

Politica de Remunerare pentru Administratori și Directori Executivi

Societatea Energetică ELECTRICA S.A. („Electrica”, „ELSA”, „Compania” sau „Societatea”) este organizată în sistem unitar (one-tier), în conformitate cu principiile bunei guvernante corporative, transparență și responsabilitate față de acționarii săi și de alte categorii de părți interesate, cu scopul de a sprijini și conduce dezvoltarea afacerilor și schimbul eficient de informații relevante pentru companii. Compania este condusă de un Consiliu de Administrație (CA) format din 7 membri neexecutivi, numiți de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGOA). Directorii executivi sunt numiți prin decizia Consiliului de Administrație, iar atribuțiile acestora sunt stabilite prin contractele de mandat pe baza cărora aceștia își desfășoară activitatea în cadrul ELSA, precum și pe baza regulamentului intern de organizare și funcționare a ELSA și a dispozițiilor legale aplicabile.

Electrica este o companie strategică în sectorul energetic. Viziunea companiei privind dezvoltarea pe termen mediu și lung are în vedere atingerea excelenței în domeniile tradiționale, împletită cu inovație și flexibilitate în noile abordări. În acest sens, prin planul strategic adoptat, Compania și-a propus să asigure echilibrul între a genera valoare pe termen lung și a maximiza profitul pentru acționari, păstrându-și ambiția de a deveni un jucător regional în domeniul energiei, în cadrul unei culturi a eticii, integrității și sustenabilității.

Pentru asigurarea implementării planului strategic, Compania a adoptat Strategia de resurse umane prin care își propune să asigure resursele umane calificate necesare pentru a susține inițiativele pentru următoarea perioadă, în condițiile unei dinamici accentuate a pieței muncii.

La nivelul Companiei sunt tratate ca teme prioritare asigurarea resurselor umane necesare pentru zonele cheie de afaceri și instruirea personalului și valorificarea potențialului, a experienței și aptitudinilor acestuia, cu scopul de a crește productivitatea muncii și performanțele individuale și de echipă. Electrica își dorește modernizarea organizației prin implementarea unei culturi axate pe excelență și siguranța personalului și a partenerilor de afaceri și pe implementarea unui sistem coerent de management al performanței și evaluarea angajaților.

În acest context, Politica de remunerare este văzută ca un instrument necesar în atragerea și retenția în cadrul Companiei a unor specialiști și manageri seniori cu experiență vastă într-un spectru larg de activități la nivel național și internațional, nu numai în ceea ce privește sectorul energetic, atât în structura Consiliului de Administrație și a echipei de management, cât și în cadrul fiecărei entități organizatorice.

Prin Strategia de resurse umane sunt definite inițiative strategice și proiecte care să sporească capacitățile Companiei, preponderent prin dezvoltarea competențelor personalului, inclusiv pe baza

celor mai noi cunoștințe tehnologice și de management. Efortul de actualizare a cunoștințelor este unul considerabil, programele preconizate confirmând faptul că resursa umană este resursa centrală a Grupului.

Politica de remunerare descrie pilonii principali ai remunerației, precum și termenii, condițiile și beneficiile financiare și non-financiare aprobate de organele corporative ale companiei, în conformitate cu prevederile legale incidente și ale Codului de Guvernanță Corporativă al BVB.

1. Scopul Politicii

Scopul acestei politici este de a stabili principiile și cadrul de remunerare a administratorilor și a directorilor executivi (cu contract de mandat) ai Electrica, ce urmează a fi aplicate pe parcursul desfășurării activității acestora, reglementând și modul de acordare a remunerației către aceștia.

Aceasta vine în susținerea strategiei de afaceri a companiei, precum și a sustenabilității afacerii și a intereselor pe termen lung, prin stabilirea unor principii și norme de aplicare ale remunerării administratorilor și a directorilor executivi (Conducătorii), care să permită atragerea și retenția de profesioniști și motivarea corespunzătoare a acestora în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice, transpuse în obiective de performanță pe termen lung și scurt.

2. Obiectivele Politicii

Obiectivele acestei politici sunt următoarele:

- i. stabilirea unor praguri și linii directoare clare în materie de remunerare și menținerea unei relații bine definite între performanță și remunerare;
- ii. stabilirea structurii de remunerare;
- iii. asigurarea corelării între nivelurile de remunerare din cadrul ELSA.

3. Principiile Politicii

Conform celor mai bune practici, structura de remunerare este definită separat pentru administratori și pentru directorii executivi.

