

Avizat / Endorsed
Director General / CEO
Georgeta-Corina POPESCU

NOTA/ NOTE				
AUTOR / AUTHOR	Număr /Number		9900-1704/09.03.2021	
	Entitate / Entity		Direcția Resurse Umane / Human Resources Division	
1.Referitor la/ Referring to	Politica de Remunerare pentru Administratori și Directorii Executivi ai SE Electrica SA. / S.E. Electrica S.A. Directors and Executive Managers Remuneration Policy.			
2. Pentru / For	Aprobare / Approval		Avizare / Endorsement	Informare / Information
	CA / BoD		X	
	AGA/ GMS		X	
3. Hotărârea propusă	3. Proposed resolution			
<p>Consiliul de Administrație avizează (i) Politica de Remunerare pentru Administratori și Directorii Executivi ai SE Electrica SA., conform formei propuse, (ii) și aplicarea acesteia începând cu data aprobării de către AGOA, în vederea înaintării spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.</p>	<p>The Board of Directors endorses (i) the SE Electrica SA Directors and Executive Managers Remuneration Policy in the proposed form, (ii) and its application from the date of its approval by the OGMS and submits it for approval to the Ordinary General Meeting of Shareholders.</p>			
4. Baza legala - Legea 24/2017, modificată prin Legea 158/2020 (Art.92^1)	4. Legal background - Law 24/2017, amended by Law 158/2020 (Art.92 ^ 1)			
5. Conținut 5.1. Context	5. Content 5.1. Background			
<p>Politica de Remunerare pentru Administratori și Directorii Executivi, în vigoare la acest moment la nivelul companiei, a fost aprobată prin Hotărârea AGOA nr.1/09.02.2018 (punctul 5) și prin Hotărârile CA Electrica nr. 27/15.12.2017 și 6/26.04.2018.</p> <p>Necesitatea actualizării Politicii reprezintă o obligație ce rezultă din modificarea cadrului legal european și național, conform Directivei Europene nr. 828/2017, transpusă în legislația națională prin Legea nr. 24/2017, așa cum aceasta a fost modificată și completată ulterior prin Legea nr. 158/2020 (Art.92^1).</p> <p>Modificările legislative vizează, printre altele, creșterea transparenței privind remunerarea, prin publicarea tuturor tipurilor de remunerații și beneficii plătite Conducătorilor, în funcție de rolul și responsabilitățile acestora.</p> <p>În cazul sistemului unitar de administrare, cum este situația SE Electrica SA, Conducătorii sunt definiți ca fiind orice membri ai Consiliului de Administrație, precum și orice director executiv.</p> <p>Potrivit Art. 92^1 din Legea nr. 24/2017, modificată prin Legea nr. 158/2020, prevederile principale ale unei Politici de Remunerare sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - statuează nivelul de aprobare la AGA și obligativitatea publicării; 	<p>The company's Remuneration Policy for Directors and Executive Managers, currently in force, was approved through the OGMS Resolution no. 1/09.02.2018 (item 5) and by the Electrica's BoD Decisions no. 27 / 15.12.2017 and 6 / 26.04.2018.</p> <p>The requirement to amend the Policy results from the amendment of the European and national legislation, in accordance with the European Directive no. 828/2017, transposed into national legislation by Law no. 24/2017, as it was further amended and supplemented by Law no. 158/2020 (Art.92 ^ 1).</p> <p>Among other, the legislative amendments aim at increasing transparency regarding remuneration by publishing the different types of remuneration and benefits paid to the Leaders ("Conducatori" in Romanian), according to their role and responsibility.</p> <p>In the unitary administration system, such as that of SE Electrica SA, Leaders are defined as any Members of the Board of Directors or any Executive Manager.</p> <p>According to Art. 92 ^ 1 of Law no. 24/2017, amended by Law no. 158/2020, the main provisions of the Remuneration Policy include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - it establishes the approval competence to the GMS as well as the obligation to publish it; 			

