



POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII NATIONALE NUCLEARELECTRICA S.A.

Martie 2021

CUPRINS

| | |
|--|----|
| 1. Prezentarea Societatii Nationale Nuclearelectrica SA | 2 |
| 2. Definirea unor termeni si expresii | 2 |
| 3. Principii generale ale politicii de remunerare | 4 |
| 4. Procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare..... | 5 |
| 5. Structura remunerarii | 6 |
| 5.1. Consiliul de Administratie | 6 |
| 5.2. Directorii cu contract de mandat:..... | 10 |
| 6. Modificarea indicatorilor cheie de performanta si a componentei variabile | 13 |
| 7. Elemente privind contractul de mandat | 13 |
| 7.1. Contractul de mandat incheiat de societate cu membrii Consiliului de Administratie.. | 13 |
| 7.2. Contractul de mandat incheiat de societate cu Directorii..... | 14 |
| 8. Raportari privind remunerare administratorilor si a directorilor cu contract de mandat... | 16 |
| 9. Prevederi finale | 17 |

1. Prezentarea Societatii Nationale Nuclearelectrica SA

Societatea Nationala Nuclearelectrica S.A., denumita in continuare S.N. Nuclearelectrica S.A. sau SNN, este persoana juridica romana, avand forma juridica de societate pe actiuni, fiind infiintata in baza HG nr. 365/1998 ca urmare a reorganizarii Regiei Autonome de Electricitate „RENEL”.

Sediul social al S.N. Nuclearelectrica S.A. este in Romania, municipiul Bucuresti, str. Polona nr. 65, Sectorul 1.

S.N. Nuclearelectrica S.A. este inmatriculata la Registrul Comertului sub nr. J/40/7403/1998, avand ca scop producerea si vanzarea de energie electrica, prin efectuarea, cu respectarea legislatiei in vigoare, de acte de comert corespunzatoare obiectului de activitate “Productia de energie electrica” – Cod CAEN 3511.

Potrivit Actului Constitutiv, societatea este administrata in sistem unitar. Organul executiv al societatii este Consiliul de Administratie, format din 7 (șapte) membri dintre care cel puțin 4 (patru) membri trebuie sa fie administratori independenti. Membrii Consiliului de Administratie sunt alesi pentru un mandat de 4 ani, putand fi realesi. Membrii Consiliului de Administratie sunt alesi de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor, cu respectarea prevederilor legale.

Consiliul de Administratie este insarcinat cu indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu exceptia celor rezervate de lege pentru adunarea generala a actionarilor.

Atributiile Consiliului de Administratie sunt prevazute in Actul Constitutiv al societatii si in contractele de mandat incheiate de catre societate cu membri Consiliului de Administratie.

2. Definirea unor termeni si expresii

| | |
|--|--|
| Act constitutiv | Actul Constitutiv al Societatii, aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor Societății |
| Conducator | Membru al Consiliului de Administratie, Director General, Director General Adjunct, Director Financiar |
| Consiliul de Administratie (CA) | Organismul corporativ format din administratorii societății în sistemul unitar de administrare |

