remunerata suplimentar, aceasta fiind plafonata la maximul impus de lege;
- (iv) Acordarea componentei variabile are un dublu rol: pe de o parte are rolul de a suplimenta indemnizatia fixa stabilita pe baza de prevedere legislativa si nu pe baza de "comparabile de piata", nivelul acesteia fiind inferior medianei pietei, iar pe de alta parte are rolul de stimulent pentru urmarirea cu consecventa a obiectivului de dezvoltare sustenabila a societatii pe termen mediu si lung dar si de penalizare (prin neplata) in cazul aparitiei unor evenimente care sa afecteze rezultatele si sustenabilitatea pe termen mediu sau lung.

Ponderea celor doua componente (fixa versus variabila) in remuneratia totala este de 50% componenta fixa si 50% componenta variabila.

B. Limitele generale de remunerare ale membrilor consiliului de supraveghere si membrilor Directoratului societatii se prezinta astfel:

Adunarea Generala a Actionarilor Complexului Energetic Oltenia S.A. a stabilit explicit o limita maximala a remuneratiilor brute anuale (componenta fixa si variabila) pentru functia de membru in consiliul de supraveghere si membru al Directoratului, prin Hotararea AGOA nr. 18/26.11.2018, respectiv:

- (1) Limita generala a remuneratiei unui membru in Consiliul de Supraveghere stabilita la nivelul de "maximum 4 ori (2x2) valoarea mediei pe ultimile 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de societate la nivel de clasa conform clasificatiei activitatilor din economia nationala, comunicat de Institutul de Statistica, anterior numirii, recalculat pentru punerea

in acord cu noile contributii sociale aplicate de la 1 ianuarie 2018, potrivit HAGOA nr. 1/08.02.2018 si cu incadrarea in prevederile BVC.

Raportul indemnizatie fixa: componenta variabila este de 50%:50% iar modalitatea de stabilire a indemnizatiei fixe si a componentei variabile se face potrivit prevederilor legale, a contractelor de mandat si a Politicii de remunerare.

- (2) **Limita generala a remuneratiei unui membru in Directorat** stabilita la nivelul de "maximum 12 ori (6x2) valoarea mediei pe ultimile 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de societate la nivel de clasa conform clasificatiei activitatilor din economia nationala, comunicat de Institutul de Statistica, anterior numirii, recalculat pentru punerea in acord cu noile contributii sociale aplicate de la 1 ianuarie 2018, potrivit HAGOA nr. 1/08.02.2018 si cu incadrarea in prevederile BVC. Raportul indemnizatie fixa: componenta variabila este de 50%:50% iar modalitatea de stabilire a indemnizatiei fixe si a componentei variabile se face potrivit prevederilor legale, a contractelor de mandat si a Politicii de remunerare aprobata de CS.

C. Alte elemente legate de politica de remunerare a membrilor CS

Prin Hotararea Consiliului de Supraveghere nr. 39/05.10.2018 s-a aprobat documentul "Politicile de remunerare ale membrilor Consiliului de Supraveghere si directorilor, membri ai Directoratului Societatii Complexul Energetic Oltenia S.A."

Membrii CS numiti in cursul anului 2016 pentru un mandat de 4 ani au incheiat cu Societatea un contract de mandat a carei durata urma sa expire in data de 14.09.2020, au fost revocati prin Hotararea AGA din 01.07.2019. In contractele de mandat ale membrilor CS erau prevazute plati compensatorii doar in situatia revocarii fara justa cauza, o despagubire echivalenta cu:

- 12 indemnizatii fixe lunare, daca revocarea are loc oricând anterior începerii ultimului an de mandat si
- de cel mult 6 indemnizatii fixe nete lunare, daca revocarea are loc un ultimul an de mandat.

In anul 2019, nu au fost acordate plati compensatorii.

Pentru protectia societatii, Consiliul de Supraveghere, in intreg, este asigurat pentru răspundere profesională iar plata primelor aferente acestei asigurări, a carei valoare asigurata, aprobata de adunarea generala a actionarilor, in suma de 20 mil. euro anual pentru CS si Directorat este suportata de societate.

Membrii Consiliului de Supraveghere nu beneficiaza de alte facilitati banesti precum scheme de pensii private sau anticipate.

II.2 Remunerarea directorilor Societatii, membri in Directorat

Conducerea executiva a fost asigurata, in cursul anului 2019 de un numar de 5 membri ai Directoratului.

Potrivit, situatiei prezentate mai sus, membrii directoratului si-au desfășurat activitatea in baza Contractelor de mandat încheiate in temeiul Actului constitutiv, a Hotărârilor Consiliului de

Supraveghere si al Regulamentului de Organizare si Funcționare al Directoratului.

Remuneratia stabilita prin Contractele de mandat pentru membrii selectați conform prevederilor OUG nr.109/2011 prevede o componenta fixa si o componenta variabila, astfel:

Remuneratia bruta lunară fixă nu poate depasi de șase ori media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de societate, la nivel de clasa conform clasificatiei activitatilor din economia nationala, comunicat de Institutul National de Statistica anterior numirii.