Principiile cu privire la structura de remunerare pentru administratori sunt:

- Asigurarea unui nivel de remunerare raportat, pe de o parte, la nivelul pieței muncii, și, pe de altă parte, la nivelul de dedicare, calificare și responsabilitate necesar pentru aceste poziții;
- Nivelul de remunerare să fie suficient de motivant, într-o manieră care să asigure dedicarea administratorilor spre interesele companiei, dar, în același timp, fără a reprezenta un impediment pentru asigurarea independenței acestora.

Principiile cu privire la structura de remunerare pentru directorii executivi sunt următoarele:

- Asigurarea corelării remunerației de atingerea obiectivelor strategice și livrarea de valoare către acționari, o parte semnificativă a pachetului de remunerare fiind legată de atingerea de obiective de performanță (pe termen scurt și pe termen lung);

- Asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, echitabil și nediscriminatoriu (independent de sex, rasă, etnie, religie sau orientare sexuală) pentru a atrage și reține personal de conducere valoros.

Factorii luați în calcul pentru determinarea nivelului de remunerare sunt următorii:

3.1 Factori externi

Structura de remunerare și pragurile de remunerare sunt stabilite în considerarea celor mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional:

- 3.1.1** Sistemul de remunerare include o componentă fixă și o componentă variabilă, bazată pe performanță, în conformitate cu practicile de piață; în plus, acesta include și alte beneficii non-financiare;
- 3.1.2** Valorile de referință au fost stabilite în baza unor date referitoare la remunerațiile din cadrul unor societăți internaționale de dimensiuni comparabile care activează în sectorul energetic din România, dar, în același timp, comparații cu date și din alte industrii (de ex: industria petrolieră) și din alte țări din SEE;
- 3.1.3** Pachetele de remunerare la nivel de companie sunt proiectate și personalizate pentru a se alinia și reflectă filosofia companiei, de guvernare corporativă, structura de proprietate, nivelul de autonomie, rolul și impactul Consiliului de administrație și al Directorilor Executivi.

3.2 Factori interni

- 3.2.1** Politica de remunerare urmărește principii similare cu cele pentru remunerarea angajaților și descrie diferitele elemente ale remunerației fixe și variabile, inclusiv alte beneficii financiare și non-financiare. În stabilirea acestor principii este păstrată echitatea internă, aplicându-se principiul proporționalității cu privire la diversele categorii de personal, nivelul remunerației fiind stabilit pe baza mediane pieței pentru toate nivelurile ierarhice;
- 3.2.2** În contextul în care o parte considerabilă din business este reglementată, politica de remunerare induce anumite particularități în determinarea nivelului remunerației fixe lunare brute și a structurii pachetului de remunerare, în ansamblul său;
- 3.2.3** Politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, acestea fiind stabilite în funcție de strategia și obiectivele de afaceri ale Companiei.

4. Procesul de elaborare și implementare a Politicii

Politica este revizuită periodic, cel puțin o dată la 4 ani, de către CA, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare și Remunerare (CNR) și supusă aprobării AGOA.

4.1 Rolul Comitetului de Nominalizare și Remunerare

În conformitate cu legislația și reglementările în vigoare, cu Actul Constitutiv, și Regulamentul Comitetului de Nominalizare și Remunerare, printre principalele responsabilități ale Comitetului cu privire la remunerare sunt incluse următoarele:

- (i) face recomandări Consiliului privind politicile de remunerare, stimulare și acordare de plăți compensatorii ale Societății;
- (ii) face recomandări Consiliului privind revizuirea periodică a Politicii de remunerare a Administratorilor și a Directorilor cu contract de mandat;
- (iii) face recomandări Consiliului privind remunerarea Directorului General și a celorlalți directori executivi, inclusiv privind principalele componente ale remunerației, indicatorii de performanță anuală și obiectivele pe termen lung, precum și cu privire la metodologia de evaluare;
- (iv) monitorizează tendințele de remunerare în domeniile de interes pentru Grup.

4.2 Considerații generale în procesul de implementare

CNR și CA se asigură că procesul de aprobare, revizuire și punere în aplicare a prezentei politici este unul bazat pe criterii obiective, care asigură evitarea conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile, ale contractelor de mandat și cu reglementările interne. Nu se acceptă existența niciunui acord, înțelegere sau relație de familie între directorii companiei și altă persoană care să fi contribuit la numirea acestora ca directori.

Administratorii și Directorii Executivi acționează cu bună-credință, în interesul companiei, fără promovarea intereselor proprii sau ale vreunui terț. În îndeplinirea sarcinilor care fac obiectul prezentei politici, aceștia nu se vor lăsa influențați de interesele personale ale soției/soțului sau de interesele rudelor până la gradul al patrulea și se vor abține de la orice conflict de interese.

