

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A.

Petroșani, str. Timișoara, nr. 2, cod poștal 332015, jud. Hunedoara

Cont IBAN RO86 RNCB 0165 1301 6858 0068 BCR Petroșani

CUI RO 30859649; Nr.Reg.Com. J2012000999208;

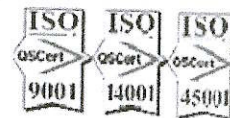
EUID: ROONRC.J2012000999208

+40 254 544 312 +40 254 544 313

e-mail: secretariat@cevj.ro



www.cevj.ro



**REGULAMENTUL
DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
A COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
actualizat**

Aprobat prin Decizia Consiliului de Administrație nr. _____ / _____

Cap .I. Misiune

Comitetul de nominalizare și remunerare este un comitet consultativ, creat de Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile legale.

Acesta are rolul de a asista Consiliul de Administrație al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A. în domeniul remunerării administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere.

Cap . II. Baza legală de organizare și funcționare

O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice:

Art. 25 Organizarea și funcționarea întreprinderilor publice - societăți, prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c), sunt reglementate de prezenta ordonanță de urgență și, unde aceasta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de dispozițiile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 34(1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.

(2) Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (2¹) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.

(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.

Art. 35(4) Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29. Consiliul de administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.

(5) Consiliul de administrație sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilesc criteriile de selecție, care includ,

cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

Art.37 (1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4).

(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus, avizat și aprobat potrivit dispozițiilor alin. (2) teza a II-a. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante față de furnizori și față de ceilalți creditori;

c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente

e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul precedent este mai mare de 2,5%

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai consiliului de administrație, a directorilor sau a membrilor directoratului se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

(4²) Prin excepție de la prevederile alin. (3), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

(5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), 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.

Art.38 (1) 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.

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară calculată potrivit dispozițiilor art. 37 alin. (3) și dintr-o indemnizație variabilă. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulative cel puțin următoarele condiții:

a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori

c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;

e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

(2^{^1}) Prin excepție de la prevederile alin. (2), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

(2^{^3}) Componenta variabilă anuală se plătește după aprobarea situațiilor financiare anuale potrivit legii.

(3) Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Art. 39(1) Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale.

(2) Plata asigurării de răspundere profesională este efectuată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, cu condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.

(3) Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere și a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.

(4) Prin regulamentul-cadru aprobat de AMEPIP se stabilesc și alte tipuri de beneficii care se pot acorda de către societate administratorilor și directorilor în cadrul sistemului

unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, cu condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.

Art.55(2) *Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.*

(3) *Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) și cuprinde cel puțin informații privind:*

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componentei fixe;*
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;*
- c) considerentele ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;*
- d) eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;*
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor -interese pentru revocarea fără justă cauză.*

Legea nr.48/2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului

Capitolul IV Roluri și responsabilități în cadrul întreprinderilor publice cu privire la guvernanta corporativă

IV.2.8. Comitete consultative

Înființarea comitetelor consultative în cadrul consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice poate fi esențială în creșterea eficienței operaționale, consolidarea competențelor, independenței și autorității acestora în domenii în care există un potențial de conflicte de interese, precum sectorul achizițiilor, tranzacțiilor cu părți afiliate și remunerarea. Astfel, conform legislației în vigoare, în cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.

Modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative se stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne.

Rolul fiecărui comitet este descris după cum urmează:

Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului de administrație/de supraveghere, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor și sprijină consiliul de administrație/de supraveghere în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

Capitolul V Instrumente pentru îmbunătățirea guvernancei corporative a întreprinderilor publice

V.3.4. Raportarea privind remunerația administratorilor și directorilor

Raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere, în cazul întreprinderilor publice - societăți, respectiv raportul anual întocmit de directori, în cazul regiilor autonome, în cuprinsul cărora sunt consemnate remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat al administratorilor și directorilor, va cuprinde, în completarea informațiilor obligatorii prevăzute de lege, și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație/consiliului de supraveghere și a directorilor/membrilor directoratului.

Legea nr. 31/1990 privind societățile

Actul Constitutiv al S CEVJ S.A.

Cap. III. Autoritate

Comitetul de nominalizare și remunerare are autoritatea de a conduce sau de a autoriza investigațiile considerate necesare referitoare la aspectele ariei sale de responsabilitate.

Comitetul de nominalizare și remunerare este autorizat:

- să solicite conducerii S CEVJ S.A. opinii, rapoarte sau asistență pentru a-și îndeplini sarcinile;
- să solicite orice informații necesare îndeplinirii sarcinilor și responsabilităților sale, de la angajați sau de la terțe părți implicate;
- să organizeze și să desfășoare întâlniri cu angajații și conducerea S CEVJ S.A.

Cap. IV. Organizare și funcționare

4.1. Componenta și numărul de membrii

- comitetul de nominalizare și remunerare este un organ consultativ, subordonat Consiliului de Administrație;
- componența este stabilită prin Decizie a Consiliului de Administrație;
- membrii trebuie să aibă pregătirea și experiența corespunzătoare atribuțiilor ce le revin.

4.2. Ședințe de lucru

Activitatea Comitetului de nominalizare și remunerare se va desfășura în ședințe de lucru.

Comitetul de nominalizare și remunerare se va întruni trimestrial sau ori de câte ori este nevoie.

Desfășurarea ședințelor, ordinea de zi, dezbaterile, opiniile, recomandările Comitetului de nominalizare și remunerare se consemnează în procese -verbale.