| | |
|--|---|
| Administrator | Membru al Consiliului de Administratie, inclusiv Presedintele Consiliului de Administratie |
| Director | Persoana care a incheiat cu societatea un contract de mandat pentru indeplinirea atribuții de conducere a societății în sistemul unitar de administrare, astfel cum este prevăzut la articolul 143, alin. (1) și (5) din Legea nr. 31/1990 |
| Cadrul legal aplicabil | Ansamblul normelor juridice române cuprinse în O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Legea societăților nr. 31/1990, HG nr.722/2016, Legea emitenților de instrumente financiare și operațiuni de piață nr. 24/2017, precum și alte acte normative incidente prezentei politici |
| Remuneratia | Este formata din indemnizatie fixa luna si o componenta variabila stabilite cu respectarea prevederilor din Legea nr. 31/1990, si ale OUG nr. 109/2011 |
| Conflict de interese | Orice situații sau împrejurări determinate/determinabile potrivit cadrului juridic aplicabil în care interesul personal, direct ori indirect, al Conducatorului, contravine interesului Societății, astfel încat afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor de afaceri sau îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin în exercitarea mandatului său pentru <i>Societate</i> |
| Masurarea performantei | Metodologia in baza careia o autoritate publica tutelara evalueaza rezultatele intreprinderilor sale publice raportat la obiectivele, tintele si misiunea pe care le-a stabilit autoritatea publica tutelara pentru acestea |
| Indicatori cheie de performanta (KPI) | Instrumente de masurare cantitativa si calitativa a performantei financiare si nefinanciare care indica atingerea unor obiective cuantificabile raportate la tinte specifice de performanta |
| Indicatorii de performanta financiari | Instrumente de masurare a performantei, utilizate pentru a determina eficienta utilizarii resurselor pentru generarea veniturilor, acoperirea costurilor si obtinerea profitului |
| Indicatorii de performanta nefinanciari | Instrumente de masurare a performantei, care determina cât de bine utilizeaza Societatea resursele |
| Rezultate | Efectele activitatii Societatii, care au impact fie asupra crearii sau livrării de valoare, fie asupra reducerii sau diminuării valorii |
| Tinta | O valoare numerica a indicatorului de performanta raportata la perioada de timp pentru care a fost stabilit indicatorul, care indeplineste un obiectiv de performanta |

3. Principii generale ale politicii de remunerare

Scopul Politicii de Remunerare este acela de a oferi un cadru transparent prin care conducatorii societatii sunt remunerați conform unor principii clare, menite sa demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie in societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte parti implicate.

Politica de remunerare si aplicarea acesteia:

- ✓ vor urmari compatibilitatea cu administrarea solida si eficace a riscurilor, promoveaza acest tip de administrare, fara a incuraja asumarea de riscuri care nu este conforma cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv al societatii;
- ✓ vor fi compatibile cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele SNN, precum si ale celorlalte parti interesate, cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese

In acest sens, politica de remunerare detaliaza principiile care stau la baza remunerarii conducatorilor, totalitatea elementelor de remunerare la care acestia sunt indreptatiti, precum si justificarea acordarii acestor remuneratii in raport cu obiectivele pe termen scurt, mediu si lung ale societatii, in acord cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, coroborat cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata.

Politica de remunerare este aplicabila membrilor Consiliului de Administratie si Directorilor cu contract de mandat ai Societatii Nationale Nuclearelectrica SA

Obiectivele acestei politici constau in:

- Stabilirea unor praguri si linii directoare clare in materie de remunerare;
- Stabilirea structurii de remunerare;

Principiile care guverneaza aceasta politica sunt in conformitate cu prevederile art. 37, art. 38 si art. 39 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, coroborat cu prevederile Legii nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, acestea asigurand:

- O structura de remunerare separata pentru membrii Consiliului de Administratie si pentru directorii societatii cu contract de mandat;
- Stabilirea structurii de remunerare si limitele remuneratiei conducatorilor, in conformitate cu prevederile legale aplicabile intreprinderilor publice¹, respectiv: Legea societatilor nr.31/1990, Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;

¹ Potrivit art.2, alin. (2), lit.b) din OUG nr.109/2011, S.N. Nuclearelectrica S.A., este intreprindere publica, fiind o societate naționala, la care statul este acționar majoritar

- Un sistem de remunerare compus dintr-o indemnizație fixă lunară brută și o componentă variabilă acordată în funcție de realizarea indicatorilor de performanță stabiliți în acord cu obiectivele strategice ale societății și Planul de administrare al acesteia.

Remuneratia conducatorilor societatii necesita o fundamentare temeinică, formulată pe baza unui studiu comparat asupra condițiilor de remunerare pentru pozițiile similare din societăți, din același domeniu de activitate, cu capital majoritar de stat din România și din alte state europene, după caz, ținându-se cont de:

- Importanța societății pe piața energetică – SNN fiind o companie strategică în domeniul energiei electrice, complexitatea și exigența îndeplinirii cerințelor de operare a capacităților de producție în condiții de siguranță și securitate nucleară la standardele impuse de organismele naționale și internaționale de reglementare;
- Necesitatea de a atrage și de a păstra în Conducerea societății specialiști și manageri cu expertiza și experiența relevantă în sectorul energetic, precum și într-un spectru larg de activități la nivel național și internațional