În cazul Directorilor Executivi, stabilirea remunerației și a indicatorilor de performanță (anuali și pe termen lung) constituie un proces realizat pe criterii obiective, determinat de activitatea specifică a fiecăruia dintre aceștia, fiind exclusă orice intervenție de altă natură.

În determinarea remunerațiilor fixe, ținta de poziționare a fost mediana pieței, totodată stabilindu-se ca remunerația variabilă să nu depășească 100% din componenta fixă a remunerației totale. Această abordare este aliniată cu strategia de resurse umane, respectiv cu principiile de remunerare și condițiile de angajare a personalului angajat în baza unui contract individual de muncă, astfel încât, inclusiv prin sistemul de remunerare adoptat la acest nivel, să fie sprijinită atragerea și reținerea specialiștilor necesari, dezvoltarea competențelor acestora și atingerea performanței stabilite prin strategia Companiei.

La stabilirea indicatorilor de performanță, precum și în procesul de evaluare, se ține cont de activitatea specifică a fiecărui Conducător, în scopul combaterii conflictului de interese, precum și a oricăror aspecte care ar putea aduce prejudicii reputaționale, financiare, comerciale sau ar putea influența imaginea și profitabilitatea companiei, atât pe termen scurt, cât și lung.

Orice conflict de interese posibil va fi declarat la timp și în scris către Consiliul de Administrație. În cazul încălcării obligației, se va acționa în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și ale contractelor de mandat, precum și în conformitate cu reglementările interne. Respectarea principiilor referitoare la conflictul de interese se monitorizează prin declarații periodice privind potențialele conflicte de interese în care se pot afla Conducătorii.

4.3 Derogări

În procesul de implementare nu sunt permise derogări de la prevederile prezentei Politici.

5. Politica de remunerare aplicabilă pentru membrii Consiliului de Administrație

5.1. Contractul de mandat al Administratorilor

Numirea și revocarea membrilor Consiliului se face de către AGOA, aceasta stabilind atât nivelul remunerației, cât și alte drepturi și obligații prevăzute în contractul de mandat, conform prevederilor legale. Consiliul este numit pe o perioadă de 4 ani, iar membrii acestuia nu pot ocupa o poziție executivă în Companie. În cazul vacanței unei/unor poziții de administrator, durata pentru care este ales de către AGOA noul administrator pentru a ocupa locul vacant, va fi egală cu perioada care a rămas până la expirarea mandatului predecesorului său.

5.2. Remunerația Administratorilor

Remunerația membrilor CA are drept piloni principali o remunerație lunară fixă și indemnizație pentru participarea în cadrul ședințelor (Consiliului de Administrație și comitetelor sale), după cum urmează:

- i. Remunerația lunară fixă este diferențiată între Președinte și membrii CA, respectiv 4985 EUR brut, pentru Președintele CA, și 3630 EUR brut, pentru membrii CA;
- ii. Indemnizația de participare la ședințele CA și ale comitetelor consultative, diferențiată pentru membrii CA/comitetelor și pentru președinții comitetelor, respectiv 1200 EUR brut, pentru membrii CA/comitetelor, și 1445 EUR brut, pentru președinții comitetelor. Numărul anual de ședințe pentru care urmează a fi acordată indemnizația este limitat la 12, în cazul CA, și la 6 ședințe, pentru fiecare comitet în parte;
Ședințe suplimentare ale comitetelor pot fi organizate doar în situații excepționale, conform deciziilor președinților, care sunt responsabili de organizarea eficientă a agendei și a activității. Cu toate acestea, doar o singură astfel de ședință suplimentară poate fi remunerată, pentru fiecare comitet. Indemnizația de participare la ședințe are rolul specific de a recunoaște efortul adițional necesar pentru contribuția adusă și susținerea adusă în cadrul ședințelor;
- iii. Administratorii nu beneficiază de o remunerație variabilă.

