

Nr. 574/05.10.2018

POLITICILE DE REMUNERARE ALE MEMBRILOR CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE SI DIRECTORILOR, MEMBRI AI DIRECTORATULUI COMPLEXULUI ENERGETIC OLTENIA S.A.

Editie: 0

Revizie: 0

Data: 05.10.2018

Document inlocuit: -

Elaborat: Comitetul de Nominalizare si Remunerare

**Urmarire si Implementare: Directorat/
Directia de resurse umane**

Aprobat: Hotararea Consiliului de Supraveghere nr. 39/05.10.2018

**Presedintele Consiliului de Supraveghere,
Bobalca Cornel**

☐

*Copie controlata
Ex. nr.*

☐

Copie necontrolata

Drept de proprietate

Prezentul document este proprietatea intelectuala a Complexului Energetic Oltenia. Orice utilizare sau multiplicare, partiala sau totala, fara acordul scris al proprietarului este interzisa.



DOMENIU:

Politicele se aplica tuturor membrilor consiliului de supraveghere si directorilor, membri ai directoratului Complexului Energetic Oltenia SA. Definitia de Director al societatii este cea prevazuta de art. 413 (5) din Legea Societatilor respectiv, „director al societății pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor legii 31/1990 cu privire la directorii societății pe acțiuni.”

REZUMAT:

Politicele cuprind principiile, bazele si mecanismele aplicate de societate in legatura cu stabilirea remuneratiei membrilor consiliului de supraveghere si directorilor, membri ai Directoratului acesteia precum si limitele maximele ale acestora.

CADRUL LEGAL SPECIFIC:

- 1) Legea nr. 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificari si completari
- 2) Ordonana de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare, aprobata prin Legea 111/2016
- 3) HG 722/2016 privind pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- 4) Actul Constitutiv al Complexului Energetic Oltenia S.A.
- 5) Hotarari incidente ale Adunarii Generale ale Actionarilor Complexului Energetic Oltenia S.A.
- 6) Indicatorii cheie de performanta ai membrilor CS, anexa la contractul de mandat si ai directorilor, anexa la contractul de mandat.



CUPRINS

- 1. Necesitatea existentei unei politici de remunerare a membrilor CS si directorilor, membri ai Directoratului 5**
- 2. Formele de remunerare utilizate de Societate..... 5**
- 3. Principiile avute in vedere la stabilirea categoriilor de remuneratii 6**
- 4. Limitele generale de remunerare 7**
- 5. Alte elemente legate de politica de remunerare 8**



1. Necesitatea existentei unei politici de remunerare a membrilor CS si directorilor, membri ai Directoratului

Necesitatea existentei unor politici de remunerare a membrilor CS si directorilor, membri ai Directoratului Societatii este un obiectiv care deriva din prevederi legislative precum Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare aprobata prin Legea 111/2016 si HG 722/2016 privind pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011. Regulamentul de Guvernanta Corporativa al Societatii prevede, de asemenea, necesitatea elaborarii unei astfel de politici indicand elementele principale pe care aceasta trebuie sa le includa.

Societatea trebuie sa fie condusa de membri CS si directori, membri ai Directoratului cu o buna pregatire profesionala si un profil etic ireprosabil care trebuie recompensati printr-o politica de remunerare corespunzatoare, compatibila cu strategia si interesele pe termen lung ale societatii. Nivelul de remunerare trebuie să se situeze la nivelul pietei pentru a atrage, reține și motiva persoane competente și experimentate în cadrul consiliului de supraveghere și al conducerii executive.

2. Formele de remunerare utilizate de Societate

2.1 Remunerarea membrilor consiliului de supraveghere "membrii CS"

Membrii CS beneficiaza de o remuneratie care este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara si o componenta variabila.

Indemnizatia fixa este stabilita, in functie de media pe ultimele 12 luni inainte de data inceperii mandatului fiecarui membru al Consiliului, a castigului salarial mediu brut lunar, pentru activitatea desfasurata conform obiectului principal de activitate inregistrat de Societate, la nivel de ramura, comunicat de Institutul Național de Statistică.

Mecanismul de acordare a indemnizatiei lunare fixe este urmatorul:

- 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 la valoarea maxima;
- membrii consiliului de supraveghere care sunt in cadrul unui comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 90% din indemnizatia fixa lunara la valoarea maxima;

Componenta variabila se stabileste la nivelul a maximum 12 indemnizatii lunare si se acorda functie de gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si non-financiari aprobati de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

Componenta variabila va fi acordata proportional cu gradul global de realizare al indicatorilor cheie de performanta financiari si nefinanciari aprobati de AGA, astfel:

- a) sub 75% nu se acorda componenta variabila;
- b) intre 75% si 100% componenta variabila se acorda proportional;
- c) peste 100% grad de indeplinire, se acorda componenta variabila in proportie de 100%.