- include explicații privind modul în care contribuie la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale companiei și este aliniată cu strategia și obiectivele acesteia;
- este elaborată într-un limbaj clar, este ușor de înțeles și descrie toate elementele remunerației fixe și a celei variabile (inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în bani sau în natură) acordate Conducătorilor și proporția relativă a acestor elemente;
- include explicații privind modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale celorlalți angajați;
- stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, dacă este cazul, criterii privind responsabilitatea socială a societății și explică modul în care acestea contribuie la obiectivele privind strategia, sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale societății, precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță;
- în cazul acordării unei remunerații bazate pe acțiuni, politica precizează perioadele în care persoanele au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de indisponibilizare a acțiunilor după atribuirea definitivă și explică modul în care remunerația bazată pe acțiuni contribuie la obiectivele prevăzute mai sus;
- indică durata contractelor sau a acordurilor cu Conducătorii și perioadele de preaviz aplicabile, condițiile de reziliere, precum și plățile aferente rezilierii acestor contracte;
- prezintă detalii privind schemele de pensii suplimentare, dacă este cazul, precum și orice perioade de amânare și posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile;
- descrie procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare, măsurile privind evitarea conflictelor de interese și rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate.

Totodată, modificările legislative prevăd, în conformitate cu art. 92[^]2, elaborarea unui Raport de Remunerare care să includă toate sumele și beneficiile acordate sau datorate Conducătorilor (actuali sau revocați în perioada analizată), în mod individual, pe parcursul ultimului exercițiu financiar.

Raportul va fi supus votului consultativ al acționarilor în AGA (vot ex-post), iar compania trebuie să explice în următorul raport cum a fost luat în considerare votul acționarilor. De asemenea, raportul este pus la dispoziția publicului, prin postarea acestuia pe site-ul companiei, rămânând valabil pentru o perioadă de 10 ani.

Având în vedere faptul că prevederile art. 92[^]1 alin. (1) se vor aplica începând cu anul 2021, prevederile art. 92[^]2 alin. (1) din Legea nr. 24/2017, referitoare la raportul de remunerare, se vor aplica începând cu anul 2022.

Politica de Remunerare propusă (Anexa 1) nu aduce modificări limitelor remunerațiilor stabilite de AGA pentru Administratori și Directorii Executivi, ci, în baza noilor prevederi legislative, prezintă în mod transparent elementele remunerației fixe și ale celei variabile, inclusiv beneficiile financiare și non financiare, în orice formă, care pot fi acordate Conducătorilor.

Astfel, principalele aspecte incluse, în conformitate cu noile prevederi legislative, sunt după cum urmează:

- it includes explanations on how it contributes to the sustainability and long-term interests of the company and is aligned with the company's strategy and its objectives;
- it is elaborated in a clear, understandable wording and describes all the elements of the fixed and variable remuneration (including all the bonuses and other benefits in cash or in kind) granted to the Leaders, as well as the relative weight of these elements;
- it includes explanations regarding the way the remunerations and employment conditions of the other employees were taken into account;
- it establishes clear, complete and varied criteria for granting the variable remuneration, it indicates the criteria regarding financial and non-financial performance, including, if applicable, criteria for the corporate social responsibility of the company and it explains the way it contributes to the objectives regarding strategy, sustainability and the company's long - term interests, as well as the methods for determining the extent to which the performance criteria have been met;
- in case of granting a share-based remuneration, the policy specifies the periods during which those persons are entitled to be granted shares, respectively the allocation periods scheme and, as appropriate, the period of unavailability of shares after the final granting and it explains how remuneration based on shares contributes to the objectives set out above;
- it indicates the duration of the contracts or agreements concluded with the Leaders and the applicable notice periods, the termination conditions, as well as the payments related to termination of these contracts;
- it presents details regarding the supplementary pension schemes, if applicable, as well as any deferral periods and the options of the issuer to recover the variable remunerations;
- it describes the decision-making process regarding the remuneration policy, the measures to avoid conflicts of interests and the role of the remuneration committee or of other committees involved.