5.3. Alte beneficii financiare și non-financiare acordate administratorilor

- i. Rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului;
- ii. Polița de asigurare de răspundere profesională tip „Directors&Officers liability” (D&O), având o valoare asigurată de 10 milioane EUR/ persoană/ eveniment, conform termenilor din piață, în limita a 40 milioane EUR/companie. Polița va acoperi și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de Administratori, pe perioada mandatului acestora. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări;

- iii. Același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Societate pentru angajați;
- iv. Alte cheltuieli judiciare suportate de Administrator pentru a se apăra față de o pretenție a unui terț, îndreptată împotriva Administratorului, în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform contractului de mandat, Actului Constitutiv, Regulamentului CA sau cadrului legal, vor fi suportate de către Societate, în măsura în care nu sunt deja acoperite de polița de asigurare tip „Directors&Officers liability” (D&O) în vigoare la momentul respectiv;
- v. O compensație în cazul revocării nejustificate, detaliată la pct. 5.4;
- vi. Orice alte echipamente/mijloace, în legătură cu și necesare pentru îndeplinirea în mod corespunzător a atribuțiilor și obligațiilor prevăzute de Contractul de Mandat (echipamente/mijloace de comunicare la distanță, deplasare etc.).

5.4 Condițiile de încetare a mandatului

În conformitate cu Capitolul 5, Art. 18 alin. 10 din Actul Constitutiv al Societății, mandatul unui administrator va înceta:

- i. prin revocarea mandatului de către adunarea generală a acționarilor;
- ii. prin decesul administratorului;
- iii. prin demisie, în baza unei notificări scrise, transmise Președintelui CA, la sediul social al Societății;
- iv. în cazul în care persoana respectivă nu mai este administrator ca urmare a oricărei dispoziții a Actului Constitutiv sau dacă apar impedimente legale care interzic administratorului să mai ocupe această funcție (orice împrejurare care creează o indisponibilitate pentru o durată mai mare sau egală cu 90 de zile calendaristice consecutive, lipsind administratorul de posibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile, personal sau prin reprezentare, inclusiv, dar fără a se limita, la arestare preventivă, condamnare la închisoare ca urmare a unei hotărâri judecătorești, anularea hotărârii adunării generale a acționarilor de desemnare a administratorului respectiv);
- v. în situația unui administrator persoană juridică, dacă intră în faliment sau desfășoară proceduri extra-judiciare sau încheie un acord de restructurare, re-scađențare sau pentru a obține o scutire de la executarea obligațiilor cu creditorii săi (inclusiv prin derularea unei proceduri de concordat preventiv sau mandat ad-hoc);
- vi. în situația în care lipsește și nu împuternicește un alt administrator pentru ședință, la mai mult de 3 (trei) ședințe ale Consiliului în cursul unui an financiar, sau dacă lipsește (indiferent dacă mandatează la ședință un alt administrator în cadrul ședinței) la mai mult de 6 (șase) ședințe ale Consiliului în cursul unui an financiar.

De asemenea, conform contractului de mandat aprobat de către AGA, în cazul încetării contractului de mandat prin renunțarea la mandat a administratorului, acesta trebuie să transmită Companiei o notificare prealabilă, cu o lună înainte de data de la care operează încetarea.

În cazul unei revocări din funcție fără justă cauză, Administratorul va primi o compensație egală cu remunerația lunară fixă pentru 12 luni, dacă revocarea se produce în orice moment, înainte de începerea ultimului an al contractului de mandat. Dacă revocarea se produce în ultimul an al

contractului de mandat, despăgubirea va fi egală cu remunerația lunară fixă aferentă numărului de luni rămase până la expirarea mandatului, cu un minim egal cu remunerația lunară fixă pentru 6 luni. Plata acestei compensații este efectuată în termen de 30 (treizeci) de zile lucrătoare de la data încetării contractului de mandat. Această despăgubire reprezintă singura despăgubire la care are dreptul Administratorul în caz de revocare fără justă cauză din funcție.

6. Politica de remunerare aplicabilă pentru directorii executivi

6.1 Contractul de Mandat

Societatea încheie cu Directorii Executivi numiți de către Consiliul de Administrație, contracte de mandat în baza prevederilor legale. Contractele de mandat se încheie pe o perioadă de până la 4 ani.

Societatea numește dintre Directorii Executivi un Director General, căruia îi deleagă responsabilitatea de coordonare a activităților operaționale desfășurate de către toți membrii Echipei de Management.

Contractul de mandat prevede tipul și quantumul remunerațiilor și beneficiilor acordate Directorilor Executivi și condițiile de reziliere/încetare, în concordanță cu atribuțiile delegate prin intermediul acestuia și stabilite în conformitate cu limitele prevăzute în secțiunile următoare ale prezentei Politici.

