

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A.

Petroșani, str. Timișoara, nr. 2, cod poștal 332015, jud. Hunedoara

Cont IBAN RO86 RNCB 0165 1301 6858 0068 BCR Petroșani

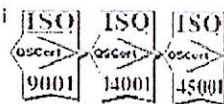
CUI RO 30859649; Nr.Reg.Com. J20/999/2012

+40 254 544 312 +40 254 544 313

e-mail: secretariat@cevj.ro



www.cevj.ro



POLITICA SI CRITERIILE DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORULUI SOCIETĂȚII COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A.

Conform cerințelor O.U.G. nr. 109/2011, Societatea Complexul Energetic Valea Jiului S.A. ("CEVJ SA" sau "Societatea") a elaborat Politica privind remunerarea administratorilor și directorilor cu contract de mandat în cadrul societății ("Politică").

Prezenta Politică este completată de prevederile Actului Constitutiv, prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare și ale O.U.G nr. 109/ 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Principiile care guvernează politica și criteriile de remunerare aplicabilă membrilor Consiliului de Administrație și directorului general al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A. sunt în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.

Societatea Complexul Energetic Valea Jiului S.A. este persoană juridică română cu capital integral de stat, acționar unic fiind statul roman prin Ministerul Energiei, având forma juridică de societate pe acțiuni. Societatea este administrată în sistem unitar de către Consiliul de Administrație desemnat potrivit legii, care este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor. Obiectul principal de activitate este conform Clasificării Activităților din Economia Națională CAEN Rev.2 *Producția de energie electrică* - cod CAEN 3511

Societatea este întreprindere publică în sensul prevăzut de art. 2 pct. 2 lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011.

1. Definiții

a) administrator - are înțelesul prevăzut la art. 70 și următoarele din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) administrator neexecutiv – sunt membrii Consiliului de Administrație care nu au și calitatea de Director al societății în sensul art. 143 din Legea nr. 31/ 1990;

c) consiliul de administrație - în cazul societăților pe acțiuni administrate în sistem unitar, are înțelesul prevăzut la art. 137 și următoarele din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

d) comitetul de nominalizare și remunerare - comitet consultativ care funcționează în cadrul consiliului de administrație, potrivit dispozițiilor art. 140² alin. (1) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

e) contract de mandat - contractul de mandat, astfel cum este reglementat de Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare și de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, încheiat pe baza numirii administratorului sau directorului în cauză;

f) câștigul salarial mediu brut lunar - reprezintă câștigul salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii;

g) clasa în care societatea își desfășoară activitatea este conform Clasificării Activităților din Economia Națională CAEN Rev.2 – *Producția de energie electrică*, cod CAEN 3511;

h) director - are înțelesul prevăzut la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i) indicatori de performanță financiari - instrumente de măsurare a performanței financiare a întreprinderii publice, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte întreprinderea publică, utilizate pentru a determina eficiența folosirii resurselor angajate în scopul generării veniturilor, acoperirii costurilor, obținerea profitului și dezvoltarea întreprinderii publice;

j) indicatori de performanță nefinanciari - instrumente de evaluare a performanței nefinanciare a întreprinderii publice, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte întreprinderea publică, utilizate pentru determinarea folosirii eficiente a resurselor angajate, derivați din politica întreprinderii, cu scopul îndeplinirii obiectivelor strategice stabilite, precum și a cerințelor de integritate;

k) indicatori de performanță - cuprind atât indicatorii de performanță financiari, cât și indicatorii de performanță nefinanciari;

l) plan de administrare - instrument de lucru al administratorilor și al directorilor concretizat într-un document întocmit pentru a determina direcția în care va evolua și modalitatea în care va fi administrată și condusă o întreprindere publică în perioada mandatului acestora, structurat pe două componente: componenta de administrare, întocmită de consiliul de administrație sau de supraveghere și componenta de management, întocmită de directori sau, după caz, de către membrii directoratului. Acesta este corelat cu Scrisoarea de așteptări și stabilește misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru derularea activității pentru o perioadă de cel puțin 4 ani;

m) prevedere/reglementare legală – orice ansamblu de norme juridice aplicabile în domeniu prevăzute printr-un act normativ publicat în Monitorul Oficial al României - Partea I-a;

