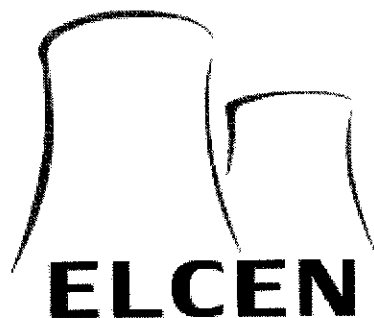




**Politica și criteriile de remunerare ale Consiliului de
Administrație, Directorului General și
Directorului Financiar
din cadrul Electrocentrale București S.A. (ELCEN)**

CUPRINS:

Capitolul 1. Prezentarea societății Electrocentrale București S.A.	3
Capitolul 2. Definiții și termeni	4
Capitolul 3. Principii generale ale politicii de remunerare.....	5
Capitolul 4. Procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare.....	6
Capitolul 5. Comitetul de Nominalizare și Remunerare și obiectivele politicii de remunerare.....	7
Capitolul 6. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare	7
Capitolul 7. Structura remunerării Administratorilor, Directorului General și Directorului Financiar ai ELCEN.....	8
7.1. Consiliul de Administrație	9
7.2. Directorii cu contract de mandat.....	10
Capitolul 8. Alte tipuri de beneficii	12
Capitolul 9. Modificarea indicatorilor cheie de performanță și a componentei variabil.....	12
Capitolul 10. Elemente privind contractul de mandat	12
10.1. Contractul de mandat încheiat de Societate cu membrii Consiliului de Administrație	12
10.2. Contractul de mandat încheiat de Societate cu Directorii.....	13
Capitolul 11. Raportări privind remunerare administratorilor și a directorilor cu contract de mandat.....	13
Capitolul 12. Conflictul de interese	13
Capitolul 13. Prevederi finale.....	14

Capitolul 1. Prezentarea societății Electrocentrale București S.A.

Societatea ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI SA (ELCEN) este o societate pe acțiuni, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J40/1696/2003, cu CIF RO 15189596, ce își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Actului Constitutiv și dispozițiile legale în vigoare.

Obiectul principal de activitate al ELCEN, conform codului CAEN, este 3511 – *Producția de energie electrică*, societatea având și activitatea de *furnizare de abur și aer condiționat* conform cod CAEN 3530, ca activitate secundară.

Capitalul subscris este de **715.834.690 RON**, și este vărsat integral vărsat de acționari.

Societatea ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A. a fost înființată în decembrie 2002, ca filială a S.C. Termoelectrica S.A., prin reorganizarea acestei societăți comerciale, în baza H.G. 1524/2002. În prezent, Statul Român prin Ministerul Energiei, este principalul acționar al companiei, deținând 97,51% din acțiuni, restul acțiunilor fiind deținute de SNGZ Romgaz (2,49%).

Activitatea de producere a energiei termice, în cogenerare cu energia electrică, este o activitate reglementată desfășurată de ELCEN în baza Licenței emise de A.N.R.E nr. 558/2015 pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare, valabilă până la 12.03.2028.

Societatea Electrocentrale București S.A. (ELCEN) este cel mai mare producător de energie termică din România (40%) și din București (90%) și are în componență patru termocentrale și o uzină de reparații în București și are un număr de 1.763 angajați.

Totodată, ELCEN produce energie electrică în regim de cogenerare și o livrează în Sistemul Energetic Național, asigurând aproape 4% din cota de piață la nivel național. Societatea are în componență, exceptând sediul principal (social/administrativ), 5 (cinci) puncte de lucru, organizate ca sedii secundare fără personalitate juridică, după cum urmează:

- Centrala Termoelectrică București Vest, cu sediul în București, bulevardul Timișoara nr. 106, sector 6;
- Centrala Termoelectrică București Sud, cu sediul în București, strada Releului nr. 2B, sector 3;
- Centrala Termoelectrică Progresul, cu sediul în București, strada Pogoanelor nr. 1A, sector 4;
- Centrala Termoelectrică Grozăvești, cu sediul în București, Splaiul Independenței nr. 229, sector 6;
- Uzina de Reparații, cu sediul în București, strada Releului nr. 2B, lotul 12/1, sector 3.

