



POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII NATIONALE NUCLEARELECTRICA S.A.

Actualizat 2026

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 in legatura cu politica de remunerare.....	6
5. Structura remunerarii	8
6. Modificarea indicatorilor cheie de performanta si a componentei variabile	12
7. Elemente privind contractul de mandat	13
8. Raportari privind remunerarea administratorilor si a directorilor cu contract de mandat .	16
9. Masuri de evitare a conflictului de interese in deciziile privind remuneratia.....	17
10. 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, Bdul. Iancu de Hunedoara nr. 48, Sectorul 1.

S.N. Nuclearelectrica S.A. este inmatriculata la Registrul Comertului sub nr. J1998007403409, 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 din resurse neregenerabile” – Cod CAEN 3511.

Potrivit Actului Constitutiv, societatea este administrata in sistem unitar. Organul de administrare al societatii este Consiliul de Administratie, format din 7 (sapte) membri dintre care cel putin 4 (patru) membri trebuie sa fie administratori independenti. Membrii Consiliului de Administratie sunt alesi pentru un mandat de 4 ani, mandatul acestora putand fi reinnoit, conform legii. 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 Generala a Actionarilor Societatii
Conducator	Membru al Consiliului de Administratie, Director General, Director Financiar
Consiliul de Administratie (CA)	Organismul corporativ format din administratorii societatii in 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 atributiilor de conducere a societatii in sistemul unitar de administrare, astfel cum este prevazut la articolul 143, alin. (1) si (5) din Legea nr. 31/1990

Cadrul legal aplicabil	<p>Ansamblul normelor juridice romane cuprinse in O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice (cu precizarile de la Art VIII (1) din Legea nr.187/2023 cu modificarile ulterioare), Legea societatilor nr. 31/1990, HG nr.722/2016, HG nr. 639/2023, Legea emitentilor de instrumente financiare si operatiuni de piata nr. 24/2017, Normele Fundamentale de Securitate Nucleare pentru Instalatiile Nucleare (NSN21), aprobate prin Ordinul CNCAN nr.86/2020, precum si alte acte normative incidente prezentei politici</p>
Remuneratia	<p>Este formata din indemnizatia fixa bruta lunara si o componenta variabila stabilite cu respectarea prevederilor din Legea nr. 31/1990, si ale OUG nr. 109/2011</p>
Conflict de interese	<p>Orice situatii sau imprejurari determinate/determinabile potrivit cadrului juridic aplicabil in care interesul personal, direct ori indirect, al Conducatorului, contravine interesului Societatii, astfel incat afecteaza sau ar putea afecta independenta si impartialitatea sa in luarea deciziilor de afaceri sau indeplinirea la timp si cu obiectivitate a atributiilor care ii revin in exercitarea mandatului sau pentru <i>Societate</i></p>
Masurarea performantei	<p>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</p>
Indicatori cheie de performanta (ICP sau KPI)	<p>Indicatori de performanta obligatorii, prevazuti in anexa la contractul de mandat; pentru o abordare echilibrata a evaluarii performantei si a componentei variabile, ponderile ICP, care, insumate, reprezinta o cota procentuala de 100%, se stabilesc intre 50-75% ICP financiari si intre 25-50% ICP nefinanciari - operationali, specifici intreprinderii publice, inclusiv indicatori prin care se masoara gradul de atingere al obiectivelor de politica publica si economica ale Guvernului, obiectivelor politicii europene cu incidenta in domeniul de activitate al intreprinderii publice, obiectivele sectoriale ale autoritatii publice tutelare</p>
Indicatorii de performanta financiari	<p>Instrumente de masurare a performantei financiare a intreprinderii publice, adaptate astfel incat sa reflecte specificul sectorului din care face parte intreprinderea publica, utilizate pentru a determina eficienta folosirii resurselor angajate in scopul generarii veniturilor, acoperirii costurilor, obtinerea profitului si dezvoltarea intreprinderii publice</p>
Indicatorii de performanta nefinanciari	<p>Instrumente de evaluare a performantei nefinanciare a intreprinderii publice, adaptate astfel incat sa reflecte specificul sectorului din care face parte intreprinderea publica, utilizate pentru determinarea folosirii eficiente a resurselor angajate, derivati din politica intreprinderii, cu scopul indeplinirii obiectivelor strategice stabilite, precum si a cerintelor de integritate</p>

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
Emitent	Entitatea cu sau fara personalitate juridica, inclusiv statul, care a emis, emite sau intentioneaza sa emita instrumente financiare admise sau care urmeaza sa fie admise la tranzactionare pe o piata reglementata sau tranzactionate pe un sistem multilateral de tranzactionare sau pe un sistem organizat de tranzactionare supravegheat de Autoritatea de Supraveghere Financiara.