n) reglementare internă – orice regulă prevăzută printr-un act aprobat de un organ de conducere corporativ al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A.;

o) remunerația cuvenită mandatarului – înseamnă remunerația formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită prin hotărâre a Adunării generale a acționarilor, cu respectarea prevederilor art. 153¹⁸ din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 37 din OUG nr. 109/2011, art. VIII din Legea nr. 187/2023;

p) societate - întreprindere publică constituită ca societate pe acțiuni sau societate cu răspundere limitată, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Conform art. 34 (2) din OUG nr. 109/2011, „*Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive*”.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet permanent cu funcție consultativă, subordonat direct Consiliului de Administrație al Societății. Acest comitet are atribuții de evaluare, consultare și elaborare de propuneri în domeniul nominalizării membrilor Consiliului de Administrație și directorului cu contract de mandat, precum și pentru supravegherea implementării politicii de remunerare la nivelul societății.

Politicile și practicile de remunerare corespund strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale societății. Politica de remunerare a administratorilor și directorului cu contract de mandat are în vedere următoarele aspecte:

- motivarea membrilor Consiliului de Administrație și directorului cu contract de mandat să continue/vizeze dezvoltarea pe termen lung și succesul companiei;
- existența unei relații bine definite între performanța și remunerare;
- indemnizația fixă trebuie stabilită ținând cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate;
- indemnizația variabilă se stabilește în corelare cu gradul de realizare a indicatorilor de performanță aprobați de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor ("A.G.O.A.");

În concordanță cu Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comitetului de Nominalizare și Remunerare și cu Regulamentul de Guvernanță Corporativă al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A., Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) constituit în cadrul Consiliului de Administrație, principalele atribuții/responsabilități ale Comitetului de Nominalizare și Remunerare constituit în cadrul Consiliului de Administrație, sunt:

- coordonează procesul de selecție a membrilor Consiliului de Administrație în vederea alegerii/numirii de către A.G.O.A. pentru pozițiile selectate în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011;
- recomandă Consiliului de Administrație candidați pentru poziția de administrator provizoriu până la întrunirea A.G.O.A., în situația vacanțării unor locuri în cadrul C.A. sau pentru poziția de administrator, pentru alegerea/numirea de către A.G.O.A.;
- elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcția de director cu contract de mandat;
- evaluează cumulul de competențe profesionale, cunoștințe și experiență profesională la nivelul Consiliului de Administrație;
- se informează cu privire la procesul de îmbunătățire a cunoștințelor membrilor Consiliului de Administrație, în scopul aplicării celor mai bune practici de guvernanță corporativă;
- formulează propuneri cu privire la orice politică în legătură cu remunerarea administratorilor și a directorului cu contract de mandat, inclusiv propuneri în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a indemnizației fixe și variabile convenite membrilor Consiliului de Administrație, cât și limitele generale ale remunerației directorului cu contract de mandat, în vederea avizării acestora de către Consiliul de Administrație și supunerii spre aprobarea Adunării Generale ale Acționarilor;

- în stabilirea remunerației administratorilor și directorului cu contract de mandat, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul alocat exercitării funcțiilor de către aceștia;

- identifică criterii și obiective privind orice scheme de remunerare pe bază de performanță (beneficii oferite conform legii sau contractului de mandat al administratorilor și directorului), fiind autorizat de către Consiliul de Administrație să solicite orice informații pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;

- analizează, evaluează și propune Consiliului de Administrație orice angajament de plată sau compensație ce urmează a fi prevăzută în Contractele de Mandat ale administratorilor/directorului;

- supraveghează aplicarea principiilor politicii în legătură cu remunerarea administratorilor și a directorului cu contract de mandat și informează Consiliul de Administrație cu privire la aceasta, asigurându-se că remunerația lunară se acordă justificat în raport cu gradul de îndeplinire a atribuțiilor specifice;

- prezintă A.G.O.A. care aprobă situațiile financiare anuale un raport anual, cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorului cu contract de mandat în cursul anului financiar anterior, raport structurat conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

- poate apela, dacă este cazul, la asistență din partea unor experți externi pentru îndeplinirea atribuțiilor cerute;

- planificarea identificării succesorilor la nivelul Consiliului de Administrație și promovarea unui mix echilibrat de competențe, conform principiilor de alcătuire a Consiliului;