Procese verbale ale ședințelor se semnează de către toți membrii Comitetului de nominalizare și remunerare prezenți și se păstrează, în original, la secretarul Comitetului. Convocarea ședințelor se realizează pe baza consultării membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare de către secretarul comitetului, în funcție de documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării acestuia.

Convocatorul și documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării constituie dosarul de ședință.

Dosarul de ședință este transmis membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare, cu trei zile înainte de data ședinței.

Fiecare membru al Comitetului de nominalizare și remunerare va avea dreptul de a exprima personal sau prin reprezentant un singur vot în legătură cu o decizie a Comitetului de nominalizare și remunerare.

În cazul absenței unui membru al Comitetului, acesta poate fi reprezentat de un alt membru al Comitetului, pe baza unei împuterniciri care este valabilă doar pentru ședința Comitetului de nominalizare și remunerare, pentru care a fost solicitată. Formularul de împuternicire va fi întocmit în două exemplare originale, care vor avea următoarele destinații:

- unul pentru administratorul care se va prezenta la ședința Comitetului de nominalizare și remunerare și
- unul pentru administratorul reprezentat

La ședințele Comitetului de nominalizare și remunerare pot participa, la invitația membrilor acestuia, membrii conducerii societății, reprezentanți ai structurilor funcționale din cadrul societății, în funcție de problemele supuse dezbaterii, aceștia având calitatea de invitați.

Comitetul de remunerare și nominalizare se întrunește trimestrial pentru a efectua o evaluare a activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare a acestora, pe de o parte, și avantajele bănești sau nebănești stabilite în contractul acestora (indiferent dacă au fost sau nu încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte, pe baza informării prezentate de Compartimentul Resurse Umane Organizare al S CEVJ S.A.

Evaluarea activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului și constatările Comitetului vor fi prezentate în Nota de informare privind evaluarea și remunerarea, care va fi transmisă Consiliului de administrație.

Ședințele Comitetului pot avea loc și/sau prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare.

Dosarele de ședință pot fi transmise membrilor Comitetului, în format electronic, de către secretarul acestuia pe adresele de e-mail comunicate de către aceștia.

Propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului asupra materialelor supuse analizei Comitetului, pot fi transmise secretarului în format electronic pe adresa de e-mail indicată de acesta.

Secretarul va prelua în procesul verbal propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului, transmise în format electronic, cu menționarea modului de transmitere.

Pentru ședințele derulate prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare, procesele verbale de ședință, notele de avizare/informare se semnează de către membrii Comitetului la întâlnirea următoare și/sau cu semnătură electronică.

4.3. Procesul decizional

Deciziile Comitetului se iau cu majoritatea voturilor.

Recomandările și deciziile Comitetului se transpun în Note de informare/avizare.

Notele de informare conțin recomandările Comitetului către Consiliul de Administrație.

Notele de avizare se elaborează pentru atribuțiile și competențele de avizare.

4.4. Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare

Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare se asigură de către persoana desemnată de acesta și aprobată de Consiliul de administrație.

Principalele atribuții ale Secretarului Comitetului de nominalizare și remunerare sunt:

- Elaborarea convocatoarelor de ședință,
- Pregătirea materialelor pentru a fi supuse dezbaterii comitetului;
- Conducerea Registrului de corespondență a comitetului;
- Elaborarea rapoartelor periodice privind activitatea comitetului;
- Elaborarea raportului anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar.
- Elaborarea proceselor-verbale ale ședințelor comitetului în care sunt consemnate dezbaterile realizate în cadrul ședințelor;
- Elaborarea notelor de informare/avizare;
- Primirea și soluționarea corespondenței comitetului de nominalizare și remunerare
- Executarea altor sarcini necesare bunei desfășurări a activității comitetului de nominalizare și remunerare.

4.5. Raportare, Informare

Comitetul de nominalizare și remunerare raportează trimestrial Consiliului de Administrație asupra activităților desfășurate, concluziilor și recomandărilor formulate.

Consiliul de Administrație va fi informat ori de câte ori este necesar pe baza notelor de informare.

Raportarea trimestrială se va face prin prezentarea Raportului de activitate a Comitetului de nominalizare și remunerare, în ședințele Consiliului de Administrație. În cazul în care în cursul trimestrului Comitetul nu a desfășurat investigații și nu a elaborat recomandări pentru Consiliul de Administrație, în ceea ce privește remunerarea administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere, Nota de informare privind evaluarea și remunerarea ține loc de raport de activitate trimestrial.

Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor. Raportul cuprinde cel puțin informații privind structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe; criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație; considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești; eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate; informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Cap.V. Atribuții și Competențe

Atribuțiile Comitetului de nominalizare și remunerare sunt:

5.1. Nominalizarea

- a) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere dacă aceste atribuții nu sunt delegate;
- b) prin decizie a Consiliului de Administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii;
- c) recomandările de nominalizare a directorilor trebuie să conțină:
 - perioada acordării mandatului
 - informații relevante privind calificarea profesională a candidatului
 - o listă cu funcțiile actuale și trecute deținute de candidat

5.2. Remunerarea

- a) Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de administrație;
- b) Elaborează propuneri privind nivelul remunerației, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum

și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică, pe baza unui raport justificativ, în structura și limitele prevăzute de lege. Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4) ale art. 37 din O.U.G. nr. 109/2011, 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.

c) Supune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății;

d) La elaborarea propunerii privind nivelul remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia.;

e) Elaborează și prezintă Consiliului de Administrație un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor;

f) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar cuprinde cel puțin informații privind:

- structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componentei fixe;
- criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- considerentele ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor -interese pentru revocarea fără justă cauză.

g) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale și este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011

h) Evaluarea trimestrială a activității membrilor Consiliului de Administrație și directorului general, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare al acestora, pe de o parte și avantajele bănești sau nebănești stipulate în contractul acestora (indiferent dacă au fost încasate sau nu au fost încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte. Evaluarea se va transpune în două note de informare separate pentru membrii Consiliului de Administrație și separat pentru directorul general. Ambele note se transmit Consiliului de Administrație. Evaluarea trimestrială se face în luna următoare trimestrului anterior.