Electrocentrale București S.A. este administrată de către un Consiliu de Administrație compus din 5 membri. Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți și revocați de către Adunarea Generală a Acționarilor, mandatul acestora putând avea o durată de cel mult 4 ani de la data numirii și sunt remunerați pentru această calitate cu o indemnizație lunară stabilită de A.G.A. în structura și limitele stabilite de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv al Societății Electrocentrale București S.A., a propriului regulament aprobat de A.G.A. și a reglementărilor legale în vigoare.

Atribuțiile Consiliului de Administrație sunt prevăzute în Actul Constitutiv al Societății Electrocentrale București S.A., în contractele de mandat încheiate cu membrii C.A. și în reglementările legale în vigoare.

În conformitate cu prevederile Actului Constitutiv al Societății, Conducerea Societății Electrocentrale București S.A. este delegată unui director general, desemnat de membrii Consiliului de Administrație, cu un mandat de cel mult 4 ani de la data numirii.

Totodată, în cadrul Electrocentrale București S.A., Consiliul de Administrație a desemnat și directorul financiar cu un mandat de cel mult 4 ani de la data numirii

Capitolul 2. Definiții și termeni

Act constitutiv	Actul Constitutiv al Societății, aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor Societății, în forma actualizată.
Societatea	Electrocentrale București S.A.
Autoritatea Publică Tutelară	Ministerul Energiei
A.G.A.	Adunarea Generală Acționarilor.
Consiliul de Administrație	Organismul corporativ format din administratorii societății în sistemul unitar de administrare.
C.N.R.	Comitetul de Nominalizare și Remunerare
Comitetul de Nominalizare și Remunerare	comitet consultativ care funcționează în cadrul Consiliului de Administrație, potrivit dispozițiilor art. 140 ² alin. (1) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare
Administrator	Membru al Consiliului de Administrație, inclusiv Președintele Consiliului.
Director	Are înțelesul prevăzut la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; directorul financiar/economic este asimilat directorului.
Cadrul legal aplicabil	Ansamblul normelor juridice române cuprinse în O.U.G 109/2011 privind Guvernanța Corporativă a întreprinderilor publice, legea societăților nr.31/1990, HG nr 639/2023.
Remunerația	Plata primită de administratorii și/sau directorii Electrocentrale București S.A. pentru activitatea desfășurată pentru executarea contractului de mandat încheiat cu Societatea.
Indemnizație fixă	Componentă a remunerației administratorilor și/sau directorilor cuprinsă și reglementată în contractul de mandat, acordată lunar cu respectarea OUG 109/2011.
Componenta variabilă	Componentă remunerației directorilor cuprinsă și reglementată în contractul de mandat, acordată anual cu respectarea OUG 109/2011, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, anexă la contractul de mandat.

Conflict de interese	Orice situații sau împrejurări determinate, potrivit cadrului juridic aplicabil în care interesul personal direct sau indirect al membrilor Consiliului de Administrație/ Directorului General/Directorului Financiar contravine interesului Societății, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor de afaceri sau îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a atribuțiilor.
Măsurarea performanței	Metodologia în baza căreia o autoritate publică tutelară evaluează rezultatele întreprinderilor sale publice raportat la obiectivele, țintele și misiunea stabilite de autoritatea publică.
Indicatori cheie de performanță	Instrumente de măsurare cantitativă și calitativă a performanței financiare și nefinanciare, prevăzuți în anexă la contractile de mandate, care indică atingerea unor obiective cuantificabile raportate la ținte specifice de performanță.
Indicatori de performanță financiari	Instrumente de măsurare a performanței financiare a Societății, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte Electrocentrale București S.A., utilizate pentru a determina eficiența folosirii resurselor angajate în scopul generării veniturilor, acoperirii costurilor, obținerea profitului și dezvoltarea Societății.
Indicatori de performanță nefinanciari	Instrumente de evaluare a performanței nefinanciare a Societății, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte Electrocentrale București S.A., utilizate pentru determinarea folosirii eficiente a resurselor angajate, derivați din politica întreprinderii, cu scopul îndeplinirii obiectivelor strategice stabilite, precum și a cerințelor de integritate.
Rezultate	Efectele activității Societății, care au impact fie asupra creării sau livrării de valoare, fie asupra reducerii sau diminuării valorii.
Ținta	O valoare numerică a indicatorului de performanță raportată la perioadă de timp pentru care a fost stabilit indicatorul, care îndeplinește un obiectiv de performanță.