- asistă Consiliul de Administrație prin stabilirea principiilor de selecție a candidaților pentru funcția de membri ai Consiliului de Administrație, selectarea candidaților pentru alegerea sau realegerea în Consiliul de Administrație și formularea de propuneri supuse deciziei Consiliului de Administrație;

- derulează procesul de recrutare și selecție a directorului cu contract de mandat, dacă C.A. îl mandatează în acest sens, cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011;

- formulează propuneri în atenția Consiliului de Administrație cu privire la remunerația fiecărui director cu contract de mandat și a altor avantaje acordate acestora, precum și propuneri privind remunerarea altor funcții de conducere, după caz;

- analizează propuneri de modificare a Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul Societății;

- elaborează forma și conținutul contractelor de mandat ale administratorilor și directorului cu contract de mandat și propune completarea/modificarea acestora prin Acte Adicionale;

- pregătește evaluarea periodică a performanței membrilor Consiliului de Administrație, prin utilizarea unei proces de autoevaluare. Coordonarea evaluării eficienței Consiliului și a implementării de măsuri de îmbunătățire este responsabilitatea președintelui Consiliului.

3. Prevederi legale privind remuneratia administratorilor neexecutivi

Având în vedere faptul ca societatea CEVJ SA este administrată în sistem unitar, Consiliul de Administrație fiind format din 5 membri, administratori neexecutivi, iar de la data de 02.12.2024 din 4 membri, sunt aplicabile prevederile art. 37(2) din O.U.G. nr. 109/2011:

"Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică."

Indemnizația fixă lunară a administratorilor neexecutivi a fost stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 10/16.05.2024, emisă în baza Ordinului Ministrului Energiei nr. 560/15.05.2024 și este prevăzută la art. 15 din contractele de mandat ale acestora, fiind egală cu de 1 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate (cod CAEN 3511 –" *Producția de energie electrică*"), la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr. 10/16.05.2024, conform art. 37 (2) din OUG nr. 109/2011.

Remunerația și beneficiile administratorilor neexecutivi oferite conform contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în Raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare către Consiliul de Administrație.

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor neexecutivi, remunerația și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator sunt făcute publice pe pagina de internet a societății prin grija președintelui consiliului de administrație.

Plata asigurării de răspundere profesională este făcută de societate, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat.

3.1. Remunerația administratorilor neexecutivi în perioada 2024 - 2028

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație, respectiv administratori neexecutivi, este formată dintr-o indemnizație fixă brută lunară.

Indemnizația fixă brută lunară

Mod de calcul: Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 10/16.05.2024, emisă în baza Ordinului Ministrului Energiei nr. 560/15.05.2024 și prevăzută la art. 15 din contractele de mandat.

Nivel brut: egală cu de 1 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate (cod CAEN 3511 – "Producția de energie electrică"), la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr. 10/16.05.2024.

Perioadă de acordare: se acordă lunar fără o corelare cu rezultatele obținute pentru indicatorii cheie de performanță stipulați în contractul de mandat.

3.2. Alte informații privind contractul de mandat

Mandatarul beneficiază de: decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului, pe bază de documente justificative, în același quantum corespunzător funcției de membru al directoratului, precum, dar fără a se limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurnă, transport și orice alte tipuri de cheltuieli legate de executarea mandatului și indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate; furnizarea de echipamente cu destinație de suport logistic (telefon, tableta, laptop, mașină) necesare în vederea îndeplinirii mai eficiente a atribuțiilor și obligațiilor sale într-un mod corespunzător și sigur; în cazul în care acest lucru se va întâmpla, Administratorul se obliga să folosească aceste echipamente conform instrucțiunilor date de Societate.

4. Prevederi legale privind remunerația directorului general

Conform prevederilor OUG nr. 109/2011, art. XXXVII alin. (2):

"Remunerațiile conducătorilor operatorilor economici care nu sunt membri executivi ai consiliilor de administrație în cazul sistemului unitar, respectiv remunerațiile membrilor directoratului în cazul sistemului dualist pot depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată

conform obiectului principal de activitate înregistrat de operatorii economici la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu au datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu au datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) au programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu au înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente."