Moreover, in accordance with Art. 92[^]2, the legislative amendments stipulate the elaboration of a Remuneration Report that would include all the amounts and benefits granted or due to the Leaders (present or revoked during the referred period), separately, during the last financial year.

The remuneration report is subject to the advisory vote of the shareholders in the GMS (ex-post vote) and the company must explain within the following report how the shareholder's vote was taken into consideration. Also, the report is made available to the public, by posting it on the company's website for a period of 10 years.

Since the provisions of Art. 92[^]1 par. (1) shall be applied starting with 2021, the provisions of Art. 92[^]2 par. (1) of Law no. 24/2017, regarding the remuneration report, will be applied starting with 2022.

The proposed Remuneration Policy (Annex 1) does not bring any changes to the remuneration limits for Directors and Executive Managers established by the GMS but based on the current legislative provisions, it transparently presents the elements of fixed and variable remuneration, including financial and non-financial benefits, in any form that can be granted to the Leaders.

Thus, the main aspects included, in accordance with the new legislative provisions, are as follows:

<ul style="list-style-type: none"> - limitele privind remunerarea Administratorilor și Directorilor Executivi, astfel cum au fost aprobate prin Hotararea AGOA nr.1/09.02.2018; - limitele remunerațiilor variabile anuale și pe termen lung; - criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, condițiile aplicabile pentru acordarea remunerațiilor variabile anuale, precum și a celor pe termen lung, pentru Directorii Executivi; - clauzele de încetare a contractului de mandat, compensațiile acordate la încetarea contractului de mandat, precum și condițiile de acordare a acestora; - beneficiile financiare și non financiare acordate Administratorilor și Directorilor Executivi; <p>Politica de remunerare pentru Administratori și Directorii Executivi ai S.E. Electrica S.A. se va aplica începând cu data aprobării acesteia de către Adunarea Generala Ordinara a Acționarilor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - the remuneration limits for Directors and Executive Managers as approved through the OGMS resolution no. 1/09.02.2018; - the limits of the annual and long-term variable remunerations; - criteria for financial and non-financial performance, the applicable conditions for granting the annual variable and long-term remunerations to the Executive Managers; - the termination clauses of the mandate agreement, the compensations granted at the termination of the mandate agreement, as well as the conditions under which these are granted; - financial and nonfinancial benefits granted to Directors and Executive Managers; <p>The Remuneration Policy for Directors and Executive Managers of S.E. Electrica S.A. shall enter into force starting with the date of its approval by the Ordinary General Meeting of Shareholders.</p>
<p>6. Anexe: Anexa 1: Politica de Remunerare pentru Administratori și Directorii Executivi ai SE Electrica SA.</p>	<p>6. Annexes: Appendix 1: SE Electrica SA Directors and Executive Managers Remuneration Policy</p>

Avizatori /Endorsement	Semnatura/ Signature
Director Direcția Resurse Umane / CHRO <i>Bibiana CONSTANTIN</i>	
Director Executiv Direcția Corporate Development / CCDO <i>Anamaria ACRISTINI</i>	
Director Divizie Juridic și Managementul Participațiilor / Head of Legal and Participation Management Division <i>Maria Cristina MANDA</i>	
Director Departament Juridic & DPO / Head of Legal & DPO <i>Ștefania ANDRUHOVICI</i>	
Director Departament Secretariat General / Head of General Secretary <i>Cătălina NEDELCU</i>	
Director Departament PMO / Head of Project Management Office (PMO) <i>Mirela DÎMBEAN-CREȚA</i>	
Șef Serviciu Relații cu Investitorii / Head of Investors Relations Service <i>Alexandra ȚIȚAN</i>	
Consilier Juridic Definitiv Senior / Senior Legal Consultant within Legal & DPO Department <i>Alexandra TROACĂ</i>	
Consultant Management DG / Management Consultant within General Direction <i>Rovana MIREA</i>	
Consultant Management Senior DSG / Senior Management Consultant within General Secretary Department <i>Roxana TOMPEA</i>	
Consultant Management DRU / Management Consultant within Human Resources Direction <i>Ștefania DRĂGHICI</i>	