Capitolul 3. Comitetul de Nominalizare și Remunerare și obiectivele politicii de remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ format din 3 membri și care are rolul de a asista Consiliul de Administrație în stabilirea/supravegherea politicilor și practicilor de remunerare.

Membrii comitetului de Nominalizare și Remunerare sunt membrii ai Consiliului de Administrație care nu dețin funcții executive în cadrul Societății. Comitetul de Nominalizare și Remunerare este responsabil de stabilirea politicii de remunerare, de supravegherea implementării acesteia și va asigura evitarea apariției conflictelor de interese.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (C.N.R.) este constituit la nivelul Consiliului de Administrație și are, în principal, următoarele responsabilități în ceea ce privește remunerația administratorilor, directorului general și directorului financiar:

- a) elaborează politica de remunerare pentru administratori, director general și director financiar;
- b) supune spre avizare în Consiliul de Administrație în vederea aprobării în cadrul Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare;
- c) formulează propuneri privind remunerarea administratorilor și directorilor cu contract de mandate din cadrul Societății;
- d) prezintă în Raportul Anual suma totală a remunerației administratorilor, directorului general și directorului financiar separat pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații. În stabilirea remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia;
- e) elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor, directorului general și directorului financiar în cursul anului financiar, raport ce se prezintă adunării generale a acționarilor și cuprinde informații prevăzute în art. 55 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Obiectivele Politicii de Remunerare sunt următoarele:

- stabilirea principiilor în materie de remunerare;
- stabilirea structurii remunerației administratorilor, directorului general și directorului financiar.

Politica de remunerare are ca obiectiv motivarea, atragerea, creșterea încrederii și a angajamentului administratorilor, directorului general și directorului financiar în realizarea obiectivelor stabilite și aprobate prin strategia de dezvoltare a societății, măsurate în vederea optimizării performanțelor la nivelul societății.

Capitolul 4. Principii Generale ale Politicii de Remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicii de remunerare ale administratorilor, directorului general și directorului financiar sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni candidați pentru posturile de administratori, director general și director financiar;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernanță;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de A.G.A. și va fi prezentată, de asemenea, în Raportul anual de remunerare elaborat de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare constituit în cadrul Consiliului de Administrație.

- Politica de remunerare este aplicabilă membrilor Consiliului de Administrație, directorului general și directorului financiar din cadrul Electrocentrale București S.A.
- Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării administratorilor, directorului general și directorului financiar în Societate, aceasta fiind completată de dispozițiile legale aplicabile domeniului de activitate, de prevederile contractelor de mandat precum și de hotărârile Consiliului de Administrație și ale Adunării Generale a Acționarilor.
- Politica de remunerare urmărește stimularea creșterii eficienței financiare și operaționale și dezvoltarea durabilă a Societății, respectând principiile bunei guvernanțe corporative.

- Politica de remunerare detaliază principiile care stau la baza remunerării în raport cu obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale Societății, în acord cu prevederile O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.
- Politica de remunerare corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale societății și cuprinde măsuri pentru a evita conflictele de interese și a asigura o guvernare corporativă eficientă a societății.