Totodată art. 38 alin. (2) prevede următoarele:

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului."

Indemnizația fixă lunară a Directorului General cu contract de mandat al CEVJ S.A. a fost stabilită prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 4/20.01.2025 și prevăzută la art. 14 din contractul de mandat al acestuia, fiind egală cu de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate (cod CAEN 3511 – "Producția de energie electrică"), la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

La data prezentei, Directorul General al CEVJ SA nu beneficiază și de plata unei componente variabile.

Remunerația și beneficiile directorului oferite conform contractului de mandat vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în Raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare către Consiliul de Administrație.

Politica și criteriile de remunerare a directorului, remunerația și celelalte avantaje oferite sunt făcute publice pe pagina de internet a societății prin grija președintelui Consiliului de administrație.

Plata asigurării de răspundere profesională este făcută de societate, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat.

4.1. Remunerația Directorului General în perioada 2025 - 2028

Remunerația Directorului General, este formată dintr-o indemnizație fixă brută lunară.

Indemnizația fixă brută lunară

Mod de calcul: Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 4/20.01.2025 și prevăzută la art. 14, din contractul de mandat.

Nivel brut: egală cu de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate (cod CAEN 3511 – "*Producția de energie electrică*"), la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, respectiv 38.560 lei brut. Celelalte drepturi acordate stabilite prin contractul de mandat se acordă cu respectarea Legii nr.296/26.10.2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Perioadă de acordare: se acordă lunar fără o corelare cu rezultatele obținute pentru indicatorii cheie de performanță stipulați în contractul de mandat.

4.2. Alte informații privind contractul de mandat

Directorul beneficiază de:

- vechime în muncă în condiții normale de muncă întreaga durată de timp pentru care a fost încheiat contractul, cu toate drepturile și obligațiile aferente, așa cum sunt acestea prevăzute de legislația în vigoare;
- beneficiază anual, integral sau fracționat, de concediu de odihnă. Pe perioada concediului de odihnă beneficiază de o indemnizație de concediu de odihnă acordată proporțional cu numărul de zile de concediu efectuate lunar. În cazul neefectuării concediului de odihnă din motive neimputabile, compensarea în bani a concediului neefectuat se va face doar cu aprobarea Consiliului de Administrație și numai în condițiile stabilite de legislația aplicabilă;
- beneficiază la sediul central al Societății de un birou individual dotat cu mobilier funcțional precum și toate facilitățile de comunicare internă și externă (telefon, fax, calculator/laptop, tabletă, legătură la internet, etc.);
- beneficiază de un telefon mobil, cu un abonament suportat de Societate;
- are dreptul de a folosi un autoturism al Societății în interesul realizării mandatului, pe cheltuiela Societății, pentru deplasări în țară și în străinătate;
- directorul beneficiază de zile de incapacitate temporară de muncă, conform legislației în vigoare;

- are dreptul la decontarea de către Societate, pe baza documentelor justificative a acțiunilor de protocol realizate în calitate de Director al Societății, cu respectarea prevederilor legale, în limitele bugetului de venituri și cheltuieli aprobat;

- are dreptul de a deconta cheltuielile efectuate în exercitarea mandatului, atât intern cât și internațional (cazare, transport, diurnă de deplasare, alte cheltuieli), pe bază de documente justificative, în cuantumul prevăzut de legislația aplicabilă și cu încadrarea în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al Societății;

- are dreptul la asociere profesională și la formare profesională prin cursuri, la cerere, pe cheltuielile Societății;

- are dreptul de a organiza sau participa la conferințe, simpozioane, mese rotunde, întruniri pe teme ce au legătură cu activitatea Societății și de a deconta cheltuielile aferente în limitele bugetului de venituri și cheltuieli aprobat

5. Prevederi finale

Potrivit prevederilor art. 39 (3) din O.U.G. nr. 109/2011, *"politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere"*.

Politica de remunerare poate fi revizuită și/sau actualizată ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor legale aplicabile sau în cazul apariției unor reglementări ori dispoziții legale obligatorii privind politica de remunerare către întreprinderile publice.

Întocmit,
Compartiment Guvernanță Corporativă,
Antifraudă, Integritate
Coordonator compartiment
Christiane Golumbeanu Pigui