

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.

SOCIETATE ADMINISTRATA IN SISTEM DUALIST



Str. Alexandru Ioan Cuza nr.5, Targu Jiu, jud. Gorj, cod 210140
fax: 0253.227.280, nr.ord.registrul comertului J 18/311/2012; cod fiscal RO30267310
cont virament RO 59 RZBR 0000 06001465 2248, Raiffeisen Bank – Targu Jiu
web: www.ceoltenia.ro, email: office@ceoltenia.ro



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 2018 al Societatii Complexul Energetic Oltenia S.A.

Cadrul legal de raportare

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta 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 2018; Componenta Directoratului și a Consiliului de Supraveghere**
- II. Remuneratiile și alte avantaje acordate membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere în anul 2018;**
- III. Criteriile de Performanță și activitatea desfășurată de membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului ce fundamentează remuneratiile obținute în anul 2018**

**I. Cadrul general de funcționare al conducerii Societății în anul 2018;
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 2018 a fost anul de stabilitate atât a echipei de supraveghere numită de AGA la finalul anului 2016 cât și a echipei Directoratului ai căror membri au fost selectați și numiți în cursul anilor 2016 și 2017.

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 consiliului de supraveghere, respectiv ai directoratului.

În anul 2018, supravegherea societății a fost asigurată de 7 membri permanenți, după cum rezultă din tabelul de mai jos.

Membri CS	01 ian 2018	08 feb	31 dec 2018
Bobalca Cornel			
Codescu Dan			
Marin Florin			
Ghelasi Robert			
Cudric Valentin			
Micu Cristina			
Nichifor Catalin Mihai			
Fatu Simona Carmen			

Pe parcursul anului 2018, Societatea a fost administrată de un Directorat format din 4 membri, selectați potrivit prevederilor OUG 109/2011, întrucât cel de-al cincilea membru, respectiv cel mai vechi membru numit în anul 2015 a fost suspendat prin Hotărâre de CS în data de 11 decembrie 2017. Acestuia i-a fost încetat mandatul în data de 04.12.2018 și a fost înlocuit cu un alt membru numit pentru un mandat de 4 luni. Conducerea administrativă a fost asigurată pe parcursul anului 2018 de următorii membri, a cărei diagramă de numire/continuare-suspendare-încetare/ mandat este prezentată în tabelul următor:

Membri Directorat	01 ian 2018	04 dec	31 dec 2018
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 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 2018

A. Regulile care au stat la baza remunerarii membrilor consiliului de supraveghere in anul 2018, 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 beneficiaza de 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 se va realiza anual, 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.

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 expira in data de 14.09.2020 si care poate fi renoit numai prin hotarare AGA. Conform prevederilor contractului de mandat, membrii sunt indreptatiti sa primeasca 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 2018, nu au fost acordate plati compensatorii dupa cum, nu au fost membri CS revocati cu justa cauza.

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 2018 de un numar de 4 membri, intrucat cel de-al cincilea membru a avut contractul de mandat suspendat din 11 decembrie 2017 pana in 04 decembrie 2018, cand a fost inlocuit. Inlocuirea s-a realizat prin numirea unui membru in Directorat pe o perioada de 4 luni, interval in care se va desfasura o procedura de selectie in baza prevederilor OUG nr. 109/2011.

Astfel, **patru dintre membrii care au asigurat aproape in totalitate conducerea pe parcursul intregului an au avut numire in baza prevederilor OUG 109/2011 si au conlucrat la punerea in aplicare a planului de administrare aprobat de CS.**

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:

Remunerația brută 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 quantum 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 și a planurilor și programelor operationale cu încadrarea în prevederile bugetare.

5. Componenta variabilă va fi acordată proporțional cu gradul global de realizare al indicatorilor cheie de performanță astfel:
 - sub 75% nu se acordă;
 - între 75%-100% se acordă proporțional
 - peste 100% grad de îndeplinire se acordă 100% componenta variabilă
6. În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea societății, aceasta este îndreptătită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.
7. În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, societatea se obligă să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

Principiile avute în vedere la stabilirea remunerației directorilor numiți, în baza prevederilor OUG 109/2011 al caror mandat expiră în anul 2020, respectiv 2021 sunt următoarele:

- i. Indemnizația fixă se stabilește la nivelul maxim prevăzut de OUG 109/2011; nivelul astfel obținut se situează sub nivelul pieței pentru o societate de dimensiunea și complexitatea activității CEO (cifra de afaceri și număr de angajați).
- ii. Luând în considerare cele de mai sus, pentru a ameliora efectele negative ale unui nivel redus al indemnizației fixe, de comun acord, partile au agreeat ca plata componentei variabile să fie realizată trimestrial, urmând ca regularizarea sumelor plătite versus datorate să se realizeze la finalul anului, după aprobarea situațiilor financiare de către adunarea generală a acționarilor. Componenta variabilă a fost stabilită la nivelul a 12 indemnizații fixe lunare.

Ponderele celor două componente (fix versus variabil) în total remunerație maximă anuală este de 50% componenta fixă și 50% componenta variabilă.

