

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.	
	SOCIETATE ADMINISTRATA IN SISTEM DUALIST str. Alexandru Ioan Cuza nr.5, Targu Jiu, jud Gorj; tel: 0253.205.401; 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 www.ceoltenia.ro , mail: office@ceoltenia.ro
	

RAPORT AL COMITETUTULUI DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE

cu privire la remuneratiile si alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Supraveghere, membrilor Directoratului si directorilor Societatii Complexul Energetic Oltenia S.A. in perioada 01.01.2013 – 31.12.2013

Societatea Comerciala Complexul Energetic Oltenia S.A. este infiintata in conformitate cu prevederile HG nr.1024/2011, privind unele masuri de reorganizare a producatorilor de energie electrica de sub autoritatea Ministerului Economiei, Comertului si Mediului de Afaceri.

Societatea este persoana juridica romana, infiintata ca societate comerciala pe actiuni, in sistem dualist, scopul societatii fiind desfasurarea de activitati de cercetare geologica pentru descoperirea rezervelor de lignit, extractie lignit, productie energie electrica pe baza de lignit, mentenanta si furnizare, astfel incat sa opereze integrat si sa devina un actor principal in plan regional prin valorificarea cu maxima eficienta a potentialului de care dispune Romania in domeniu.

Conducerea societatii este asigurata de Directoratul societatii care este compus din 5 membri, sub supravegherea Consiliului de Supraveghere compus din 7 membri. Presedintele Directoratului este si Directorul General Executiv al societatii.

Conform prevederilor Ordonanței de urgență nr. 109/2011 - privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice - art. 55. (2) - *Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere trebuie sa elaboreze un raport anual cu privire la remuneratiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.*

Raportul urmeaza a fi prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale, și va 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 Societatii Complexul Energetic Oltenia S.A., la art.19¹ alin. (4) prevede, ca atributie a Comitetului de nominalizare si remunerare, *elaborarea si prezentarea Adunarii Generale a Actionarilor care aproba situatiile financiare anuale, unui raport anual cu privire la remuneratiile si alte avantaje acordate membrilor directoratului si directorilor, respectiv in cursul anului financiar.*

- a) Structura remuneratiei, cu explicarea ponderii componentei variabile si componentei fixe

Consiliul de Supraveghere

Membrii in Consiliul de Supraveghere au Contracte de Administrare valabile la data de 31.12.2013, care prevad o remuneratie, dupa cum urmeaza:

1.Indemnizatie fixă lunară brută pentru executarea mandatului încredințat, dar nu mai mult de media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul Național de Statistică. Indemnizatia fixa se actualizeaza anual in functie de datele furnizate de Institutul National de Statistica.

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 indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima;
- membrii consiliului de supraveghere care nu fac parte din comitetele consultative constituite la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 85% din indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima.

2.Componenta variabila

Componenta variabila este determinata in functie de atingerea obiectivelor, respectiv indeplinirea nivelului tinta al indicatorilor de performanta aprobati prin Planul de administrare si va avea doua subcomponente.

2.1.Prima subcomponenta a componentei variabile

In vederea acordarii primei subcomponente a componentei variabile, gradul de indeplinire a criteriilor de performanta va fi determinat trimestrial, cu luarea in considerare a ponderii fiecarui indicator si a variatiei fata de nivelul tinta stabilit. Suma corespunzatoare primei subcomponente se acorda in 4 (patru) transe trimestriale in conditiile prevazute dupa cum urmeaza:

Pe baza indicatorilor stabiliti si a ponderii fiecaruia, se va calcula un Indicator global trimestrial de performanta I_T , dupa urmatoarea formula:

$$I_{T,A} = \sum_{i=1}^n I_i \times W_i$$

unde

I_T – indicator global trimestrial

I_i – Indicator individual (Grad de indeplinire-%)

W_i – Coeficient de ponderare

I_A – Indicator global anual

Valoarea transei trimestriale a primei subcomponente a componentei variabile care se va acorda membrilor Consiliului de Supraveghere , este egala cu suma castigurilor salariale medii brute lunare din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicate de Institutul Național de Statistică aferente perioadei respective, astfel incat valoarea totala anuala a primei subcomponente să fie egala cu castigul salarial mediu brut anual din ramura în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul Național de Statistică.

În condițiile în care Indicatorul global trimestrial I_T se realizează 100% sau peste, în perioada pentru care se face calculul, se va acorda trimestrial, 100% din valoarea primei parti a transei trimestriale aferente primei subcomponente a componentei variabile. Dacă Indicatorul global trimestrial I_T se realizează sub 100% în perioada pentru care se face calculul, atunci se va acorda trimestrial doar 75% din valoarea transei trimestriale aferente primei subcomponente a componentei variabile.

Dacă per total, la sfârșitul anului, Indicatorul global anual I_A se realizează 100% sau peste, diferențele reținute din prima parte a componentei variabile aferente trimestrelor în care coeficientul global trimestrial a fost sub 100%, se achita Mandatarului.

2.2.A doua subcomponenta a componentei variabile care se acorda membrilor Consiliului de Supraveghere , este determinată în funcție de atingerea obiectivelor, respectiv îndeplinirea nivelului țintei anuale a indicatorilor de performanță, adică de gradul de realizare a Indicatorul global anual I_A și se stabilește la un nivel de 0,4% din suma reprezentând diferența dintre profitul net efectiv realizat și profitul net estimat pentru fiecare exercițiu financiar, dar nu mai mult de valoarea indemnizației fixe anuale.