Cap. VI. Responsabilități

Comitetul de nominalizare și remunerare este responsabil de:

- Recomandările de nominalizare a candidaților pentru diferitele posturi de conducere;
- Recomandările și informările de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație și directorului general

Cap.VII. Dispoziții finale

Prezentul regulament a fost întocmit într-un exemplar original și aprobat de Consiliul de Administrație al societății.

Comitetul de nominalizare și remunerare:

Dan Constantin Marinescu

Ioan Cristian Roșu

Gheorghe Buda



PREZENTARE

Având în vedere modificările O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, prevederile Legii nr.48 din 14 aprilie 2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului, precum și modificarea componenței Consiliului de Administrație și implicit a Comitetului de nominalizare și remunerare, este necesară actualizarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comitetului de nominalizare și remunerare

Text inițial	Text rezultat în urma actualizării conform O.U.G. nr. 109/2011
Cap .I. Misiune Comitetul de nominalizare și remunerare este un comitet consultativ, creat de Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile legale. Acesta are rolul de a asista Consiliul de Administrație al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A. în domeniul remunerării administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere.	Cap .I. Misiune Comitetul de nominalizare și remunerare este un comitet consultativ, creat de Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile legale. Acesta are rolul de a asista Consiliul de Administrație al Societății Complexul Energetic Valea Jiului S.A. în domeniul remunerării administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere.
Cap . II. Baza legală de organizare și funcționare Legea nr. 31/1990 privind societățile Actul Constitutiv al S CEVJ S.A. O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice	Cap . II. Baza legală de organizare și funcționare O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice Legea nr.48/2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului Legea nr. 31/1990 privind societățile Actul Constitutiv al S CEVJ S.A.
Cap. III. Autoritate Comitetul de nominalizare și remunerare are autoritatea de a conduce sau de a autoriza investigațiile considerate necesare referitoare la aspectele ariei sale de responsabilitate. Comitetul de nominalizare și remunerare este autorizat:	Cap. III. Autoritate Comitetul de nominalizare și remunerare are autoritatea de a conduce sau de a autoriza investigațiile considerate necesare referitoare la aspectele ariei sale de responsabilitate. Comitetul de nominalizare și remunerare este autorizat:

- să solicite conducerii S CEVJ S.A. opinii, rapoarte sau asistență pentru a-și îndeplini sarcinile; - să solicite orice informații necesare îndeplinirii sarcinilor și responsabilităților sale, de la angajați sau de la terțe părți implicate; - să organizeze și să desfășoare întâlniri cu angajații și conducerea S CEVJ S.A.	- să solicite conducerii S CEVJ S.A. opinii, rapoarte sau asistență pentru a-și îndeplini sarcinile; - să solicite orice informații necesare îndeplinirii sarcinilor și responsabilităților sale, de la angajați sau de la terțe părți implicate; - să organizeze și să desfășoare întâlniri cu angajații și conducerea S CEVJ S.A.
Cap.IV. Organizare și funcționare 4.1. Componenta și numărul de membrii - comitetul de nominalizare și remunerare este un organ consultativ, subordonat Consiliului de Administrație; - componenta este stabilită prin Decizie a Consiliului de Administrație; - membrii trebuie să aibă pregătirea și experiența corespunzătoare atribuțiilor ce le revin.	Cap.IV. Organizare și funcționare 4.1. Componenta și numărul de membrii - comitetul de nominalizare și remunerare este un organ consultativ, subordonat Consiliului de Administrație; - componenta este stabilită prin Decizie a Consiliului de Administrație; - membrii trebuie să aibă pregătirea și experiența corespunzătoare atribuțiilor ce le revin.
4.2. Ședințe de lucru Activitatea Comitetului de nominalizare și remunerare se va desfășura în ședințe de lucru. Comitetul de nominalizare și remunerare se va întruni trimestrial sau ori de câte ori este nevoie. Desfășurarea ședințelor, ordinea de zi, debaterile, opiniile, recomandările Comitetului de nominalizare și remunerare se consemnează în procese -verbale. Procese verbale ale ședințelor se semnează de către toți membrii Comitetului de nominalizare și remunerare prezenți și se păstrează, în original, la secretarul Comitetului. Convocarea ședințelor se realizează pe baza consultării membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare de către secretarul comitetului, în funcție de documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării acestuia.	4.2. Ședințe de lucru Activitatea Comitetului de nominalizare și remunerare se va desfășura în ședințe de lucru. Comitetul de nominalizare și remunerare se va întruni trimestrial sau ori de câte ori este nevoie. Desfășurarea ședințelor, ordinea de zi, debaterile, opiniile, recomandările Comitetului de nominalizare și remunerare se consemnează în procese -verbale. Procese verbale ale ședințelor se semnează de către toți membrii Comitetului de nominalizare și remunerare prezenți și se păstrează, în original, la secretarul Comitetului. Convocarea ședințelor se realizează pe baza consultării membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare de către secretarul comitetului, în funcție de documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării acestuia.

Convocatorul și documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării constituie dosarul de ședință.

Dosarul de ședință este transmis membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare, cu trei zile înainte de data ședinței.