Alte elemente legate de politica de remunerare a directorilor cu mandat, membrii în Directoratul Societății

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 remunerației fixe nete din ultima lună anterioară revocării, înmulțită

cu numarul de luni ramase din termenul Contractului, dar nu mai mult de 10 luni. Aceasta compensație netă va fi platită într-un termen de maxim 90 de zile de la revocare

Cei 2 membri de directorat numiti in cursul anului 2016 pentru un mandat de 4 ani au incheiat cu Societatea un contract de mandat a carei durata expira in data de 11.10.2020 iar cei 2 membri numiti in 2017 au incheiat cu Societatea un contract de mandat a carei durata expira in data de 17.11.2021. Mandatele acestora pot fi reînnoite numai prin hotarare CS. Conform prevederilor contractului de mandat, membrii sunt îndreptatiti sa primeasca plati compensatorii doar in situatia revocarii fara justa cauza, o compensatie neta echivalenta cu valoarea remuneratiei fixe nete din ultima luna anterioara revocarii inmultita cu numarul de luni ramase din termenul contractului, dar nu mai mult de 10 luni.

In anul 2018, nu au fost acordate plati compensatorii.

Pentru protectia societatii, Directoratul, in intreg, este asigurat pentru răspundere profesională iar plata primelor aferente acestei asigurări, a carei valoare asigurata, aprobata de consiliul de supraveghere, in suma de 20 mil euro anul pentru CS si Directorat este suportata de societate.

Directoratul societății nu a beneficiat, in anul 2018 de alte bonusuri sau de scheme de pensii private sau anticipate.

III. Criteriile de Performanta si activitatea desfasurata de membrii Consiliului de Supraveghere si ai Directoratului ce fundamenteaza remuneratiile obtinute in anul 2017

Adunarea generala a actionarilor a aprobat prin HAGA nr. 7/10.08.2017 o serie de indicatori cheie de performanta pentru membrii consiliului de supraveghere si, distinct, pentru membrii directoratului.

Funcție de obiectivele stabilite prin planul de administrare si supraveghere, Indicatorii cheie de performanta au fost structurati pe 3 categorii de obiective:

- indicatori financiari
- indicatori operationali
- indicatori nefinanciari, respectiv indicatori de guvernanta corporativa

Modul in care au fost indeplinite criteriile de performanta precum si activitatea desfasurata de membrii consiliului de supraveghere sunt prezentate pe larg in "Raportul de activitate al consiliului de supraveghere pe anul 2018" care este inaintat si prezentat adunarii generale a actionarilor impreuna cu situatiile financiare anuale.

Gradul de indeplinire a Indicatorilor Cheie de performanta stabiliti prin contractele de mandat, ale membrilor CS pe baza situatiilor financiare la 31.12.2018 este:

- In Varianta 1 conform prevederilor HAGO nr.7/10.08.2017, grad de îndeplinire 99,67%.
- In Varianta II conform BVC rectificat 2018 aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.820/2018 , grad de îndeplinire 118,73%.

Gradul de realizare a indicatorilor individuali din cadrul ICP financiari si non-financiari ai membrilor directoratului societatii pentru anul 2018, este:

- In Varianta 1 conform prevederilor HAGOA nr.7/10.08.2017 , grad de îndeplinire 77,36%.
- In Varianta II conform BVC rectificat 2018 aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 820/2018 , grad de îndeplinire 95,05%.

Conform HG nr.820/2018, s-a rectificat Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2018 și s-a înaintat spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor actualizarea indicatorilor de performanță pentru membrii CS și membrii Directorat în corelație cu BVC rectificat aprobat pe anul 2018.

Prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 20/17.12.2018 s-a solicitat reintroducerea pe ordinea de zi a unei sesiuni AGOA viitoare a subiectului referitor la actualizarea indicatorilor de performanță după finalizarea procedurii de revizuire, care presupune negocierea acestor indicatori între membrii CS-ului și Directoratului pe de o parte și reprezentanții Ministerului Energiei în calitate de acționar majoritar pe de altă parte. Până la data prezentului raport acționarul majoritar Ministerul Energiei nu a organizat această sesiune de negociere.

Prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere nr. 45 din 14.12.2018 s-a agreat de către membrii CS renunțarea la componenta variabilă pe anul 2018 și neacordarea acestei componente variabile membrilor Directoratului pe anul 2018.

Prezentul Raport a fost înaintat Consiliului de Supraveghere de către membrii CNR înregistrați la luna aprilie 2019, pe baza informațiilor cuprinse în Hotărâri AGA, Hotărâri ale Consiliului de Supraveghere, Contracte de mandat, Rapoarte de activitate interne elaborate de conducerea executivă sau de către comitetele consultative, Rapoarte cu privire la gradul de realizare a indicatorilor, și alte asemenea, fără ca enumerarea să fie limitată la cele de mai sus.

Membri ai Comitetului de nominalizare și remunerare

Bobalca Cornel

Codescu Dan

Marin Florin