6.2 Remunerația directorilor cu contract de mandat

Componentele remunerației directorilor executivi sunt următoarele:

- i. o remunerație lunară fixă – care are ca scop atragerea și retenția specialiștilor cu experiența și competențele necesare pentru buna gestionare a activității companiei, asigurând implementarea viziunii și strategiei, contribuind la sustenabilitatea și performanța financiară și nefinanciară a Companiei.
- ii. o remunerație variabilă, cu două componente:
 - a. remunerația variabilă anuală, care are ca scop încurajarea performanței și recompensarea acesteia în raport cu obiectivele anuale financiare și nefinanciare. Aceasta este atribuită pentru contribuția colectivă și individuală a directorilor executivi la îndeplinirea obiectivelor societății, în baza indicatorilor cheie de performanță. Indicatorii sunt stabiliți în concordanță cu strategia Grupului și aliniați cu interesele acționarilor și sunt aprobați anual de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

Indicatorii cheie de performanță (KPI) luați în considerare la stabilirea remunerației variabile anuale sunt împărțiți în trei categorii, după cum urmează:

- indicatori de performanță financiară (reprezentând 30-40% din totalul remunerației variabile);
- indicatori de performanță specifici atribuțiilor fiecărui director executiv, corelați cu obiectivele strategice ale ariei respective de activitate (reprezentând 50-60% din totalul remunerației variabile);
- indicatori de performanță individuali (reprezentând 10% din totalul remunerației variabile), ce urmăresc performanța și comportamentul directorului executiv pe baza competențelor generale de management și capabilităților personale.

Ponderea alocată acestor grupe de indicatori poate fi diferită în funcție de rolul și responsabilitățile fiecărui director executiv. Însumate, ponderile alocate fiecărei grupe de indicatori reprezintă 100%.

Cuantumul remunerației variabile anuale este calculat în urma evaluării de către Consiliu a gradului de realizare a indicatorilor cheie de performanță, potrivit metodologiei de evaluare a acestora și acordat pro-rata, în concordanță cu perioada efectiv lucrată din anul respectiv. Astfel, rezultatul evaluării anuale se va calcula ca medie ponderată dintre gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiari, gradul de realizare a indicatorilor de performanță specifici și gradul de realizare a indicatorilor de performanță individuali și va ține cont de următoarele principii:

- în situația în care un indicator specific a fost neaplicabil în cursul unui an, ponderea acestuia se va redistribui pro-rata celorlalți indicatori specifici;
- performanța peste așteptări pentru unul sau mai mulți indicatori din cadrul unei grupe nu se remunerează suplimentar, ci compensează cel mult jumătate din nerealizarea cumulată a indicatorilor cu performanță sub așteptări din aceeași grupă, sub condiția ca, în cazul indicatorilor unde există nivel minim acceptat, acesta să fie atins.

Pentru indicatorii unde se aplică regula extrapolării¹, extrapolarea se va aplica proporțional și în cazul depășirii gradului maxim de realizare – cu menținerea regulii de compensare menționată mai sus. Mecanismul de compensare este definit în metodologia de evaluare a gradului de realizare a indicatorilor de performanță anterior menționată.

- b. remunerația variabilă pe termen lung – un pachet de opțiuni de acțiuni virtuale (“OAVT”) – acordată directorilor executivi (cu excepția interimarilor sau a celor nominalizați pe termen scurt) la începutul mandatului, a cărei contravaloare va fi încasată la expirarea duratei contractului de mandat. Această componentă urmărește să stimuleze performanța sustenabilă pe termen lung și alinierea cu interesele acționarilor.

Pachetul OAVT constă dintr-un număr de acțiuni virtuale ale Societății care, având în vedere prețul lor mediu ponderat de tranzacționare pe BVB în ultimele 3 luni înainte de acordare, are o valoare totală egală cu un procent din remunerația anuală fixă, în limitele aprobate de AGA, conform cap. 6.3.

Valoarea finală a pachetului OAVT la momentul încasării va fi ajustată cu (1) prețul mediu al acțiunilor Societății pe BVB în ultima lună de încasare a pachetului și (2) gradul de realizare a obiectivelor de performanță pe Termen Lung (obiectivele de performanță ale mandatului). Directorul este îndreptățit să încaseze valoarea pachetului OAVT la expirarea Duratei Contractului sau în ultimele 6 luni rămase până la expirarea acestuia, în situația în care contractul de mandat încetează în această perioadă, cu excepția demisiei sau a revocării mandatului cu justă cauză.

În stabilirea remunerațiilor variabile, sunt avute în vedere criterii clare, elaborate în baza bunelor practici, prin care un obiectiv de afaceri este definit ca specific; măsurabil; accesibil; realist și rezonabil din punct de vedere al încadrării în timp. Atingerea obiectivelor de performanță este monitorizată în mod periodic prin instrumente specifice de măsurare și vizualizare a datelor.