Capitolul 5. Aprobarea Politicii de Remunerare

- Politica de Remunerare întocmită de Comitetul de Nominalizare și Remunerare este supusă avizării/revizuirii Consiliului de Administrație. Politica este supusă obligatoriu aprobării acționarilor în cadrul A.G.A., inclusive cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, cel puțin o dată la 4 ani. La revizuirea Politicii de Remunerare se va lua în considerare punctul de vedere al acționarilor.
- Pentru promovarea transparenței privind remunerarea, politica de remunerare este publicată pe website-ul societății.

Capitolul 6. Procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare

Potrivit dispozițiilor Legii societăților nr.31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare și al O.U.G nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare, deciziile privind politica de remunerare a directorului general și directorului financiar sunt adoptate după cum urmează:

A) Autoritatea Publică Tutelară, are următoarele competențe:

- a) să monitorizeze și să evalueze, prin reprezentanții săi în Adunarea Generală a Acționarilor, performanța Consiliului de Administrație, pentru a se asigura, în numele statului, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea Societății;
- b) să negocieze pentru Consiliul de Administrație, pentru directorul general și directorul financiar indicatorii de performanță financiari și nefinanciari;
- c) să mandateze reprezentanții săi, în Adunarea Generală a Acționarilor, pentru aprobarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari pentru Consiliul de Administrație;
- d) să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatori de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractele de mandate încheiate cu membrii Consiliului de Administrație, directorul general și directorul financiar;

B) Adunarea Generală a Acționarilor are următoarele competențe:

- a) aprobă Politica de Remunerare a administratorilor și directorilor, inclusiv cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani;
- b) stabilește nivelul remunerațiilor membrilor Consiliului de Administrație;
- c) aprobă indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru Consiliul de Administrație;
- d) aprobă forma (termenii și condițiile) contractelor de mandat încheiate de Societate cu membrii Consiliului de Administrație;
- e) aprobă în Adunarea Generală a Acționarilor raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar.

C) Consiliul de Administrație are următoarele competențe:

a) aprobă componenta de management a planului de administrare în integralitate, urmând ca, după aprobare, indicatorii-cheie de performanță, avizați de AMEPIP, să fie constituiți anexă la contractul de mandat încheiat cu directorii;

b) aprobă contractele de mandat încheiate cu directorul general și directorul financiar ai Electrocentrale București S.A. ;

d) **avizează** pentru a fi aprobat în Adunarea Generală a Acționarilor raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar;

e) avizează/revizuieste Politica de Remunerare și o supune, spre aprobare, acționarilor Societății;

f) evaluează anual activitatea directorilor se face anual, fiind vizată atât execuția contractului de mandat, cât și a componentei de management a planului de administrare.

D) Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele competențe:

a) supune spre avizare/revizuire în cadrul Consiliului de Administrație Politica de Remunerare în vederea transmiterii spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor, inclusiv cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani;

b) formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP;

c) prezintă spre avizare Consiliului de Administrație pentru a fi aprobat în Adunarea Generală a Acționarilor raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar, prin care prezintă remunerația totală defalcată pe componente (fixă și variabilă), proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, o explicație a modului în care remunerația totală respectă Politica de Remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a Societății, și informal privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță; în stabilirea remunerației administratorilor neexecutivi va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia, ce va conține cel puțin informațiile prevăzute la art. 55 alin. (3) din O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare ;

d) sprijină Consiliul de Administrație în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive, care vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a componentei de management a planului de administrare;

e) organizează sesiuni de instruire pentru membrii Consiliului de Administrație.

Poate apela, dacă este cazul, la asistență din partea unor experți externi independenți în condițiile O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, pentru îndeplinirea atribuțiilor sale.

Notă:

- Comitetul va fi format din cel puțin doi membri ai Consiliului de Administrație în conformitate cu art. 140² alin.(1) din Legea 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Comitetul va fi format din administratori neexecutivi, cel puțin unul dintre membrii comitetului va fi administrator neexecutiv independent, în conformitate cu art. 140² alin.(2) din Legea 31/1990 , republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare este independent, în conformitate cu prevederile art. 34 alin. (4) din O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul 7. Structura remunerațiilor administratorilor, directorului general și directorului financiar din cadrul Electrocentrale București S.A.