4. Procesul de luare a deciziilor în legătură cu politica de remunerare

Potrivit dispozițiilor Legii societăților nr.31/1990, al OUG nr.109/2011 și al Actului Constitutiv al SNN, deciziile privind politica de remunerare a conducătorilor societății sunt adoptate după cum urmează:

a) Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- 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;
- să mandateze reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
- să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractul de mandat;

b) Adunarea Generală a Acționarilor are următoarele competențe:

- aprobă politica de remunerare în ceea ce privește conducătorii societății, precum și cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani;
- stabilește nivelul remunerațiilor membrilor Consiliului de Administrație precum și termenii și condițiile contractului de mandat încheiat de societate cu membrii Consiliului de Administrație;
- fixează limitele generale ale remunerațiilor Directorului General și Directorilor;

- supune votului raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar, opinia acționarilor rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Feedback-ul acționarilor în legătură cu Politica de Remunerare va fi preluat fie din întrebările puse de aceștia anterior AGA, fie din dezbaterile efective din cadrul AGA, astfel cum este reținut în cadrul procesului verbal și va trebui luat în considerare în momentul revizuirii Politicii.

c) Consiliul de Administratie are urmatoarele competente:

- numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor
- aproba contractele de mandat ale Directorului General și ale Directorilor numiți stabilind astfel modul de organizare a activității directorilor
- revizuieste Politica de remunerare, ca parte a pachetului de documente care urmează a fi supus aprobării acționarilor.

d) Comitetul de Nominalizare și Remunerare are urmatoarele competente:

- Elaborează recomandări privind nivelul componentei variabile a remunerației membrilor Consiliului de Administratie;
- Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de Administratie;
- Formulează recomandări Consiliului de Administrație cu privire la politica de remunerare și modificările aduse acesteia;
- Elaborează recomandări în ceea ce privește verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politica de Remunerare;
- Formulează propuneri privind evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță (KPI) și calcularea remunerației variabile, inclusiv impactul potențialelor prevederi malus și / sau claw-back;
- Supune spre avizarea Consiliului de Administrare, în vederea aprobării de către Adunarea Generală a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății;
- Prezintă Consiliului de Administrare un raport anual privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separate pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații precum și alte avantaje acordate acestora.
- Elaborează recomandări privind raportul de remunerare.

5. Structura remunerării

5.1. Consiliul de Administratie

Potrivit art 37 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, remunerația membrilor consiliului de administrație ai SNN este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute de aceasta ordonanță.

Remunerația membrilor consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă

lunară și o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

Indemnizația fixă lunară a membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație nu poate depăși 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 anterior numirii.

Indemnizația fixă lunară a membrilor executivi ai consiliului de administrație nu poate depăși de 6 ori 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 anterior numirii.

Nivelul componentei variabile este stabilit potrivit recomandărilor temeinic motivate, formulate pe baza unui studiu comparat asupra condițiilor de remunerare pentru pozițiile similare din societăți, din același domeniu de activitate, cu capital majoritar ori integral de stat din România și din alte state europene, de comitetul de nominalizare și remunerare sau, după caz, de experții în recrutare resurse umane ale căror servicii au fost contractate pentru derularea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație.

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.

Componenta variabilă a remunerației se acorda conditionat de îndeplinirea cumulată a tintelor aferente indicatorilor cheie de performanță stabiliți prin contractul de mandat, după cum urmează:

- a. Componenta variabilă anuală se acorda în procent de 100% dacă indicatorii cheie de performanță înregistrează cumulativ un procent de realizare egal sau mai mare de 100%;
- b. Componenta variabilă anuală se acorda proporțional cu lunile de activitate din ultimul an de mandat;
- c. Componenta variabilă anuală se acorda în procent diminuat proporțional cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță, dacă aceștia înregistrează cumulativ la nivel de exercițiu financiar un procent de realizare mai mic de 100%, dar nu mai mic de 75%. Dacă indicatorii cheie de performanță înregistrează cumulativ la nivel de exercițiu financiar un procent de realizare mai mic de 75% componenta variabilă anuală nu se acorda. Formula de calcul este:

• $PrICP = 100\%$ rezulta $PrCv = 100\%$

• $75\% \leq PrICP < 100\%$ rezulta $PrCv = PrICP \text{ realizat } (\%)$

• $PrICP < 75\%$ rezulta $PrCv = 0\%$

unde: $PrICP$ – procent de realizare a Indicatorului Cheie de Performanță

$PrCv$ – procent de acordare a Componentei variabile

- d. Valoarea componentei variabile pe termen scurt, mediu și lung se determină prin aplicarea cotelor procentuale precizate în contractul de mandat, rezultând valoarea de plată a componentei variabile pentru fiecare an de mandat după următorul algoritm:

| Componenta variabila | Algoritm de calcul |
|-----------------------------|--|
| Anul 1 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 1 de mandat (pe termen scurt) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen mediu) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 2 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen mediu)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 3 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 3 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen mediu)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 4 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen mediu) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |

Componenta variabila pe termen scurt se calculeaza si se plateste pentru un exercitiu financiar, suma se acorda in transe trimestriale de 18% din valoarea anuala previzionata pentru exercitiu financiar in curs corespunzator indeplinirii indicatorilor pe durata scursa din exercitiul financiar, in termen de 10 zile calendaristice de la data inchiderii raportarilor trimestriale, urmand ca, in termen de 15 zile de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta sa fie regularizata.

In situatia in care procentul de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta determinat pentru un trimestru se situeaza sub valoarea de 75%, acordarea cotei din componenta variabila anuala se sisteaza pana la inchiderea exercitiului financiar, diferenta urmand a fi regularizata in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate.

Componenta variabila pe termen mediu se calculeaza si plateste pentru o perioada de doua exercitii financiare, pe baza procentelor stabilite in contractul de mandat. Suma se acorda in transe anuale de 50% din valoarea previzionata pe termen mediu, in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, urmand ca in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate corespunzatoare anului respectiv din mandat, precizat in contractul de mandat, ce incheie perioada de analiza a obiectivelor pe termen mediu, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta pe termen mediu sa fie regularizata.

Componenta variabila pe termen lung se calculeaza si plateste pentru intregul mandat de patru

ani de activitate. Suma se acorda in transe anuale de 25% din valoarea previzionata pe termen lung in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, urmand ca in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, ce contine ultimele luni ale mandatului, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta pe termen lung sa fie regularizata.

In situatia in care indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulat la nivel de exercitiu financiar un procent de realizare mai mic de 75%, acordarea cotei din componenta variabila pe termen mediu si pe termen lung se sisteaza pana la inchiderea exercitiului financiar al perioadei medii, respectiv lungi din mandat, diferenta urmand a fi regularizata in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, pentru perioada medie, respectiv lunga a mandatului.

In cazul in care mandatul inceteaza inainte de finalizarea perioadei de mandat, din motive care nu tin de persoana Administratorului, componenta variabila se acorda proportional, corespunzator pana la ultima luna intreaga de activitate din perioada de mandat.

In cazul in care mandatul inceteaza inainte de finalizarea perioadei de mandat, din motive ce tin de persoana Administratorului, societatea este in drept sa pretinda si Administratorul s-a angajat prin contractul de mandat sa returneze intreaga suma acordata in anul respectiv reprezentand plata componentei variabile aferenta anului in care a intervenit incetarea mandatului.

Indicatorii cheie de performanta si gradul de indeplinire a indicatorilor pot fi modificati, dupa caz, in urmatoarele situatii:

- a) Forta majora, asa cum aceasta este definita de lege;
- b) Alte cauze neimputabile administratorilor si care nu afecteaza realizarea obiectivelor si a tintelor stabilite pentru intregul mandat.

Tintele pot fi modificate si in cazul rectificarii Bugetului de Venituri si Cheltuieli, aprobat in conditiile legii si a actului constitutiv.

Descrierea, instrumentul de verificare si valorile tinta a indicatorilor cheie de performanta sunt precizate in contractul de mandat.