Fiecare membru al Comitetului de nominalizare și remunerare va avea dreptul de a exprima personal sau prin reprezentant un singur vot în legătură cu o decizie a Comitetului de nominalizare și remunerare.

În cazul absenței unui membru al Comitetului, acesta poate fi reprezentat de un alt membru al Comitetului, pe baza unei împuterniciri care este valabilă doar pentru ședința Comitetului de nominalizare și remunerare, pentru care a fost solicitată. Formularul de împuternicire va fi întocmit în două exemplare originale, care vor avea următoarele destinații:

- unul pentru administratorul care se va prezenta la ședința Comitetului de nominalizare și remunerare și
- unul pentru administratorul reprezentat

La ședințele Comitetului de nominalizare și remunerare pot participa, la invitația membrilor acestuia, membrii conducerii societății, reprezentanți ai structurilor funcționale din cadrul societății, în funcție de problemele supuse dezbaterii, aceștia având calitatea de invitați.

Comitetul de remunerare și nominalizare se întrunește trimestrial pentru a efectua o evaluare a activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare a acestora, pe de o parte, și avantajele bănești sau nebănești stabilite în contractul acestora (indiferent dacă au fost sau nu încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte, pe baza informării prezentate de Compartimentul Resurse Umane Organizare al S CEVJ S.A.

Convocatorul și documentele ce urmează a fi analizate și supuse aprobării/avizării constituie dosarul de ședință.

Dosarul de ședință este transmis membrilor Comitetului de nominalizare și remunerare, cu trei zile înainte de data ședinței.

Fiecare membru al Comitetului de nominalizare și remunerare va avea dreptul de a exprima personal sau prin reprezentant un singur vot în legătură cu o decizie a Comitetului de nominalizare și remunerare.

În cazul absenței unui membru al Comitetului, acesta poate fi reprezentat de un alt membru al Comitetului, pe baza unei împuterniciri care este valabilă doar pentru ședința Comitetului de nominalizare și remunerare, pentru care a fost solicitată. Formularul de împuternicire va fi întocmit în două exemplare originale, care vor avea următoarele destinații:

- unul pentru administratorul care se va prezenta la ședința Comitetului de nominalizare și remunerare și
- unul pentru administratorul reprezentat

La ședințele Comitetului de nominalizare și remunerare pot participa, la invitația membrilor acestuia, membrii conducerii societății, reprezentanți ai structurilor funcționale din cadrul societății, în funcție de problemele supuse dezbaterii, aceștia având calitatea de invitați.

Comitetul de remunerare și nominalizare se întrunește trimestrial pentru a efectua o evaluare a activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare a acestora, pe de o parte, și avantajele bănești sau nebănești stabilite în contractul acestora (indiferent dacă au fost sau nu încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte, pe baza informării prezentate de Compartimentul Resurse Umane Organizare al S CEVJ S.A.

Evaluarea activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului și constatările Comitetului vor fi prezentate în

Evaluarea activității membrilor Consiliului de Administrație și a directorului și constatările Comitetului vor fi prezentate în Nota de informare privind evaluarea și remunerarea, care va fi transmisă Consiliului de administrație. Ședințele Comitetului pot avea loc și/sau prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare. Dosarele de ședință pot fi transmise membrilor Comitetului, în format electronic, de către secretarul acestuia pe adresele de e-mail comunicate de către aceștia. Propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului asupra materialelor supuse analizei Comitetului, pot fi transmise secretarului în format electronic pe adresa de e-mail indicată de acesta. Secretarul va prelua în procesul verbal propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului, transmise în format electronic, cu menționarea modului de transmitere. Pentru ședințele derulate prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare, procesele verbale de ședință, notele de avizare/informare se semnează de către membrii Comitetului la întâlnirea următoare și/sau cu semnătură electronică.	Nota de informare privind evaluarea și remunerarea, care va fi transmisă Consiliului de administrație. Ședințele Comitetului pot avea loc și/sau prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare. Dosarele de ședință pot fi transmise membrilor Comitetului, în format electronic, de către secretarul acestuia pe adresele de e-mail comunicate de către aceștia. Propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului asupra materialelor supuse analizei Comitetului, pot fi transmise secretarului în format electronic pe adresa de e-mail indicată de acesta. Secretarul va prelua în procesul verbal propunerile, recomandările, opiniile membrilor Comitetului, transmise în format electronic, cu menționarea modului de transmitere. Pentru ședințele derulate prin intermediul mijloacelor electronice de comunicare, procesele verbale de ședință, notele de avizare/informare se semnează de către membrii Comitetului la întâlnirea următoare și/sau cu semnătură electronică.
4.3. Procesul decizional Deciziile Comitetului se iau cu majoritatea voturilor. Recomandările și deciziile Comitetului se transpun în Note de informare/avizare. Notele de informare conțin recomandările Comitetului către Consiliul de Administrație. Notele de avizare se elaborează pentru atribuțiile și competențele de avizare.	4.3. Procesul decizional Deciziile Comitetului se iau cu majoritatea voturilor. Recomandările și deciziile Comitetului se transpun în Note de informare/avizare. Notele de informare conțin recomandările Comitetului către Consiliul de Administrație. Notele de avizare se elaborează pentru atribuțiile și competențele de avizare.
4.4. Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare se asigură de către	4.4. Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare Secretariatul Comitetului de nominalizare și remunerare se asigură de către