2.2 Remunerarea directorilor

Directorii Societatii, membrii in Directorat beneficiază de o remuneratie care este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara si o componenta variabila.

Indemnizația fixa lunară brută se stabileste la valoarea de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu lunar din ramura in care isi desfășoară activitatea Societatea, comunicat de Institutul National de Statistica anterior numirii in functie, conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare aprobata prin Legea 111/2016.

Suplimentar indemnizației fixe, directorii beneficiază de o **componenta variabila** a remunerației, care este determinata in functie de atingerea obiectivelor, respectiv de indeplinirea nivelului tinta al indicatorilor de performanta stabiliti prin contractul de mandat. Quantumul anual al componentei variabile nu poate depasi 12 remuneratii fixe lunare.

Funcție de modalitatea de plata, componenta variabila va avea doua subcomponente: o subcomponenta platibila semestrial si o subcomponenta platibila anual.

Quantumul componentei variabile (in cele doua subcomponente ale sale) se determina pe baza evaluarii performantei indicatorilor cheie de performanta semestriali, respectiv anuali, functie de gradul global de realizare a indicatorului global semestrial, respectiv anual, astfel:

- a) sub 75% grad de realizare a indicatorului global trimestrial respectiv anual, componenta variabila trimestrială/anuală nu se acorda;
- b) intre 75% si 100% grad de realizare a indicatorului global trimestrial respectiv anual, componenta variabila trimestrială/anuală se acorda proportional cu gradul de realizare;
- c) peste 100% grad de realizare a indicatorului global trimestrial, respectiv anual, componenta variabila trimestrială/anuală se acorda in proportie de 100%;

Totodata, evaluarea performantei anuale a directorilor va lua in considerare si modul de indeplinire a obligatiilor prevazute prin contractul de mandat astfel ca, in urma evaluarii anuale membrii CS, sa aiba posibilitatea penalizarii cu pana la 20% din quantumul maxim al componentei variabile anuale, in caz de neindeplinire, din culpa, a obligatiilor prevazute prin contractul de mandat.

Valoarea transei semestriale a *primei subcomponente a componentei variabile* care se poate acorda directorilor este egala cu maximum 6 indemnizatii fixe lunare.

3. Principiile avute in vedere la stabilirea categoriilor de remuneratii

Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiilor membrilor consiliului de supraveghere sunt urmatoarele:

- 1) Limitele maximale sunt date de prevederile legale in materie, respectiv OUG 109/2011, acestea fiind stabilite de AGA la nivel maxim, data fiind dimensiunea si complexitatea operatiunilor societatii precum si perspectivele angajate prin planul de supraveghere si administrare;
- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, s-a avut in vedere aplicarea principiului remunerarii dupa munca depusa in favoarea si interesul societatii. Aceasta a fost stabilita diferentiat in raport cu activitatea suplimentara desfasurata de membrii consiliului de supraveghere, astfel dupa cum reiese din mecanismul de acordare prezentat la punctul 2.1.



- 3) In ceea ce priveste componenta variabila, aceasta a fost stabilita la limita maxima potrivit legii cu respectarea principiului proportionalitatii (proportional cu gradul de realizare) dar si cu stabilirea unui plafon maxim astfel ca depasarile inregistrate de indicatorii cheie de performanta respectiv de indicatorul global nu sunt remunerate suplimentar. De asemenea, pentru acordarea componentei variabile se stabileste un nivel minim acceptat de realizare a indicatorului global, in proportie de 75% astfel incat realizarile sub 75% nu sunt recompensate cu parte variabila.

Acordarea componentei variabile are un dublu rol: pe de o parte are rolul de a suplimenta indemnizatia fixa care nu este stabilita pe baza de "comparabile de piata" ci in baza unei prevederi legale, 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 ale remuneratiei totale, fixa versus variabila este de 50% componenta fixa si 50% componenta variabila.