Directoratul

Membrii Directoratului își desfășoară activitatea în baza Contractelor de mandat încheiate în temeiul Actului constitutiv, a Hotărârilor Consiliului de Supraveghere și al Regulamentului de Organizare și Funcționare al Directoratului, aprobat prin Hotărârea CS nr.1/01.06.2012.

Remuneratia acestora este stabilită prin Contractele de mandat și are o componentă fixă și o componentă variabilă.

Remuneratia fixă lunară este stabilită în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv prevederile OUG nr. 51/2013 care modifică și completează OUG nr. 109/2011, aceasta diminuându-se proporțional cu gradul global de neîndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite prin Contractul de Mandat, dar nu mai mult de 30% din nivelul acesteia.

Directorii

Directorii au calitatea de salariați ai societății, care au fost remunerați/salarizați în cursul anului 2013 în baza Contractelor Individuale de Muncă încheiate în temeiul Contractului Colectiv de Muncă la nivelul societății.

Remuneratia/salariul acestora constă într-o componentă fixă, compusă din salariul de bază și sporuri cu caracter permanent.

Directorii nu beneficiază de remunerație variabilă.

b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;

Consiliul de Supraveghere

Criteriile de performanță sunt stabilite în anexa la Contractelor de administrație ale membrilor Consiliului de Supraveghere.

Trimestrial se prezintă Adunării Generale a Acționarilor Raportul Consiliului de Supraveghere întocmit în conformitate cu prevederile art. 7.19 din Contractele de administrație la care se anexează gradul de îndeplinire al obiectivelor și criteriilor de performanță pe baza cărora AGA stabilește nivelul tranșei trimestriale aferente primei subcomponente a componentei variabile.

Anual, se prezintă Adunării Generale a Acționarilor nota de fundamentare privind gradul de îndeplinire al obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite prin contractele de administrație și în funcție de acesta AGA aprobă nivelul celei de-a doua subcomponente a componentei variabile, pentru anul respectiv.

Directoratul

Criteriile de performanță sunt stabilite în anexa la Contractelor de mandat ale membrilor directoratului.

Lunar, se prezintă Consiliului de Supraveghere nota de fundamentare privind gradul de îndeplinire al obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite prin contractele de mandat și în funcție de acesta Consiliul de Supraveghere aprobă nivelul remunerației pentru luna respectivă.

Anual, se prezintă Consiliului de Supraveghere nota de fundamentare privind gradul de îndeplinire al obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite prin contractul de management al Directorului General Executiv și în funcție de acesta Consiliul de Supraveghere aprobă nivelul remunerației variabile pentru anul respectiv.

c) considerentele ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebanesti

Membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului nu beneficiază de bonusuri.

Directorii

Fiind salariați cu Contract Individual de Muncă, directorii au beneficiat de toate bonusurile anuale sau avantajele nebanesti prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă aplicabil salariaților: prime ocazionale, prime de vacanță, prime jubiliare, cota de energie/carbune, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;

Pentru niciunul din membrii conducerii societății nu au fost stabilite scheme de pensii private sau anticipate.

e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Consiliul de Supraveghere

La data de 28.06.2013 au fost numiti actualii membrii ai Consiliului de Supraveghere, prin metoda votului cumulativ, mandatul lor fiind valabil 4 ani de la data numirii prin Hotarare AGA.

Prin Contractele de Administratie este prevazut un termen de preaviz, la retragerea din calitatea de membru, de cel putin 15 zile lucratoare, iar in cazul neexecutarii partial sau total a obligatiilor contractuale, vor beneficia de plata unor daune interese, a caror valoare se va stabili pe baza unei expertize contabile.

Directoratul

Actualii membri ai Directoratului sunt numiti de catre Consiliul de Supraveghere pana la finalizarea selectiei membrilor Directoratului in conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, exceptie facand Directorul General Executiv- Presedinte al Directoratului care a fost selectat prin procedura prevazuta de OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice si al carui mandat este de 4 ani de la data numirii.

Prin Contractele de Mandat este prevazut un termen de preaviz, la retragerea din calitatea de membru al directoratului, de cel putin 15 zile lucratoare, iar in cazul neexecutarii partial sau total a obligatiilor contractuale, vor beneficia de plata unor daune interese, a caror valoare se va stabili pe baza unei expertize contabile.

Directorii

Contractele Individuale de Munca pentru persoanele care au ocupat functia de director in perioada 01 ianuarie-31 decembrie 2013 au durata nedeterminata, perioada de preaviz negociata in CIM fiind de 15/30 de zile conform CCM aplicabil. Directorii nu pot beneficia de plata unor daune interese in cazul neexecutarii partial sau total a obligatiilor contractuale.

In temeiul prevederilor Ordonanței de urgență nr. 109/2011 - privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice - art. 55. (2), Comitetul de nominalizare si remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere inainteaza prezentul Raport Adunarii Generale a Actionarilor de la Societatea Complexul Energetic Oltenia S.A.

Comitetul de nominalizare si remunerare

Dorin Catalin Spataru

Razvan Catalin Purdila

Daniel Adrian Naftali

Ana Georgiana Porumbel