persoana desemnată de acesta și aprobată de Consiliul de administrație. Principalele atribuții ale Secretarului Comitetului de nominalizare și remunerare sunt: - Elaborarea convocatoarelor de ședință, - Pregătirea materialelor pentru a fi supuse dezbaterii comitetului; - Conducerea Registrului de corespondență a comitetului; - Elaborarea rapoartelor periodice privind activitatea comitetului; - Elaborarea raportului anual privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, atunci când membrii Consiliului de administrație sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare; - Elaborarea proceselor-verbale ale ședințelor comitetului în care sunt consemnate dezbaterile realizate în cadrul ședințelor; - Elaborarea notelor de informare/avizare; - Primirea și soluționarea corespondenței comitetului de nominalizare și remunerare - Executarea altor sarcini necesare bunei desfășurări a activității comitetului de nominalizare și remunerare.	persoana desemnată de acesta și aprobată de Consiliul de administrație. Principalele atribuții ale Secretarului Comitetului de nominalizare și remunerare sunt: - Elaborarea convocatoarelor de ședință, - Pregătirea materialelor pentru a fi supuse dezbaterii comitetului; - Conducerea Registrului de corespondență a comitetului; - Elaborarea rapoartelor periodice privind activitatea comitetului; - Elaborarea raportului anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar. - Elaborarea proceselor-verbale ale ședințelor comitetului în care sunt consemnate dezbaterile realizate în cadrul ședințelor; - Elaborarea notelor de informare/avizare; - Primirea și soluționarea corespondenței comitetului de nominalizare și remunerare - Executarea altor sarcini necesare bunei desfășurări a activității comitetului de nominalizare și remunerare
4.5. Raportare, Informare Comitetul de nominalizare și remunerare raportează trimestrial Consiliului de Administrație asupra activităților desfășurate, concluziilor și recomandărilor formulate. Consiliul de Administrație va fi informat ori de câte ori este necesar pe baza notelor de informare.	4.5. Raportare, Informare Comitetul de nominalizare și remunerare raportează trimestrial Consiliului de Administrație asupra activităților desfășurate, concluziilor și recomandărilor formulate. Consiliul de Administrație va fi informat ori de câte ori este necesar pe baza notelor de informare.

Raportarea trimestrială se va face prin prezentarea Raportului de activitate a Comitetului de nominalizare și remunerare, în ședințele Consiliului de Administrație. În cazul în care în cursul trimestrului Comitetul nu a desfășurat investigații și nu a elaborat recomandări pentru Consiliul de Administrație, în ceea ce privește remunerarea administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere, Nota de informare privind evaluarea și remunerarea ține loc de raport de activitate trimestrial. Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă Consiliului de Administrație și Adunării Generale a Acționarilor un raport privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separate pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații, atunci când membrii Consiliului de administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, precum și alte avantaje acordate acestora.	Raportarea trimestrială se va face prin prezentarea Raportului de activitate a Comitetului de nominalizare și remunerare, în ședințele Consiliului de Administrație. În cazul în care în cursul trimestrului Comitetul nu a desfășurat investigații și nu a elaborat recomandări pentru Consiliul de Administrație, în ceea ce privește remunerarea administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere, Nota de informare privind evaluarea și remunerarea ține loc de raport de activitate trimestrial. Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor. Raportul cuprinde cel puțin informații privind structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe; criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație; considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești; eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate; informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză
Cap.V. Atribuții și Competențe	Cap.V. Atribuții și Competențe

Atribuțiile Comitetului de nominalizare și remunerare sunt:	Atribuțiile Comitetului de nominalizare și remunerare sunt:
5.1.Nominalizare a) selectează, evaluează și recomandă Consiliului de Administrație candidații pentru funcțiile de administrator atunci când este cazul; b) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere dacă aceste atribuții nu sunt delegate; c) prin decizie a Consiliului de Administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii; d) coordonează procesul de numire a membrilor Consiliului de administrație, în cazul în care propunerile către Adunarea Generală a Acționarilor, pentru funcția de administrator, sunt formulate de membrii Consiliului de administrație; e) recomandă Consiliului de Administrație și/sau Adunării Generale a Acționarilor candidații propuși pentru ocuparea posturilor vacante de administrator; f) recomandările de nominalizare a administratorilor și directorilor trebuie să conțină: - perioada acordării mandatului - informații relevante privind calificarea profesională a candidatului - o listă cu funcțiile actuale și trecute deținute de candidat	5.1.Nominalizare a) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere dacă aceste atribuții nu sunt delegate; b) prin decizie a Consiliului de Administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii; c) recomandările de nominalizare a directorilor trebuie să conțină: - perioada acordării mandatului - informații relevante privind calificarea profesională a candidatului - o listă cu funcțiile actuale și trecute deținute de candidat

- specificația respectării criteriului de independență pentru administratorii neexecutivi independenți	
5.2. Remunerarea a) Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de administrație; b) Elaborează recomandări privind nivelul componentei variabile a remunerației membrilor Consiliului de Administrație, 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, după caz, atunci când membrii Consiliului de Administrație sunt numiți conform O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de nominalizare și remunerare poate contracta serviciile unui expert în recrutare resurse umane c) Supune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății; d) În stabilirea remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia; e) Prezintă Consiliului de administrație un raport anual privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separat pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații, atunci când membrii Consiliului de	5.2. Remunerarea a) Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de administrație; b) Elaborează propuneri privind nivelul remunerației, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică, pe baza unui raport justificativ, în structura și limitele prevăzute de lege. Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4) ale art. 37 din O.U.G. nr. 109/2011, 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. c) Supune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății; d) La elaborarea propunerii privind nivelul remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia.; e) Elaborează și prezintă Consiliului de Administrație un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului

administrație sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, precum și alte avantaje acordate acestora f) Raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare cuprinde cel puțin informații privind: - structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe, atunci când membrii Consiliului de Administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare - criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației atunci când membrii Consiliului de administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare - raportul dintre performanța realizată și remunerație - considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești - eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate - informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, dacă este cazul, cuantumul daunelor-interese pentru revocarea fără justă cauză g) Raportul anual este prezentat Adunării Generale a Acționarilor S CEVJ S.A. odată cu situațiile financiare anuale h) Evaluarea trimestrială a activității membrilor Consiliului de Administrație și directorului general, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare al acestora, pe de	financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor; f) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar cuprinde cel puțin informații privind: - structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componentei fixe; - criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație; - considerentele ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebănești; - eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate; - informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor -interese pentru revocarea fără justă cauză. g) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale și este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 h) Evaluarea trimestrială a activității membrilor Consiliului de Administrație și directorului general, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare al acestora, pe de o parte și avantajele bănești sau nebănești stipulate în contractul acestora (indiferent dacă au fost încasate sau nu au fost încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte. Evaluarea se va transpune în două note de informare separate pentru membrii Consiliului de Administrație și separat pentru directorul general. Ambele note se transmit
---	---

o parte și avantajele bănești sau nebănești stipulate în contractul acestora (indiferent dacă au fost încasate sau nu au fost încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte. Evaluarea se va transpune în două note de informare separate pentru membrii Consiliului de Administrație și separat pentru directorul general. Ambele note se transmit Consiliului de Administrație. Evaluarea trimestrială se face în luna următoare trimestrului anterior.	Consiliului de Administrație. Evaluarea trimestrială se face în luna următoare trimestrului anterior.
Cap. VI. Responsabilități Comitetul de nominalizare și remunerare este responsabil de: - Recomandările de nominalizare a candidaților pentru diferitele posturi de conducere; - Recomandările și informările de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație și directorului general	Cap. VI. Responsabilități Comitetul de nominalizare și remunerare este responsabil de: - Recomandările de nominalizare a candidaților pentru diferitele posturi de conducere; - Recomandările și informările de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație și directorului general
Cap.VII. Dispoziții finale Prezentul regulament a fost întocmit într-un exemplar original și aprobat de Consiliul de Administrație al societății.	Cap.VII. Dispoziții finale Prezentul regulament a fost întocmit într-un exemplar original și aprobat de Consiliul de Administrație al societății.
Comitetul de nominalizare și remunerare: Dumitru Aura Gabriela Chețu Irina Andreea Chiurtu Radu Nicolae	Comitetul de nominalizare și remunerare Dan Constantin Marinescu Ioan Cristian Roșu Gheorghe Buda

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A.

Petroșani, str. Timișoara, nr. 2, cod poștal 332015, jud. Hunedoara

Cont IBAN RO86 RNCB 0165 1301 6858 0068 BCR Petroșani

CUI RO 30859649; Nr.Reg.Com. J2012000999208;

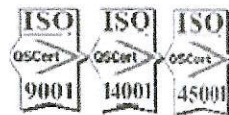
EUID: ROONRC.J2012000999208

+40 254 544 312 +40 254 544 313

e-mail: secretariat@cevj.ro



www.cevj.ro



Nr. AG 3370 / 26.03.2026

Compartiment Guvernanță Corporativă, Antifraudă, Integritate

NOTĂ

Privind actualizarea

Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare

1. Prezentare:

O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice a fost modificată și completată progresiv prin: O.U.G. nr. 108 din 09.09.2024, O.U.G. nr. 10 din 01.02.2025, O.U.G. nr. 22 din 08.04.2025, Legea nr. 158 din 17.10.2025, O.U.G. nr. 69 din 05.12.2025.

În M.Of nr. 340/16.04.2025 a fost publicată Legea nr. 48/14.04.2025 privind aprobarea politicii de proprietate publică a statului. Actul normativ cuprinde la cap. IV roluri și responsabilități în cadrul întreprinderilor publice cu privire la guvernanța corporativă.

Conform art. 34 alin. (5) *Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.*

Având în vedere modificările O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, prevederile Legii nr.48 din 14 aprilie 2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului, precum și modificarea componenței Consiliului de Administrație, este necesară actualizarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

Regulamentul de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare constituie anexa la Regulamentul de Organizare și Funcționare a Consiliului de Administrație.

2. Context:

Modificările care au intervenit în cuprinsul Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare reflectă noile modificări legislative.

a) Legea nr. 48/2025 privind aprobarea politicii publice de proprietate privată a statului la art. V.3.4.-Raportarea privind remunerația administratorilor și directorilor, prevede: *„Raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere, în cazul întreprinderilor publice - societăți, respectiv raportul anual întocmit de directori, în cazul regiilor autonome, în cuprinsul cărora sunt consemnate remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat al administratorilor și directorilor, va cuprinde, în completarea informațiilor obligatorii prevăzute de lege, și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație/consiliului de supraveghere și a directorilor/membrilor directoratului.”*

Temei legal din O.U.G. nr. 109/2011 privind raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare: art. 39 (1), art. 55 (2),(3)

-art. 39 (1) din O.U.G. nr. 109/2011: „Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale.”

-art. 55 (2) din O.U.G. nr. 109/2011: „Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.

(3) Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) și cuprinde cel puțin informații privind:

a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;

c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;

e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.,

Ținând cont de cele de mai sus, ultimul alineat al art. 4.5 va avea următorul conținut

Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea

principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor. Raportul cuprinde cel puțin informații privind structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe; criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație; considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești; eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate; informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză

Art. 4.5. va avea următorul conținut:

4.5. Raportare, Informare

Comitetul de nominalizare și remunerare raportează trimestrial Consiliului de Administrație asupra activităților desfășurate, concluziilor și recomandărilor formulate. Consiliul de Administrație va fi informat ori de câte ori este necesar pe baza notelor de informare.