Principiile avute in vedere la stabilirea remuneratiei directorilor sunt urmatoarele:

- 1) Incadrarea in limitele maximale stabilite de AGA, potrivit art. 153¹⁸ din Legea 31/1990;
- 2) In ceea ce priveste indemnizatia fixa, aceasta s-a stabilit la nivelul maxim prevazut de OUG 109/2011, deoarece nivelul astfel obtinut se situeaza sub nivelul pietei pentru o societate de dimensiunea si complexitatea activitatii CEO (in termeni de cifra de afaceri si numar de angajati).
- 3) Luand in considerare cele de mai sus, pentru a ameliora efectele negative ale unui nivel redus al indemnizatiei fixe, componenta variabila a fost structurata in 2 subcomponente, respectiv componenta semestriala avand ca scop repositionarea salariala la un nivel competitiv in piata dar si in raport cu grila salariala aplicabila personalului societatii. Aceasta este acordata trimestrial, functie de gradul de indeplinire a unor indicatori financiari si operationali ce permit urmarirea semestriala. Cea de-a doua componenta se acorda anual functie de nivelul de realizare al unui indicator global stabilit pe baza unor indicatori cheie de performanta atat financiari cat si nefinanciari, aprobati prin Hotararea AGA.

Ponderea celor doua componente ale remuneratiei totale, fixa versus variabila este de 50% componenta fixa si 50% componenta variabila.

4. Limitele generale de remunerare

Limitele generale ale remuneratiilor membrilor consiliului de supraveghere si directorilor, membrii in directorat, sunt stabilite prin Hotarare a Adunarii Generale a Actionarilor.

Sumele totale incasate de personalul de conducere (membrii CS, membrii Directorat) vor fi incluse in raportul de gestiune anual al administratorilor, raport certificat de auditorul financiar al Societatii, iar sumele efectiv incasate de catre membrii consiliului de supraveghere respectiv de catre directori, membrii in directorat si presedintele directoratului vor fi incluse in "Raportul anual al CNR cu privire la remuneratiile si alte avantaje acordate membrilor CS si membrilor Directoratului", potrivit art. 39 din OUG 109/2011.

5. Alte elemente legate de politica de remunerare

51. Membrii consiliului de supraveghere

Durata mandatului consiliului de supraveghere este de 4 ani. Durata mandatelor individuale ale membrilor CS nu poate depasi durata mandatului consiliului de supraveghere. Membrii consiliului de supraveghere incheie cu Societatea un contract de mandat, al carui format este aprobat prin hotarare a adunarii generale a actionarilor.

Membrii consiliului de supraveghere sunt indreptatiti sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza, respectiv intempestiv si nejustificat, pentru perioada neexecutata din contractul de mandat, indiferent de data la care survine revocarea dar nu mai mult de 12 indemnizatii lunare fixe determinate astfel:

- a) in situatia în care revocarea intervine oricând anterior începerii ultimului an de mandat, administratorul va primi o compensatie reprezentand 12 indemnizatii lunare fixe;
- b) in situatia în care revocarea intervine în ultimul an de contract, se va plăti o compensatie corespunzătoare numărului de luni rămase până la finalul mandatului, dar care nu va fi mai mare de 6 indemnizatii lunare fixe.

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

Adunarea generala a actionarilor a aprobat, prin HAGA nr. 13 din 14.03.2017, 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

Indicatorii cheie de performanta sunt stabiliti pentru fiecare an din cadrul mandatului si reprezinta anexa la contractul de mandat. Acestia prezinta urmatoarele caracteristici:

- Sunt in numar de 6 din care 2 indicatori financiari, 2 operationali si 2 indicatori de guvernanta;
- Un indicator financiar este exprimat in cifre absolute, ceea ce va presupune revizuirea anuala, in acord cu BVC, iar celalalt ca raport intre doua marimi;
- Un indicator operational menit sa asigure buna functionare a instalatiilor ce presupune cresterea procentuala anuala a cheltuielilor, calculat prin raportare la anul anterior. Cel de-al doilea indicator reprezinta un indicator global exprimat ca procent de realizare a implementarii cu succes a unor obiective strategice operationale si care contine un numar de subobiective tinta care au stat la baza construirii BVC multianual. Gradul de indeplinire a acestui indicator este calculat ca raport intre numarul de obiective indeplinite/total obiective.
- Indicatorii de guvernanta corporativa in numar de 2, sunt, in general, indicatori de proiect care presupun parcurgerea unui calendar sau sunt indicatori de rezultat. Fiind exprimati sub forma de indici de realizare a implementarii cu succes a unor obiective strategice, gradul de indeplinire a acestor indicatori este calculat ca raport intre numarul de obiective indeplinite/total obiective.