Indicatorii de performanță sunt elaborați având în vedere contextul strategic, tactic și operațional al Companiei și pot fi structurați pe patru tipuri, astfel:

¹ Extrapolarea reprezintă gradul de realizare a unui indicator de performanță pe termen scurt pentru care există un nivel minim de atins și unul maxim, realizarea indicatorului într-un procent din acest interval fiind stabilită respectând principiul direct proporționalității, unde nivelul minim reprezintă grad de realizare de 0% și cel maxim de 100%.

- indicatori financiari: cota de piață, cifra de afaceri; optimizarea costurilor; creșterea profitabilității;
- indicatori privind relația cu clienții: calitatea serviciilor oferite; marketing și promovare;
- indicatori privind procesele interne: digitalizare și securitate; mitigarea riscurilor operaționale; continuitatea afacerii;
- indicatori cu privire la oameni și învățare: educație și formare; beneficii și recompense; dezvoltarea culturii organizaționale; sănătate și siguranță în muncă.

Ținând cont de elementele prezentate mai sus, se poate concluziona că remunerația variabilă este direct corelată cu indicatorii de performanță, care, la rândul lor sunt stabiliți astfel:

- Indicatorii de performanță motivează atât atingerea unor rezultate financiare sustenabile în contextul reglementat în care acționează Grupul Electrica (ex.: EBITDA, plan de investiții), cât și a unei performanțe nefinanciare recunoscute de părțile interesate (ex.: toleranță zero la accidente de muncă, creșterea gradului de siguranță în muncă etc);
- Indicatorii de performanță pe termen scurt (anuali) specifici sunt legați de proiectele și inițiativele cu termen de implementare anuală, care să asigure atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung (ex.: implementare proiecte de transformare/ modernizare a entităților din cadrul Grupului, modernizarea rețelei de distribuție, proiecte de digitalizare și modernizare a infrastructurii IT&C), fiind alocați fiecărui director în funcție de contribuția proprie, pe baza ariilor de responsabilitate gestionate prin contractul de mandat;
- Indicatorii de performanță pe termen lung au în vedere atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung, astfel cum au fost acestea stabilite prin strategia Companiei, incluzând, de exemplu, dezvoltarea afacerilor în zona de energie verde.

Quantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură cu nivelul de performanță atins, stabilit prin indicatorii de performanță asumați, cât și cu performanța financiară a companiei și cu rezultatele globale ale Grupului, existând și posibilitatea de neplată a componentei variabile în cazul unei performanțe nesatisfăcătoare. Astfel, în situația în care nivelul minim acceptat de realizare a unui indicator de performanță nu este atins, Directorul nu va fi îndreptățit la plata remunerației variabile aferente acestuia. Valoarea remunerației variabile (atât anuale cât și pe termen lung) va fi limitată la maximum 100% din gradul total de realizare a indicatorilor de performanță aferenți.

iii. alte beneficii precum: zile lucrătoare de vacanță; concediu de maternitate; mașină a societății sau în utilizarea societății; echipamente specifice (telefon mobil, laptop); rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului; polița „directors & officers liability” de asigurare de răspundere suportată de către Societate; pachet de servicii medicale la nivelul celui asigurat pentru angajații Societății; pachet de mobilitate (doar în cazul relocării, cu respectarea principiilor de acordare enunțate mai jos); o compensație în cazul revocării fără cauză. Alte beneficii sunt detaliate la secțiunea 6.4. de mai jos.

Limitele generale ale remunerațiilor directorilor executivi sunt aprobate prin Hotărâre a Adunării Generale a Acționarilor Electrica.

6.3 Limitele generale de remunerare pentru directorii executivi

A. Director General

Remunerația Directorului General va fi formată din: (a) o remunerație lunară fixă, (b) o remunerație variabilă anuală sau un element de remunerație sau compensație variabilă în funcție de realizarea indicatorilor de performanță și (c) un pachet de opțiuni de acțiuni virtuale (denumite în continuare "OAVT"), după cum urmează:

- a. Remunerația lunară fixă a Directorului General va fi cuprinsă între 9.000 EUR și 13.050 EUR brut. Suma finală va fi decisă de către CA în limitele aprobate de către AGA;
- b. Remunerația anuală variabilă a Directorului General va fi cuprinsă între 30% și 50% din remunerația anuală fixă. Procentul final va fi decis de CA în limitele aprobate de către AGA. Valoarea remunerației anuale variabile va fi determinată în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță stabiliți pentru anul respectiv;
- c. Pachetul OAVT acordat la începutul mandatului va avea o valoare cuprinsă între 150% și 200% din remunerația anuală fixă (calculată ca remunerația fixă lunară brută la momentul semnării contractului de mandat x 12), cu respectarea prevederilor art. 6.2. (ii) lit.b din prezenta Politică.