Raportarea trimestrială se va face prin prezentarea Raportului de activitate a Comitetului de nominalizare și remunerare, în ședințele Consiliului de Administrație. În cazul în care în cursul trimestrului Comitetul nu a desfășurat investigații și nu a elaborat recomandări pentru Consiliul de Administrație, în ceea ce privește remunerarea administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere, Nota de informare privind evaluarea și remunerarea ține loc de raport de activitate trimestrial.

Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor. Raportul cuprinde cel puțin informații privind structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe; criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație; considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești; eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate; informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză

Forma inițială:

Comitetul de nominalizare și remunerare raportează trimestrial Consiliului de Administrație asupra activităților desfășurate, concluziilor și recomandărilor formulate.

Consiliul de Administrație va fi informat ori de câte ori este necesar pe baza notelor de informare.

Raportarea trimestrială se va face prin prezentarea Raportului de activitate a Comitetului de nominalizare și remunerare, în ședințele Consiliului de Administrație. În cazul în care în cursul trimestrului Comitetul nu a desfășurat investigații și nu a elaborat recomandări pentru Consiliul de Administrație, în ceea ce privește remunerarea administratorilor, directorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele

posturi de conducere, Nota de informare privind evaluarea și remunerarea ține loc de raport de activitate trimestrial.

Comitetul de nominalizare și remunerare prezintă Consiliului de Administrație și Adunării Generale a Acționarilor un raport privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separate pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații, atunci când membrii Consiliului de administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, precum și alte avantaje acordate acestora.

b) Prin art. I din Legea nr. 158 din 17 octombrie 2025 a fost modificat art. 29 (1) din O.U.G. nr.109/2011:

”(1) Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare prevăzute la art. 2 pct. 27, care înaintează autorității publice tutelare, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în adunarea generală a acționarilor, o listă scurtă pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, pe baza criteriilor de selecție comunicate public, prin anunț, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv. Desemnarea membrilor consiliului de administrație se realizează de către adunarea generală a acționarilor din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare, dintre propunerile autorității publice tutelare prevăzute la art. 28 alin. (5¹) și, după caz, ale acționarilor minoritari. În cazul în care se califică un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului subreprezentat. În situația în care nu există candidați înscrși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în maximum 10 zile, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență. Pentru întreprinderile publice la care convocarea se face în condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, termenul de realizare a procedurii de selecție este de 45 de zile de la data finalizării evaluării dosarelor. Procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație sau de supraveghere se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la data aprobării hotărârii adunării generale a acționarilor de inițiere a procedurii.”

Având în vedere prevederile art. 29 alin.(1) din O.U.G. nr. 109/2011, art. 5.1. va avea următorul conținut:

5.1. Nominalizarea

a) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere dacă aceste atribuții nu sunt delegate;

b) prin decizie a Consiliului de Administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii;

c) recomandările de nominalizare a directorilor trebuie să conțină:

- perioada acordării mandatului
- informații relevante privind calificarea profesională a candidatului

- o listă cu funcțiile actuale și trecute deținute de candidat

Forma inițială:

- a) selectează, evaluează și recomandă Consiliului de Administrație candidații pentru funcțiile de administrator atunci când este cazul;
- b) elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere dacă aceste atribuții nu sunt delegate;
- c) prin decizie a Consiliului de Administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii;
- d) coordonează procesul de numire a membrilor Consiliului de administrație, în cazul în care propunerile către Adunarea Generală a Acționarilor, pentru funcția de administrator, sunt formulate de membrii Consiliului de administrație;
- e) recomandă Consiliului de Administrație și/sau Adunării Generale a Acționarilor candidații propuși pentru ocuparea posturilor vacante de administrator;
- f) recomandările de nominalizare a administratorilor și directorilor trebuie să conțină:
 - perioada acordării mandatului
 - informații relevante privind calificarea profesională a candidatului
 - o listă cu funcțiile actuale și trecute deținute de candidat
 - specificația respectării criteriului de independență pentru administratorii neexecutivi independenți

c) Legea nr. 48/2025 privind privind aprobarea politicii publice de proprietate privată a statului la art IV.2.3. -Remunerația, prevede: *"În ceea ce privește remunerația membrilor consiliului de administrație/de supraveghere, directorilor/membrilor directoratului, aceasta este stabilită, distinct, pentru membrii neexecutivi și cei executivi, precum și pentru directori, de către autoritatea publică tutelară, respectiv de adunarea generală a acționarilor prin contractul de mandat, la propunerea comitetului de remunerare al consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderilor publice pe baza unui raport justificativ, în structura și limitele prevăzute de lege. Astfel, remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere constă într-o indemnizație fixă lunară, în cuantumul stabilit de lege. Pe de altă parte, remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație/de supraveghere și ai directorilor/membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă, care are la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați, avizați și aprobați, în condițiile legislației aplicabile."*

Temeiul legal din O.U.G nr. 109/2011 privind remunerația membrilor consiliului de administrație și a directorilor: art. 37, 38:

-art. 37 din O.U.G. nr. 109/2011

„(1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor

consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4).

(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. **Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.**

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai consiliului de administrație, a directorilor sau a membrilor directoratului se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

(4²) Prin excepție de la prevederile alin. (3), în cazul societăților care îndeplinesc condițiile de la art. 28 alin. (2), indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 4 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

(5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), 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.