Indicatorii de performanta financiari sunt verificati prin raportare la valorile realizate a acestor indicatori asa cum acestea sunt consemnate in inregistrarile financiar contabile ale societatii.

Modul de verificare a indicatorilor nefinanciari se efectueaza prin analiza stadiului de realizare a acestor indicatori cuprinsi in Rapoartele / Formulele de calcul precizate in contractul de mandat.

Componenta variabila a remuneratiei administratorilor se revizuieste anual, in functie de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse in planul de administrare si de gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si nefinanciari aprobati de Adunarea Generala a Actionarilor.

Obiectivele si indicatorii de performanta ai administratorilor se stabilesc in functie de

asteptările acționarilor și de politica de dezvoltare a SNN și se aprobă de către Adunarea Generală a Acționarilor.

5.2. 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. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele a de 6 ori 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 anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

Nivelul componentei variabile este stabilit potrivit recomandărilor temeinic motivate, formulate pe baza unui studiu comparat asupra condițiilor de remunerare pentru pozițiile similare din societăți, din același domeniu de activitate, cu capital majoritar ori integral de stat din alte state europene, de comitetul de nominalizare sau, după caz, de experții în recrutare resurse umane ale căror servicii au fost contractate pentru derularea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație.

Componenta variabilă a remunerației se acordă condiționat de îndeplinirea cumulată a tintelor aferente indicatorilor cheie de performanță stabiliți prin contractul de mandat, după cum urmează:

- a. Componenta variabilă anuală se acordă în procent de 100% dacă indicatorii cheie de performanță înregistrează cumulativ un procent de realizare egal sau mai mare de 100%;
- b. Componenta variabilă anuală se acordă proporțional cu lunile de activitate din primul, respectiv ultimul an de mandat;
- c. Componenta variabilă anuală se acordă în procent diminuat proporțional cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță, dacă aceștia înregistrează cumulativ la nivel de exercițiu financiar un procent de realizare mai mic de 100%, dar nu mai mic de 75%. Dacă indicatorii cheie de performanță înregistrează cumulativ la nivel de exercițiu financiar un procent de realizare mai mic de 75% componenta variabilă anuală nu se acordă. Formula de calcul este:

- $PrICP = 100\%$ rezulta $PrCv = 100\%$
- $75\% \leq PrICP < 100\%$ rezulta $PrCv = PrICP \text{ realizat } (\%)$
- $PrICP < 75\%$ rezulta $PrCv = 0\%$

unde: PrICP – procent de realizare a Indicatorului Cheie de Performanță

PrCv – procent de acordare a Componentei variabile

- d. Valoarea componentei pe termen scurt, mediu si lung se determina prin aplicarea cotelor procentuale precizate in contractul de mandat, rezultand valoarea de plata a componentei variabile pentru fiecare an de mandat dupa urmatorul algoritm:

| Componenta variabila | Algoritm de calcul |
|-----------------------------|--|
| Anul 1 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 1 de mandat (pe termen scurt) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen mediu) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 2 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 2 de mandat (pe termen mediu)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 3 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 3 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen mediu)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |
| Anul 4 de mandat | 80% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen scurt)+ 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen mediu) + 10% pentru atingerea obiectivelor din anul 4 de mandat (pe termen lung la final de mandat) |

Componenta variabila pe termen scurt se calculeaza si se plateste pentru un exercitiu financiar, suma se acorda in transe trimestriale de 18% din valoarea anuala previzionata pe anul fiscal in curs corespunzator executiei bugetare pe durata scursa din anul fiscal, in termen de 10 zile calendaristice de la data inchiderii situatiilor financiare ale fiecarui trimestru, urmand ca, in termen de 15 zile de la data data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulata al indicatorilor cheie de performanta sa fie regularizata.

In situatia in care procentul de realizare cumulata al indicatorilor cheie de performanta determinat pentru un trimestru se situeaza sub valoarea de 75%, acordarea cotei din componenta variabila anuala se sisteaaza pana la inchiderea exercitiului financiar, diferenta urmand a fi regularizata in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate.