Remuneratia variabila, prin Hotararea Consiliului de Supraveghere nr. 42/07.11.2018 au fost aprobate actele aditionale la contractele de mandat ale membrilor Directoratului, conform carora s-au stabilit urmatoarele elemente ale remuneratiei variabile:

Elemente ale remuneratiei variabile

1. Membrul Directoratului beneficiază de plata unei componente variabile, într-un cuantum anual ce nu poate depasi 12 remuneratii fixe lunare, cu incadrare in prevederile bugetului de venituri si cheltuieli aprobat in conformitate cu prevederile legale in vigoare aplicabile, astfel ca valoarea transei semestriale nu poate depasi nivelul maxim de 6 indemnizatii fixe lunare.
2. Componenta variabila va fi acordata semestrial, proportional cu perioada de desfasurare a mandatului.
3. Plata componentei variabile va fi efectuata in termen de 15 zile calendaristice de la aprobarea situatiilor financiare anuale de catre AGA, respectiv dupa depunerea situatiilor financiare semestriale.
4. Acordarea componentei variabile va fi efectuata dupa aprobarea de catre Consiliul de Supraveghere a gradului de indeplinire a indicatorului global de performanta anual, pe baza rezultatelor financiare auditate si aprobate de AGA, respectiv a indicatorului global de performanta semestrial, astfel cum va fi acesta determinat la inceputul fiecarui an, in baza prevederilor de BVC defalcate si a planurilor si programelor operationale cu incadrarea in prevederile bugetare.
5. Componenta variabila va fi acordata proportional cu gradul global de realizare al indicatorilor cheie de performanta astfel:
 - sub 75% nu se acorda;
 - intre 75%-100% se acorda proportional
 - peste 100% grad de indeplinire se acorda 100% componenta variabila
6. In cazul in care apar situatii care pot schimba in mod semnificativ rezultatele si sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau daca plata componentei variabile a remuneratiei pune in pericol capitalizarea societății, aceasta este indreptatita sa nu plateasca partea calculata pentru anii anteriori.
7. In cazul in care intreaga sau o parte din componenta variabila este acordata pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, societatea se obliga sa ceara ca acea parte din componenta variabila sa fie returnata.

Principiile avute în vedere la stabilirea remuneratiei directorilor numiti, in baza prevederilor OUG 109/2011 al caror mandat expira in anul 2020 sunt urmatoarele:

- i. Indemnizatia fixa se stabileste la nivelul maxim prevazut de OUG 109/2011; nivelul astfel obtinut se situeaza sub nivelul pietei pentru o societate de dimensiunea si complexitatea activitatii CEO (cifra de afaceri si numar de angajati).
- ii. Luand in considerare cele de mai sus, pentru a ameliora efectele negative ale unui nivel redus al indemnizatiei fixe, de comun acord, partile au agreeat ca plata componentei variabile sa fie realizata trimestrial, urmand ca regularizarea sumelor platite versus datorate sa se realizeze la finalul anului, dupa aprobarea situatiilor financiare de catre adunarea generala a actionarilor. Componenta variabila a fost stabilita la nivelul a 12 indemnizatii fixe lunare.

Ponderea celor doua componente (fix versus variabil) in total remuneratie maxima anuala este de 50% componenta fixa si 50% componenta variabila.

Alte elemente legate de politica de remunerare a directorilor cu mandat, membri in Directoratul Societatii

Contractele de Mandat prevăd următoarele termene de preaviz:

- Renunțarea la mandat, cu un preaviz de 15 (cincisprezece) de zile calendaristice acordat mandantului, fără îndeplinirea altor formalități și fără intervenția instanțelor competente. La discreția sa, mandantul va putea renunța parțial sau total la dreptul sau la preaviz, la începutul sau în timpul acestei perioade;
- Denunțarea de către mandant a contractului de mandat, în baza unei hotărâri a Consiliului de Supraveghere, cu acordarea unui preaviz scris de 20 (douăzeci) de zile lucrătoare comunicat mandatarului.
- Revocarea mandatului în baza unei hotărâri a Consiliului de Supraveghere, cu acordarea unui preaviz scris de 20 (douăzeci) zile comunicat mandatarului, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare de către mandatar a obligațiilor contractuale asumate.

În cazul denunțării nemotivate a Contractului, mandatarul beneficiază de o compensație netă echivalentă cu valoarea remuneratiei fixe nete din ultima lună anterioară revocării, înmulțită cu numărul de luni ramase din termenul Contractului, dar nu mai mult de 10 luni. Aceasta compensație netă va fi plătită într-un termen de maxim 90 de zile de la revocare

Mandatele membrilor de Directorat pot fi reînnoite numai prin hotărâre CS. Conform prevederilor contractului de mandat, membrii Directoratului sunt îndreptățiți să primească plăți compensatorii doar în situația revocării fără justă cauză, o compensație netă echivalentă cu valoarea remuneratiei fixe nete din ultima lună anterioară revocării înmulțită cu numărul de luni ramase din termenul contractului, dar nu mai mult de 10 luni.