În baza actelor normative enumerate mai sus, remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor, iar remunerația directorului general și directorului financiar, este stabilită de Consiliul de Administrație. **Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o componentă variabilă.**

Membrii Consiliului de Administrație, directorul general și directorului financiar beneficiază de toate drepturile prevăzute în contractele de mandate, încheiate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

7.1. Indemnizația fixă

7.1.1. Consiliul de Administrație

Potrivit art. 37 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare remunerația membrilor Consiliului de Administrație ai Electrocentrale București S.A. este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor în structura și limitele prevăzute de aceasta ordonanță.

Remunerația membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație 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 Electrocentrale București S.A., la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Nivelul remunerației este propus de Comitetul de Remunerare al Consiliului de Administrație, și aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

Remunerația membrilor executivi ai Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. 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 Electrocentrale București S.A., la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație poate 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 Electrocentrale București S.A., la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

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

Componenta fixă a remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație se acorda în cuantumul prevăzut în contractele de mandat ale acestora cu respectarea condițiilor art. XXXIII pct. (5) din Legea 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, ținând cont de exceptarea acordată pentru Electrocentrale București S.A. de Guvernul României prin Memorandumul din data de 21 decembrie 2023 comunicat de Ministerul Energiei prin adresa nr. 222832/27.12.2023.

Adunarea Generală a Acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al Consiliului de Administrație că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare, Consiliului de Administrație și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către Electrocentrale București S.A.

7.1.2. Directorii cu contract de mandat

Remunerația directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai Consiliului de Administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

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 clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta fixă a remunerației directorilor se acorda în cuantumul prevăzut în contractele de mandat ale acestora cu respectarea condițiilor art. XXXVII alin. (2) din Legea 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, ținând cont de exceptarea acordată pentru Electrocentrale București S.A. de Guvernul României prin Memorandumul din data de 21 decembrie 2023 comunicat de Ministerul Energiei prin adresa nr. 222832/27.12.2023.

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat directorilor vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare, Consiliului de Administrație și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către Electrocentrale București S.A.

7.2. Componenta variabilă a remunerației

7.2.1. Consiliul de Administrație

Potrivit art. privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, remunerația membrilor consiliului de administrație ai Electrocentrale București S.A. S.A. este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor în structura și limitele prevăzute de aceasta ordonanță.

Potrivit art. 37 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație sunt remunerați doar printr-o indemnizație fixă lunară, fără componentă variabilă.

Pentru membrii executivi ai Consiliului de Administrație se acordă o componentă variabilă a remunerației, aprobată prin hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație 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 și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație se acorda în cuantumul prevăzut în contractele de mandat ale acestora cu respectarea condițiilor art. XXXIII pct. (5) din Legea 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, ținând cont de exceptarea acordată pentru Electrocentrale București S.A. de Guvernul României prin Memorandumul din data de 21 decembrie 2023 comunicat de Ministerul Energiei prin adresa nr. 222832/27.12.2023.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, avizați final de către AMEPIP, constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație.

În cazul în care plata componentei variabile a remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea *Contractului de Mandat*, *Societatea* este îndreptățită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a *Contractului de Mandat*. În cazul în care părțile nu convin adaptarea *Contractului de Mandat*, *Societatea* este îndreptățită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Contractul de Mandat al membrilor executivi ai Consiliului de Administrație se adaptează și în cazul în care plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice.

În cazul în care componenta variabilă este acordată pe baza unor date incomplete sau incorecte, membrii executivi ai Consiliului de Administrație au obligația să restituie sumele primite necuvenit, în caz contrar Electrocentrale București S.A. va introduce acțiunea pentru obligația de restituire.

Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare, Consiliului de Administrație și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către Electrocentrale București S.A.

7.2.2. Directorii cu contract de mandat

Potrivit art 38 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, remunerația directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație.

Componenta variabilă a remunerației directorilor va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, avizați final de către AMEPIP, constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației directorilor cu contract de mandat.

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat directorilor vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare, și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către Electrocentrale București S.A.

Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de Electrocentrale București S.A., nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de Ministerul Energiei. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

În cazul în care plata componentei variabile a remunerației a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea *Contractului de Mandat*, *Societatea* este îndreptățită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a *Contractului de Mandat*. În cazul în care părțile nu convin adaptarea *Contractului de Mandat*, *Societatea* este îndreptățită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Contractul de Mandat se adaptează și în cazul în care plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice.

În cazul în care componenta variabilă este acordată pe baza unor date incomplete sau incorecte, directorii au obligația să restituie sumele primite necuvenit, în caz contrar *Electrocentrale București S.A.* va introduce acțiunea pentru obligația de restituire.

Componenta variabilă a remunerației directorilor se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în componenta de management a planului de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, anexă la contractul de mandat.

Componenta variabilă a remunerației directorilor cu contract de mandat se acordă cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 37 alin. (3) pentru acordarea componentei variabile, coroborat cu art. 38 alin. (1) din O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, Verificarea îndeplinirii acestor condiții revine Consiliului de Administrație.

Politica și criteriile de remunerare a directorilor, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui director cu contract de mandat sunt făcute publice pe pagina de internet a *Electrocentrale București S.A.*, prin grija Președintelui Consiliului de Administrație.

Capitolul 8. Alte tipuri de beneficii

Administratorii Societății, directorul general și directorul financiar, prin contractele de mandat au și alte tipuri de beneficii, cum ar fi, dar fără a ne limita la acestea: **poliță de asigurare de răspundere civilă profesională**, decontarea unor cheltuieli legate de execuția mandatului pe bază de documente justificative, fără a ne limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurnă, transport, taxe de participare la cursuri, seminarii, etc.

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

Capitolul 9. Modificarea indicatorilor cheie de performanță și a componentei variabile

Potrivit dispozițiilor Normelor metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație, precum și a directorilor, (Anexa 2 la H.G. nr. 639/2023), inițiativa revizuirii obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță poate aparține atât Consiliului de Administrație, cât și Autorității Publice Tutelare.

Consiliul transmite recomandările pentru schimbarea indicatorilor de performanță folosiți ca bază pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, acționarului-stat, Ministerului Energiei în calitate de autoritate publică tutelară, și celorlalți acționari, dacă este cazul.

În cazul inițierii modificării indicatorilor de performanță și a componentei variabile, de către Autoritatea Publică Tutelară, aceasta transmite propunerile sale către Consiliul de Administrație și, după caz, celorlalți acționari. Fiecare parte implicată decide dacă schimbările recomandate ale indicatorilor de performanță folosiți ca bază pentru stabilirea componentei variabile a remunerației administratorilor ar îmbunătăți eficacitatea și eficiența.

În cazul în care se decide că aceste schimbări ar îmbunătăți eficacitatea și eficiența întreprinderii, se inițiază procedura convocării Adunării Generale a Acționarilor, pentru aprobarea noilor niveluri ale indicatorilor supuși modificării.

Indicatorii de performanță aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor pentru membrii Consiliului de Administrație se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat, după avizarea acestora de către AMEPIP.

Indicatorii aprobați de Consiliul de Administrație pentru directori se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat, după avizarea acestora de către AMEPIP.

Capitolul 10. Elemente obligatorii privind contractul de mandat

10.1. Contractul de mandat încheiat de Societate cu membrii Consiliului de Administrație.

Elementele obligatorii privind contractul de mandat **încheiat de Societate cu membrii Consiliului de Administrație** sunt prevăzute în ANEXA Nr. 1d la normele metodologice Normele metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, din 27.07.2023, aprobate prin H.G. 639/2023.