Componenta variabila pe termen mediu se calculeaza si plateste pentru o perioada de doua exercitii financiare, pe baza procentelor stabilite in contractul de mandat. Suma se acorda in transe anuale de 40% din valoarea previzionata pe termen mediu, in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, urmand ca in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate corespunzatoare anului respectiv din mandat, precizat in contractul de mandat, ce incheie perioada de analiza a

obiectivelor pe termen mediu, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta pe termen mediu sa fie regularizata.

Componenta variabila pe termen lung se calculeaza si plateste pentru intregul mandat de patru ani de activitate. Suma se acorda in transe anuale de 20% din valoarea previzionata pe termen lung in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, urmand ca in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, ce contine ultimele luni ale mandatului, suma convenita pe baza procentului de realizare cumulat al indicatorilor cheie de performanta pe termen lung sa fie regularizata.

In situatia in care indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulat la nivel de exercitiu financiar un procent de realizare mai mic de 75%, acordarea cotei din componenta variabila pe termen mediu si pe termen lung se sisteaza pana la inchiderea exercitiului financiar al perioadei medii, respectiv lungi din mandat, diferenta urmand a fi regularizata in termen de 15 zile calendaristice de la data aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor a situatiilor financiare anuale auditate, pentru perioada medie, respectiv lunga a mandatului.

In cazul in care mandatul inceteaza inainte de finalizarea perioadei de mandat, din motive care nu tin de persoana Directorului, componenta variabila se acorda proportional, corespunzator pana la ultima luna intrega de activitate din perioada de mandat.

In cazul in care mandatul inceteaza inainte de finalizarea perioadei de mandat, din motive ce tin de persoana Directorului, societatea este in drept sa pretinda si Directorul s-a angajat sa returneze intreaga suma acordata in anul respectiv reprezentand plata componentei variabile aferenta anului in care a intervenit incetarea mandatului.

Indicatorii cheie de performantasi gradul de indeplinire a indicatorilor pot fi modificati, dupa caz, in urmatoarele situatii:

- a) Forta majora, asa cum aceasta este definita de lege;
- b) Alte cauze neimputabile administratorilor si care nu afecteaza realizarea obiectivelor si a tintelor stabilite pentru intregul mandat.

Tintele pot fi modificate in cazul rectificarii Bugetului de Venituri si Cheltuieli aprobata in conditiile legii si a actului constitutiv.

Descrierea, instrumentul de verificare si valorile tinta a indicatorilor cheie de performanta sunt precizate in contractul demandat.

Indicatorii de performanta financiari sunt verificati prin raportare la valorile realizate a acestor indicatori asa cum acestea sunt consemnate in inregistrările financiar contabile ale societatii.

Modul de verificare a indicatorilor nefinanciari se efectueaza prin analiza stadiului de realizare a acestor indicatori cuprinsi in Rapoartele / Formulele de calcul precizate in contractul de mandat.

Pe perioada in care Directorul detine si calitatea de administrator executiv, cazul Directorului General, acesta este indreptatit doar la plata remuneratiei conform contractului de mandat, fara a primi o remuneratie si pentru calitatea de membru al Consiliului de Administratie.

6. Modificarea indicatorilor cheie de performanta si a componentei variabile

Potrivit dispozitiilor Normelor metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație, precum și a directorilor, (Anexa2 la H.G. nr. 722/2016), inițiativa modificării indicatorilor de performanta și a componentei variabile poate aparține atât consiliului de administratie, cât și autorității publice tutelare.

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

În cazul inițierii modificării indicatorilor de performanta și a componentei variabile, de către autoritatea publică tutelară, aceasta transmite propunerile sale către consiliu de administratie 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 SNN.

În cazul în care se decide că aceste schimbari ar îmbunătăți eficacitatea și eficiența întreprinderii, se inițiază procedura convocării adunării generale a acționarilor, pentru aprobarea noilor niveluri ale indicatorilor supuși modificării.

Indicatorii aprobați de adunarea generală sau autoritatea publică tutelară, după caz, se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat.

7. Elemente privind contractul de mandat

7.1. Contractul de mandat incheiat de societate cu membrii Consiliului de Administratie

Contractul de mandat al membrului consiliului de administratie se incheie pentru o perioada de 4 ani, cu exceptia administratorilor selectati in urma vacantarii unei pozitii de membru in Consiliul de Administratie, situatie in care acestia vor incheia cu societatea contractul de mandat pe durata ramasa din mandatul predecesorului.

