

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.	
	SOCIETATE ADMINISTRATA IN SISTEM DUALIST str. Alexandru Ioan Cuza nr.5, Targu Jiu, jud Gorj; tel: 0253.205.401; fax: 0253.227.280 nr.ord.registrul comertului J 18/311 2012; cod fiscal RO30267310 cont virament RO 59 RZBR 0000 06001465 2248, Raiffeisen Bank – Targu Jiu www.ceoltenia.ro, mail: office@ceoltenia.ro
	

Nr. 2305/14.09.2015

Anexa nr....³

La HAGA nr...../.....^{19.10.2015}

Anexa nr....^{I.4}

La HCS nr...../.....^{26.1.14.09.2015}

Nota

**privind avizarea/aprobarea incheierii unor acte aditionale la contractele de
administratie ale membrilor Consiliului de Supraveghere
cuprinzand criteriile si obiectivele de performanta si remuneratia variabila**

1. Prezentare generala

Prin contractele de administratie ale membrilor Consiliului de Supraveghere a fost stabilita o remuneratie fixa care nu se raporteaza la criterii si obiective de performanta, ci numai la participarea in cadrul comitetelor consultative constituie in cadrul Consiliului de Supraveghere.

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

Mecanismul de acordare a indemnizatiei lunare fixe este urmatorul:

- presedintele consiliului de supraveghere si membrii care sunt in cadrul a cel putin 2 comitete consultative constituite la nivelul consiliului beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima;
- membrii consiliului de supraveghere care sunt in cadrul unui comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 90% din indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima;
- membrii consiliului de supraveghere care nu fac parte din comitetele consultative constituite la nivelul consiliului, beneficiaza de o indemnizatie fixa lunara reprezentand 85% din indemnizatie fixa lunara la valoarea maxima.

2. Propunere cu fundamentare economica

Pentru creșterea eficienței activității Consiliului de Supraveghere, precum și creșterea gradului de motivare al membrilor raportat la gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță, se propune instituirea unei componente variabile a remunerației funcției de indicatorii trimestriali prezentați în Anexa, după cum urmează:

2.1. Componenta variabilă a remunerației

În vederea acordării componentei variabile, gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță va fi determinat trimestrial, cu luarea în considerare a ponderii fiecărui indicator și a variației față de nivelul țintă stabilit. Suma corespunzătoare componentei variabile se acordă în 4 (patru) tranșe trimestriale în condițiile prevăzute după cum urmează:

Pe baza indicatorilor stabiliți și a ponderii fiecăruia, se va calcula un Indicator global trimestrial de performanță I_T , după următoarea formulă:

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

unde

I_T – indicator global trimestrial

I_i – Indicator individual (Grad de îndeplinire-%)

W_i – Coeficient de ponderare

I_A – Indicator global anual

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

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

Dacă per total, la sfârșitul anului, Indicatorul global anual I_A se realizează 100% sau peste, diferențele reținute din componenta variabilă aferentă trimestrelor în care coeficientul global trimestrial a fost sub 100%, se achită Mandatarului.

3. Baza legală a fundamentării

Conform prevederilor art. 19¹ alin. (4) din Actul constitutiv al societății, principalele atribuții ale comitetului de nominalizare și remunerare sunt:

- identificarea criteriilor și obiectivelor privind orice scheme de remunerare pe baza de performanță (bonusuri, comisioane, alte beneficii financiare în afara salariului) pentru

directori/directori executivi și personal, fiind autorizat de către Consiliul de Supraveghere să solicite orice informații pe care le considera necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;

- urmărirea corelării remunerațiilor propuse cu performanță pe termen mediu și lung;
- identificarea criteriilor și obiectivelor necesare întocmirii schemei de remunerare pe bază de performanță;
- formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere;
- solicită Consiliului de Supraveghere să supună aprobării A.G.A. politica de remunerare, aplicabilă în stabilirea remunerației membrilor Consiliului de Supraveghere, justificată în raport de îndatoririle specifice, atribuțiile acestora în cadrul unor comitete consultative, numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.

4. Concluzii

Fata de cele prezentate și în temeiul prevederilor Actului constitutiv- art. 19¹ alin. (4), Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere supune spre avizare Consiliului de Supraveghere și spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Actionarilor:

- încheierea unor acte adiționale la contractele de administrație ale membrilor Consiliului de Supraveghere care să prevadă criteriile și obiectivele de performanță conform Anexei la prezenta notă și acordarea unei componente variabile a remunerației funcție de acestea.

Comitetul de nominalizare și remunerare

Radu Cristian Eugen

Porumbel Ana Georgiana

Dan Valentin Gheorghe

Criteriile și obiectivele de performanță- Anexa la contractele de administratie

Anexa 1.1 a

Nr. crt.	Obiective/Indicatori de performanță	U.M.	Anul 2015				Total 2015	Coeficient de ponderare
			Trim I	Trim II	Trim III	Trim IV		
0	1	3	4	5	6	7	8	11
Îmbunătățirea indicatorilor privind performanțele financiare ale Societății								
1.	EBITDA (profit operațional + deprecierea activelor imobilizate)	mii lei	177.723,50	354.588,30	531.880,40	707.926,00	707.926,00	0,30
2.	Profitul de exploatare (cumulat de la începutul anului)	mii lei	25.338,50	49.818,30	74.725,30	98.386,00	28.386,00	0,15
3.	Plăți restante	mii lei	54.000,00	36.000,00	30.600,00	5.775,00	5.775,00	0,10
4.	Productivitatea muncii	mii lei/pers	60,29	117,44	184,76	258,00	258,00	0,15
5.	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri		998,24	998,58	998,54	998,86	998,86	0,15
6.	Cost per MWh (cu CO ₂)	lei / MWh	183,50	182,66	187,71	191,33	191,33	0,10
7.	Cost per tona de cărbune	lei / tonă	55,47	54,87	52,39	50,86	50,86	0,05
Total - Gradul de realizare al obiectivelor și indicatorilor de performanță (suma valorilor din col. 12)								1,00

* Nivelul maxim de realizare/nerealizare este de +/-150% pentru fiecare indicator de performanță