10.2. Contractul de mandat încheiat de Societate cu directorii cu contract de mandat.

Contractul de mandat al directorului general și directorului financiar selectați în acord cu prevederile OUG nr. 109/2011, se încheie pentru o perioadă de 4 ani.

Elementele obligatorii privind contractul de mandat **încheiat de Societate cu directorii** sunt prevăzute în ANEXA Nr. 1d la normele metodologice Normele metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, din 27.07.2023, aprobate prin H.G. 639/2023.

Capitolul 11. Raportări privind remunerarea administratorilor și a directorilor cu contract de mandate.

Potrivit dispozițiilor art. 39 din OUG nr. 109/2011, remunerația și celelalte avantaje oferite administratorilor și directorilor sunt consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Politica și criteriile de remunerare ale administratorilor și directorilor sunt făcute publice pe pagina de internet a ELCEN, prin grija Consiliului de Administrație.

Raportul anual de remunerare conține următoarele informații privind remunerația fiecărui conducător:

- Structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- Criteriile de performanță ce fundamentează component variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- Considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri sau avantaje nebănești;
- Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocarea fără justă cauză.

Capitolul 12. Conflictul de interese

La aplicarea practicilor de remunerare în ELCEN S.A. personalul cu competențe privind deciziile de acordare a remunerării va urmări respectarea prezentei politici, a Codului de Etică și Conduită Profesională, a Politicii privind favorurile, cadourile sau alte beneficii și a celorlalte reglementări interne, acționând independent, fără a fi afectat de influențe, presiuni sau conflicte de interese.

Persoanele care poartă răspunderea aplicării Politicii de Remunerare trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor referitoare la personalul angajat al societății și la deciziile privind remunerarea pe care le obțin din exercitarea atribuțiilor de serviciu și este interzisă utilizarea acestora în interes personal sau al părților terțe. În desfășurarea activității este interzisă primirea de cadouri sau alte avantaje pentru efectuarea/neefectuarea unei acțiuni.

Membrii Consiliului de Administrație au o obligație de loialitate față de Societate și vor evita conflictele de interese, definite ca fiind situațiile în care interesele lor personale sau profesionale fac dificilă luarea unor măsuri obiective în interesul Societății și al acționarilor și îndeplinirea rolului lor de Administrator.

Membrii Consiliului de Administrație vor raporta anual Comitetului de Audit principalele lor funcții și activități profesionale, inclusiv îndatoririle în cadrul organizațiilor non-profit, precum și orice persoane juridice relevante în cadrul cărora Administratorii înșiși sau cei pe care îi reprezintă sunt acționari semnificativi.

Comitetul de Audit se va asigura că nu există conflicte de interese. În situațiile în care, pe parcursul anului, intervin modificări în situația raportată Comitetului de Audit, acestea vor fi declarate în cel mult cinci zile de la survenirea modificării.

Administratorii au obligația de a declara orice conflict de interese actual sau potențial la începerea tuturor ședințelor Consiliului și de a nu lua parte la nicio deliberare a Consiliului cu privire la operațiunile în legătură cu care conflictul respectiv de interese există, cu excepția cazului în care neprezentarea ar împiedica formarea cvorumului.

În cazul apariției unui conflict de interese și abținerii de la dezbaterile și votul asupra chestiunilor respective, absența motivată a administratorului în cauză va fi menționată în procesul-verbal al ședinței respective.

Capitolul 13. Prevederi finale

Prezenta Politică de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație, directorului general și directorului financiar constituie o recomandare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare și se va supune avizării Consiliului de Administrație și aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

De asemenea, ori de câte ori situația o va impune prezenta politică va fi modificată și completată în raport cu dinamica activității curente a ELCEN, însă, cel puțin o dată la patru ani, se supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

Elaboratori:

Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Societății Electrocentrale București:

1. Silviu Văduva
2. Mirela Adriana Pavel
3. Ionuț Ciucur