-art. 38 (1) 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.

(2) Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară calculată potrivit dispozițiilor art. 37 alin. (3) și dintr-o indemnizație variabilă. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de

societate, la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
 - b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori
 - c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
 - d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
 - e) nivelul ratei de profitabilitate determinate ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
 - f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%;,,
- Având în vedere prevederile legale menționate, art. 5.2 va avea următorul conținut:

5.2. Remunerarea

a) Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de administrație;

b) Elaborează propuneri privind nivelul remunerației, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică, pe baza unui raport justificativ, în structura și limitele prevăzute de lege. Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4) ale art. 37 din O.U.G. nr. 109/2011, 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.

c) Supune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății;

d) La elaborarea propunerii privind nivelul remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia.;

e) Elaborează și prezintă Consiliului de Administrație un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar și o analiză privind implementarea principiilor privind politica de remunerare a membrilor consiliului de administrație și a directorilor;

f) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar cuprinde cel puțin informații privind:

- structura remunerației, cu explicarea ponderii variabile și componente fixe;
- criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- consirente ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor - interese pentru revocarea fără justă cauză.

g) Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale și este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011

h) Evaluarea trimestrială a activității membrilor Consiliului de Administrație și directorului general, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare al acestora, pe de o parte și avantajele bănești sau nebănești stipulate în contractul acestora (indiferent dacă au fost încasate sau nu au fost încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte. Evaluarea se va transpune în două note de informare separate pentru membrii Consiliului de Administrație și separat pentru directorul general. Ambele note se transmit Consiliului de Administrație. Evaluarea trimestrială se face în luna următoare trimestrului anterior.

Forma inițială:

- a) Formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere numite de către Consiliul de administrație;
- b) Elaborează recomandări privind nivelul componentei variabile a remunerației membrilor Consiliului de Administrație, 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, după caz, atunci când membrii Consiliului de Administrație sunt numiți conform O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de nominalizare și remunerare poate contracta serviciile unui expert în recrutare resurse umane.
- c) Supune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor politica de remunerare pentru administratorii și directorii societății;
- d) În stabilirea remunerației administratorilor neexecutivi se va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul dedicat exercitării funcțiilor de către aceștia;
- e) Prezintă Consiliului de administrație un raport anual privind suma totală a remunerației administratorilor și directorilor, separat pe componenta fixă și variabilă a acestor remunerații, atunci când membrii Consiliului de administrație sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, precum și alte avantaje acordate acestora
- f) Raportul anual al Comitetului de nominalizare și remunerare cuprinde cel puțin informații privind:
 - structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componente fixe, atunci când membrii Consiliului de Administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor

O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare

- criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației atunci când membrii Consiliului de administrație și directorii sunt numiți conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare
- raportul dintre performanța realizată și remunerație
- considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești
- eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate
- informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, dacă este cazul, cuantumul daunelor-interese pentru revocarea fără justă cauză

c) Raportul anual este prezentat Adunării Generale a Acționarilor S CEVJ S.A. odată cu situațiile financiare anuale

d) Evaluarea trimestrială a activității membrilor Consiliului de Administrație și directorului general, în vederea stabilirii proporționalității între performanțele stabilite și procentul de realizare al acestora, pe de o parte și avantajele bănești sau nebănești stipulate în contractul acestora (indiferent dacă au fost încasate sau nu au fost încasate sau acordate, după caz) pe de altă parte. Evaluarea se va transpune în două note de informare separate pentru membrii Consiliului de Administrație și separat pentru directorul general. Ambele note se transmit Consiliului de Administrație. Evaluarea trimestrială se face în luna următoare trimestrului anterior.

3. Concluzii

Ținând cont de prevederile O.U.G. nr.109/2011:

- art.1 potrivit căruia:

(1) Prezenta ordonanță de urgență reglementează organizarea, funcționarea și guvernanta întreprinderilor publice și asigură creșterea transparenței și îmbunătățirea calității informației prezentate public de către acestea, prin implementarea principiilor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

(2) Întreprinderile publice prevăzute la art. 2 pct. 2 aplică dispozițiile prezentei ordonanțe de urgență

- art. 2 pct.1 potrivit căruia:

În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. guvernanta corporativă a întreprinderilor publice - ansamblul de reguli, proceduri și procese pentru administrarea și conducerea întreprinderii publice, care determină modul în care sunt stabilite drepturile și obligațiile diferiților participanți, respectiv structura de guvernanta a întreprinderii publice, precum și consiliul de administrație și de supraveghere, directori și directorat, acționari și alte persoane interesate, care stabilesc structura și funcționarea sistemului decizional, având drept scop asigurarea conformității direcției strategice a întreprinderii publice, precum și a conducerii acesteia cu standardele de bună guvernanta corporativă cuprinse în Principiile Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) de guvernanta corporativă, precum și în Ghidul OCDE privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

- art. 25 potrivit căruia:

Organizarea și funcționarea întreprinderilor publice - societăți, prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c), sunt reglementate de prezenta ordonanță de urgență și, unde aceasta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de dispozițiile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Se înaintează, anexat prezentei note, Regulamentul de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare -actualizat, în vederea aprobării de către Consiliul de Administrație.

ANEXE:

- **Regulamentul de Organizare și Funcționare a Comitetului de Nominalizare și Remunerare - actualizat**
- **Prezentare forma inițială/ forma actualizată**

Întocmit,
Compartiment:
Guvernanță Corporativă Antifraudă Integritate
Referent de specialitate
Christiane Golumbeanu Pigui