În anul 2019, nu au fost acordate plăți compensatorii.

Pentru protecția societății, Directoratul, în întreg, este asigurat pentru răspundere profesională iar plata primelor aferente acestei asigurări, a cărei valoare asigurată, aprobată de consiliul de supraveghere, în suma de 20 mil euro anul pentru CS și Directorat este suportată de societate.

Directoratul societății nu a beneficiat, în anul 2019 de alte bonusuri sau de scheme de pensii private sau anticipate.

III. Criteriile de Performanță și activitatea desfășurată de membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului ce fundamentează remunerațiile obținute în anul 2019

Adunarea generală a acționarilor a aprobat prin HAGA nr. 7/10.08.2017 o serie de indicatori cheie de performanță pentru membrii consiliului de supraveghere și, distinct, pentru membrii directoratului.

Funcție de obiectivele stabilite prin planul de administrare și supraveghere, Indicatorii cheie de performanță au fost structurați pe 3 categorii de obiective:

- indicatori financiari
- indicatori operaționali
- indicatori nefinanțari, respectiv indicatori de guvernanta corporativă

Modul în care au fost îndeplinite criteriile de performanță precum și activitatea desfășurată de membrii consiliului de supraveghere sunt prezentate pe larg în "Raportul de activitate al consiliului de supraveghere pe anul 2019" care este înaintat și prezentat adunării generale a acționarilor împreună cu situațiile financiare anuale.

Gradul de îndeplinire a Indicatorilor Cheie de performanță stabiliți prin contractele de mandat, ale membrilor CS pe baza situațiilor financiare, la 31.12.2019 înaintate spre aprobare AGA, este prezentat în tabelul următor:

Conform BVC 2019 aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.301/2019, grad de îndeplinire 97,80%.

Nr. crt.	Tipul și numele criteriului	Descrierea criteriului	U.M.	Perioada cumulată 12 luni 2019			Pondere %	Grad de îndeplinire criterii
				Prevederi conform BVC aprobat 2019	Realizat 31.12.2019	Grad de îndeplinire (%)		
0	1		2	3	4	5	6	7=5*6
	FINANCIARI							
1	EBITDA	Profitul înainte de plata dobânzilor, impozitului și amortizărilor	mii lei	693.382,00	42.815,16	6,17	15%	0,93
2	Lichiditatea curentă	Capacitatea societății de a acoperi datoriile curente pe baza activelor curente		0,53	0,25	47,17	10%	4,72

Nr. crt.	Tipul si numele criteriului	Descrierea criteriului	U.M.	Perioada cumulată 12 luni 2019			Ponder e %	Grad de indeplinir e criterii
				Preveder i conform BVC aprobat 2019	Realizat 31.12.201 9	Grad de indeplinir e (%)		
0	1		2	3	4	5	6	7=5*6
	TOTAL INDICATORI FINANCIARI						25%	5,64
	OPERATIONALI							
1	Gradul de realizare al obiectivelor strategice (OS V2.1, OS V2.3, OS V3.1, OS3.2)	(Număr de obiective selectate realizate/număr total de obiective selectate) x 100	Calculat 4/4*100	75,00	75,00	100,00	15%	15,00
2	Evoluția cheltuielilor alocate mentenanței	Creșterea cheltuielilor cu mentenanța față de anul anterior	2,23 lei/MWh	2,86	3,00	104,90	10%	10,49
	TOTAL INDICATORI OPERATIONALI						25%	25,49
	GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ							
	Indicele global de guvernanță*	Număr atribute globale realizate / număr total de atribute globale x 100	Calculat 24/24x100 minim 70%	70,00	83,33	119,05	20%	23,81
2	Indicele specific de guvernanță**	Număr atribute specifice realizate / număr total de atribute globale x 100	Calculat 6/6x100 minim 70%	70,00	100,00	142,86	30%	42,86
	TOTAL INDICATORI GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ						50%	66,67
	TOTAL INDICATORI						100%	97,80

Conform BVC 2019 aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 301/2019, gradul de realizare a indicatorilor individuali din cadrul ICP financiari si non-financiari ai membrilor directoratului societății pentru anul 2019, este de 87,78%.

Prezentul Raport se inainteaza Consiliului de Supraveghere de catre membrii CNR care au fost in functie pana la 30.06.2019 si 01.07-19.12.2019, pe baza informatiilor cuprinse in Hotarari AGA, Hotarari ale Consiliului de Supraveghere, Contracte de mandat, Rapoarte de activitate interne elaborate de conducerea executiva sau de catre comitetele consultative, Rapoarte cu privire la gradul de realizare a indicatorilor, si alte asemenea, fara ca enumerarea sa fie limita la cele de mai sus.

Membri ai Comitetului de nominalizare si remunerare la 30.06.2019

Bobalca Cornel

Codescu Dan

Marin Florin

Membri ai Comitetului de nominalizare si remunerare la 19.12.2019

Popa Carmen Gabriela

Manescu Marius

Georgescu Petre Madalin