Contractul de mandat prevede dreptul de a se retrage din calitatea de Administrator, sub conditia comunicarii in scris Societatii a unui preaviz, cu cel putin 30 (treizeci) zile lucratoare anterior retragerii; cu acordul Societatii exprimat prin Adunarea Generala a Actionarilor, acest termen de preaviz poate fi mai scurt.

În cazul revocării Administratorului intempestiv sau nejustificat, acesta are dreptul de a primi de la Societate daune-interese pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat.

In cazul in care revocarea survine in primii 3 (trei) ani de mandat, administratorul are dreptul sa primeasca daune – interese reprezentand indemnizatiile lunare fixe pentru perioada ramasa neexecutata din contractul de mandat, dar nu mai mult de 24 indemnizatii lunare fixe.

In cazul in care revocarea survine in ultimul an de mandat, administratorul are dreptul sa primeasca daune – interese reprezentand indemnizatiile lunare fixe pentru perioada ramasa neexecutata din contractul de mandat, dar nu mai mult de 6 indemnizatii lunare fixe.

Plata daunelor – interese se face în termen de 30 zile lucratoare de la data încetării Contractului de Mandat.

Daunele-interese cuvenite administratorului potrivit prevederilor de mai sus este unica dezdaunare a acestuia in situatia in care intervine revocarea administratorilor in mod nejustificat.

Administratorul are dreptul de a ii fi rambursate toate cheltuielile aferente indeplinirii mandatului, in baza documentelor justificative si in conditiile legii. Nivelul la care vor fi decontate cheltuielile de transport, cazare si diurna vor fi cele stabilite pentru Directorul general/Directori.

Administratorul detine dreptul de a folosi obiecte de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității, acces la echipamente informatice, inclusiv telefonie, mijloace de transport, spatiu de birou adecvat exercitarii atributiilor chiar si in afara cadrului sedintelor de consiliu.

Administratorul este asigurat pentru raspundere manageriala a administratorilor si directorilor (tip Directors and Officers – D&O) privind activitatea sa in cadrul Consiliului de Administratie, limita de raspundere pentru fiecare persoana fiind de 3 milioane Euro. Plata primelor aferente acestei asigurări va fi făcută de societate și nu se va deduce din remuneratia cuvenita administratorului. Dreptul de a beneficia de cheltuielile judiciare pentru a se apara de o pretentie a unui tert indreptata impotriva Administratorului in legatura cu indeplinirea atributiilor conform Contractului de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal, Regulamentului de Organizare si Functionare a Consiliului de Administratie este asigurat, in masura in care nu sunt deja acoperite prin polita de asigurare tip directors and officers liability in vigoare la momentul respectiv.

Administratorul beneficiaza de plata si retinerea oricaror impozite datorate de Administrator in legatura cu remuneratia si beneficiile Contractului demandat de catre Societate in numele si pe seama Administratorului;

Administratorul beneficiaza de acelasi pachet de servicii medicale si/sau asigurare medicala contractate de societate pentru Directori.

7.2. Contractul de mandat incheiat de societate cu Directorii

Contractul de mandat al administratorului executiv / Director General, precum si al celorlalti directori ai societatii, selectati in acord cu prevederile OUG nr. 109/2011, se incheie pentru o perioada de 4 ani.

Prin contractul de mandat incheiat de director cu Societatea este prevazut dreptul acestuia de a se retrage din calitatea de Director, sub conditia comunicarii in scris Societatii a unui preaviz, cu cel putin 90 (nouazeci) zile lucratoare anterior retragerii; cu acordul Societatii exprimat prin decizie a Consiliului de Administratie, acest termen de preaviz poate fi mai scurt;

În cazul revocării Directorului intempestiv sau nejustificat, acesta are dreptul de a primi de la Societate daune-interese reprezentând contravaloarea indemnizațiilor fixe lunare brute pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea.

Plata daunelor – interese se face în termen de 30 zile lucratoare de la data încetării Contract de Mandat încheiat cu societatea.