52. Membrii directoratului

Durata mandatelor directorilor, membrii in directorat, este de maximum 4 ani. Durata mandatelor individuale ale directorilor, membri in Directorat poate fi diferita, astfel ca Directoratul, ca organ de decizie colectiv, nu prezinta o durata determinata cu conditia ca mandatele individuale sa nu depaseasca durata de 1 an de la data stabilirii de catre AGA a duratei mandatului consiliului de supraveghere. 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. Cu toate acestea, mandatele directorilor sunt stabilite la un interval care nu depaseasca durata de 1 an de la data stabilirii de catre AGA a duratei mandatului consiliului de supraveghere, astfel incat sa existe o contributie majoritara de participare 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.

Directorii incheie cu Societatea un contract de mandat, al carui format standard este aprobat de catre Consiliul de Supraveghere si este anexat «Regulamentului privind selectia si numirea in functiile de directori, membrii in directorat, directori de filiale si alte functii cheie din cadrul societatii CEO». Abateri de la clauzele standard ale contractului, precum si stabilirea remuneratiei si beneficiilor individuale rezultate in urma negocierilor individuale pot fi facute numai cu aprobarea Consiliului de Supraveghere la recomandarea CNR, in limitele maxime stabilite de AGA si cu incadrare in prevederile BVC.

Directorii, membri in directorat, sunt indreptatiti sa primeasca plati compensatorii in situatia revocarii fara justa cauza, astfel: o compensatie 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.

Indicatorii cheie de performanta ai directorilor sunt structurati in 3 categorii: (i) indicatori financiari (in numar de 4), (ii) indicatori operationali (in numar de 5) si (iii) indicatori de guvernanta corporativa in numar de 2.

Indicatorii financiari sunt exprimati in valori absolute, astfel ca acestia vor necesita, cel mai probabil, revizuii anuale. Doi dintre indicatori sunt indicatori de cost ce au plafon maximal, iar ceilalti 2 sunt indicatori legati de profitabilitate respectiv nivel de realizare a investitiilor ce au plafon minimal.

Indicatorii operationali pot fi grupati in indicatori de eficienta (acestia avand plafoane maxime) si indicatori de productivitate (avand plafon minimal). Marea majoritate a indicatorilor sunt exprimati in cifre absolute si presupun atingerea tintelor stabilite drept plafoane maxime respectiv minime. Un indicator din cei 5 reprezinta un indicator global exprimat ca procent de realizare a implementarii cu succes a planului de restructurare si eficientizare si care contine un numar de 7 subobiective tinta care au stat la baza construirii BVC. Gradul de indeplinire a acestui indicator este calculat ca raport intre numarul de obiective indeplinite/total obiective.

Indicatorii de guvernanta corporativa sunt:

- indicatori de proiect care presupun indeplinirea anumitor activitati si parcurgerea unui calendar
- indicatori de tip "activitate/progress activitate"
- indicatori de rezultat.

Principiile care stau la baza **evaluării indicatorilor cheie de performanță**, astfel cum au fost acestea aprobate de Consiliul de Supraveghere prin reglementări interne specifice, au în vedere următoarele reguli de evaluare:

- ✓ **Indicatorii stabiliți sub forma unor cifre absolute sunt, fie preluați ca atare din conturi/documente contabile, fie calculați pe baza parametrilor de producție de către direcțiile de specialitate din cadrul societății și se exprimă în lei, lei/MWh, lei/persoană, etc; în evaluarea gradului de îndeplinire a acestora**, indicatorii sunt considerați îndepliniți dacă valoarea realizată este mai mare față de țintă în cazul indicatorilor de venit/profitabilitate/productivitate, respectiv dacă valoarea realizată este mai mică față de țintă în cazul indicatorilor de eficiență/cost. Se calculează un grad de realizare procentual al fiecărui indicator care poate fi mai mic, egal sau mai mare de 100%.
- ✓ **În cazul indicatorilor stabiliți sub forma unui calendar de implementare, evaluarea gradului de îndeplinire a acestora se face pe baza următoarelor principii:**
 - indicatorul se considera îndeplinit (100%) dacă a avut loc furnizarea tuturor livrabilelor, la nivelul de calitate și conformitate stabilit cu respectarea integrală a calendarului convenit;
 - indicatorul se considera neîndeplinit (0%) dacă nu sunt îndeplinite cerințele de mai sus. Realizările parțiale ale etapelor din cadrul unui calendar de implementare, nu sunt recunoscute la calculul gradului de îndeplinire a indicatorului evaluat;
- ✓ fiecare indicator contribuie într-un anumit procent la **calculul indicatorului total** care se înmulțește cu gradul efectiv realizat al fiecărui indicator individual, obținându-se astfel **gradul global de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță**.