B. Directorii Executivi (alții decât Directorul General)

Remunerația directorilor executivi va fi formată din: (a) o remunerație lunară fixă, (b) o remunerație anuală variabilă în funcție de realizarea indicatorilor de performanță și (c) un pachet de opțiuni de acțiuni virtuale (denumite în continuare "OAVT"), după cum urmează:

- a. Remunerația lunară fixă a unui director executiv va fi cuprinsă între 6.980 EUR și 11.700 EUR brut. Suma finală va fi decisă de către Consiliul de Administrație;
- b. Remunerația anuală variabilă a unui director executiv va fi cuprinsă între 15% și 40% din remunerația anuală fixă. Procentul final va fi decis de CA în limitele aprobate de către AGA. Valoarea remunerației anuale variabile va fi determinată în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță stabiliți pentru anul respectiv;
- c. Pachetul OAVT acordat la începutul mandatului va avea o valoare cuprinsă între 60% și 160% din remunerația anuală fixă (calculată ca remunerația fixă lunară brută la momentul semnării contractului de mandat x 12) cu respectarea prevederilor art. 6.2. (ii) lit.b din prezenta Politică.

C. Proporția relativă a remunerațiilor fixe lunare, a limitelor remunerației variabile anuale pe termen scurt (TS) și a remunerației variabile pe termen lung (pachetul OAVT), pentru Directorul General și Directorii Executivi (alții decât Directorul General)

În contextul în care o parte considerabilă din business este reglementată, în politica de remunerare este stabilit un nivel de remunerare competitiv, în vederea atragerii și retenției unor specialiști de înalt nivel, care dețin aptitudinile și competențele necesare realizării obiectivelor asumate prin contractul de mandat.

În tabelul de mai jos sunt prezentate ponderile relative ale remunerațiilor, determinate cu caracter exemplificativ, în următoarele ipoteze:

- pentru remunerația variabilă anuală brută - gradul de realizare a indicatorilor de performanță anualii este considerat 100%;
- pentru stabilirea valorii pachetului OAVT: gradul de realizare a indicatorilor de performanță pe termen lung este considerat de 100%, iar prețul acțiunii este considerat constant de la momentul semnării contractului de mandat și până la momentul plății bonusului pe termen lung. Orice variație a prețului acțiunii în sens pozitiv sau negativ conduce la creșterea sau diminuarea valorii pachetului OAVT.

Proporția relativă a remunerațiilor	Director General		Directori Executivi	
	Corespunzatoare limitelor generale inferioare	Corespunzatoare limitelor generale superioare	Corespunzatoare limitelor generale inferioare	Corespunzatoare limitelor generale superioare
Pondere relativa Remuneratia fixa anuala bruta	60%	50%	77%	56%
Pondere relativa Remuneratia variabila anuala bruta	18%	25%	11.5%	22%
Pondere relativa Pachet OAVT	22%	25%	11.5%	22%

Orice deviație de la ipotezele anterior menționate în exemplificare conduce, automat, la modificarea valorică a ponderilor relative.

6.4 Limitele beneficiilor acordate Directorilor Executivi

- i. Directorii vor beneficia de o poliță de asigurare de răspundere profesională tip D&O, având o valoare asigurată de 10 milioane EUR/ persoană/ eveniment, conform termenilor din piață, în limita a 40 milioane EUR/companie. Polița va acoperi și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de Directori, pe perioada mandatului acestora. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări;
- ii. Compania asigură echipamentele specifice, precum și alte tipuri de sprijin necesar, în vederea îndeplinirii responsabilităților, într-o manieră adecvată și sigură, inclusiv un autoturism al companiei sau în utilizarea companiei, telefon mobil, laptop, echipamente pe care Directorul le va restitui la încetarea contractului de mandat;
- iii. Rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente executării mandatului, pe baza documentelor justificative;
- iv. Același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Societate pentru angajați;
- v. Pachet de mobilitate în limita valorii de 1.000 euro/brut/ lună, sumă ce se va încadra în limitele de remunerare fixă lunară și care se acordă pentru o perioadă maximă de 12 luni de la data semnării actului adițional la contractul de mandat, doar în situația în care Directorul are domiciliul la o distanță mai mare de 100 km de sediul Societății și nu are sau nu a avut domiciliul

în localitatea locului de muncă, în ultimele 12 luni, de la data semnării actului adițional la contractul de mandat. Pentru mandate succesive, relocarea în aceeași localitate se va plăti o singură dată;

- vi. Concediu de maternitate plătit pe o perioadă de maximum 6 luni pe durata contractului de mandat;
- vii. Maximum 30 de zile lucrătoare de vacanță pe an.