Prin contractul de mandat încheiat cu societatea directorul mai beneficiază și de următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative și în condițiile legii. Nivelul la care vor fi decontate cheltuielile de transport, cazare și diurna vor fi cele stabilite pentru salariații cu contract de muncă din cadrul Societății;
- utilizarea obiectelor de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității, acces la echipamente informatice, inclusiv telefonie, mijloace de transport, spațiu de birou adecvat exercitării atribuțiilor, costurile acestora fiind suportate de Societate;
- asigurare pentru răspundere managerială a administratorilor și directorilor profesională civilă (D&O) privind activitatea sa în cadrul Societății, limita de asigurare pentru fiecare persoană fiind de 3 milioane Euro. Plata primelor aferente acestei asigurări va fi făcută de societate și nu se va deduce din remunerația convenită administratorului. Dreptul de a beneficia de cheltuielile judiciare pentru a se apăra de o pretentie a unui tert îndreptată împotriva Directorului în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform Contractului de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal este asigurat, în măsura în care nu sunt deja acoperite prin polița de asigurare tip directors and officers liability în vigoare la momentul respectiv;
- asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- plata și reținerea oricărui impozit datorat de Director în legătură cu remunerația și beneficiile Contractului de mandat de către Societate în numele și pe seama Directorului;
- un pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Societate;
- concediu de odihnă anual de 34 de zile lucratoare, acordabil la cerere, proporțional cu perioada din an în care a desfășurat activitate în baza contractului de mandat; și indemnizația aferentă, care se calculează similar ca și remunerația pentru zilele lucratoare (indemnizația fixă),
- concediu medical conform legii și zile libere plătite pentru sărbătorile legale, zile festive specifice, nașterea/casatoria unui copil, sau, în caz de deces al unui membru de familie, acordate prin similitudine cu cele din contractul colectiv de muncă aplicabil societății;
- durata de timp pentru care a exercitat contractul de mandat, în calitate de director, i se consideră ca vechime în muncă și/sau în sectorul energiei electrice, termice și nucleare;
- dispunerea de un fond de protocol din fondul de protocol al societății aprobat de Consiliul de Administrație;

- asigurarea unui loc de muncă corespunzător pregătirii și experienței profesionale (în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, încheiat în condițiile legii) precum și toate drepturile aferente acestui loc de muncă, conform prevederilor legale și/sau ale contractului colectiv de muncă aplicabil societății, după încetarea prezentului contract, respectiv după revocarea din această funcție din motive care nu țin de persoana sa;
- participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul societății.

8. Raportari privind remunerare administratorilor si a directorilor cu contract de mandat

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 a administratorilor și directorilor sunt făcute publice pe pagina de internet a SNN prin grija consiliului de administrație. Raportarea anuală a informațiilor privind remunerarea se realizează de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, prin elaborarea unui raport care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare a societății.

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

- Remunerația totală defalcată pe componente, 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 emitentului, și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
- Considerente ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebanesti;
- Eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor – interese pentru revocarea fără justă cauză
- Modificarea anuală a remunerației și a performanței emitentului;
- Informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- Informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare

Fără a aduce atingere perioadelor mai lungi prevăzute de acte legislative sectoriale ale Uniunii Europene direct aplicabile pe teritoriul României sau de acte legislative sectoriale naționale

care transpun directive europene, după 10 ani de la publicarea raportului de remunerare, datele cu caracter personal ale conducătorilor, incluse în raportul de remunerare, nu mai sunt lasate la dispoziția publicului.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor și este pus la dispoziția publicului pe website-ul SNN, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani.

9. Prevederi finale

Prezenta politica de remunerare a conducatorilor SNN constituie recomandare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare al SNN, se supune avizării Consiliului de Administratie și aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

De asemenea, ori de câte ori situația o va impune prezenta politica va fi modificată și completată în raport de dinamica activității curente a SNN, de dimensiunea și obiectul de activitate al societății, însă cel puțin o dată la patru ani se supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

Presedinte: Remus Vulpescu

Membru: Elena Popescu

Membru: Minodor Teodor Chirica