6.5 Condițiile de încetare a mandatului

Contractul de mandat poate înceta, inclusiv prin reziliere, în următoarele situații și condiții:

- a. La revocarea mandatului, fără justă cauză, de către Societate prin intermediul organelor sale competente, la data stipulată în decizia aprobată de Societate și comunicată în timp util Directorului;
- b. La revocarea mandatului cu justă cauză, de către Societate, cu efect imediat de la data la care Societatea va comunica Directorului încetarea;
- c. La demisia Directorului, cu un preaviz de 3 luni la care Societatea poate renunța și poate accepta încetarea anticipată a Contractului;
- d. În cazul apariției dovedite a unui eveniment ce reprezintă o imposibilitate finală de îndeplinire a mandatului;
- e. La expirarea duratei contractului;
- f. În cazul rezilierii contractului de către Director, în situația în care Societatea nu își îndeplinește, integral și în timp util, oricare și toate obligațiile sale față de director, în temeiul contractului, Statutului, altor regulamente/decizii interne sau conform Legii Aplicabile, în cazul în care Societatea nu remediază această neîndeplinire în termen de 15 zile de la data la care Consiliul de administrație a fost înștiințat în scris de către Director cu privire la încălcare. Totuși, încetarea nu se aplică în cazurile în care Directorul a fost responsabil direct cu realizarea acestor obligații neîndeplinite;
- g. În cazul Modificării Controlului, în cazul anulării în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive a unei decizii a Consiliului de Administrație de numire a Directorului sau în cazul dizolvării Societății în mod voluntar sau din motive care depășesc răspunderea Directorului;
- h. În caz de deces;
- i. Prin acordul Părților.

6.6 Limitele compensațiilor acordate la rezilierea/încetarea contractului de mandat

În situațiile prevăzute la lit. b, c, d de mai sus, Directorul nu va fi îndreptățit la nicio compensație din partea Societății, ci doar la sumele datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului și, după caz, a compensației de neconcurență, în valoare de maximum 12 Remunerații Fixe Lunare Brute (dacă Societatea își exercită Opțiunea de Neconcurență).

În oricare dintre situațiile prevăzute la lit. a, f, g și i de mai sus, Directorul este îndreptățit la plata sumelor datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului și la plata unei compensații în valoare de maximum 24 Remunerații Fixe Lunare Brute pentru Directorul General, respectiv de maximum 12 Remunerații Fixe Lunare Brute în cazul celorlalți Directori Executivi, la care se poate adăuga compensația de neconcurență, după caz (dacă Societatea își exercită Opțiunea de Neconcurență).

La revocarea mandatului fără justă cauză, în situația în care perioada rămasă până la expirarea duratei mandatului este mai mică de 6 (șase) luni, Directorului îi va fi plătită o compensație de încetare reprezentând Remunerația Fixă Brută Lunară înmulțită cu numărul de luni rămase până la expirarea duratei, plus compensația de neconcurență (dacă societatea își va exercita această opțiune) și Directorul va avea dreptul să primească întreaga valoare a pachetului OAVT.

În situația prevăzută la lit. e., Directorului îi vor fi plătite sumele datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului, respectiv Remunerația Fixă Lunară Brută, Remunerația Variabilă Anuală Brută și contravaloarea pachetului OAVT la care se adaugă (după caz) și compensația de neconcurență, în valoare de maximum 12 Remunerații Fixe Lunare Brute.

În prezent, Politica de remunerare/ Contractele de Mandat încheiate cu Directorii Executivi nu prevăd clauze cu privire la:

- a. beneficii legate de sistemele de pensii suplimentare sau de pensionare anticipata;*
- b. perioade de amanare sau recuperarea remuneratiilor variabile.*

7. Dispoziții finale

După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare, împreună cu data și rezultatele votului se publică fără întârziere pe website-ul emitentului și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Politica de remunerare va fi supusă aprobării în cadrul AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani, în conformitate cu prevederile art. 92¹ lit. (7) din legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

În cazul revizuirii politicii, se vor include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.

În cazul în care Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor nu aprobă forma propusă a unei noi politici, Compania plătește remunerația Conducătorilor în conformitate cu politica aprobată existentă și prezintă o politică revizuită pentru aprobare, în cadrul următoarei AGOA.