3. Principii generale ale politicii de remunerare

Scopul Politicii de Remunerare este acela de a oferi un cadru transparent prin care conducatorii societatii sunt remunerati conform unor principii clare, menite sa demonstreze alinierea cu strategia de afaceri a societatii, cu interesele actionarilor si a celorlalte parti implicate, fara existenta unor conflicte de interese.

Politica de remunerare si aplicarea acesteia:

- ✓ vor urmări 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 remunerării conducătorilor, totalitatea elementelor de remunerare la care acestia sunt îndreptătiți, precum și justificarea acordării acestor remunerații în raport cu obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale societății, în acord cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, coroborat cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață.

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

Obiectivele acestei politici constau în:

- Stabilirea unor praguri și linii directoare clare în materie de remunerare;
- Stabilirea structurii de remunerare.

Principiile care guverneaza aceasta politica sunt în conformitate cu prevederile art. 37, art. 38 și art. 39 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, coroborat cu prevederile Legii nr.24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, 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, Ordonanta de Urgenta nr. 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare;
- Un sistem de remunerare compus dintr-o indemnizatie fixa lunara bruta si o componenta variabila acordata in functie de realizarea indicatorilor de performanta stabiliti in acord cu obiectivele strategice ale societatii si Planul de administrare al acesteia.

Remuneratia conducatorilor societatii necesita o fundamentare temeinica, formulata pe baza unui studiu comparat asupra conditiilor de remunerare pentru pozitii similare din societati, din acelasi domeniu de activitate, cu capital majoritar de stat din Romania si din alte state europene, dupa caz, tinandu-se cont de:

- Importanta societatii pe piata energetica – SNN fiind o companie strategica in domeniul energiei electrice, complexitatea si exigenta indeplinirii cerintelor de operare a capacitatilor de productie in conditii de siguranta si securitate nucleara la standardele impuse de organismele nationale si internationale de reglementare;
- Necesitatea de a atrage si de a pastra in Conducerea societatii specialisti si manageri cu expertiza si experienta relevanta in sectorul energetic, precum si intr-un spectru larg de activitati la nivel national si international.

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri a societatii, precum si la sustenabilitatea si interesele pe termen lung ale societatii.

Urmatoarele caracteristici ale Politicii asigura consecventa acesteia cu strategia SNN, cu interesele si sustenabilitatea, axate pe obtinerea rezultatelor pe termen lung:

- alinierea remuneratiei cu recomandarile privind buna guvernanta;
- promovarea transparentei privind remunerarea si criteriile de stabilire a acesteia;
- atragerea in cadrul Consiliului de Administratie si a conducerii executive a persoanelor competente si experimentate;
- remunerarea membrilor Consiliului de Administratie si conducerii executive la un nivel competitiv si bazat pe performanta, cu includerea – pentru directorii cu contract de mandat – si a unei componente variabile anuale conditionata de realizarea nivelului previzionat al indicatorilor cheie de performanta;
- pastrarea competitivitatii in piata de remunerare si alinierea schemei de remunerare cu recomandarile si practicile internationale privind buna guvernanta, avand in vedere specificul activitatii SNN (singurul producator roman de energie electrica prin utilizarea tehnologiei nucleare), cu urmarirea indeplinirii prevederilor art.15 alin.(7) din Normele Fundamentale de Securitate Nucleare pentru Instalatiile Nucleare (NSN21), aprobate prin Ordinul CNCAN nr.86/2020, potrivit carora: *“Pentru a asigura suficient personal inalt*

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

calificat, pentru toate functiile importante pentru securitatea nucleara, in conformitate cu prevederile din Normele de securitate nucleara privind pregatirea, calificarea si autorizarea personalului organizatiilor care exploateaza instalatii nucleare, aprobate prin Ordinul presedintelui Comisiei Nationale pentru Controlul Activitatilor Nucleare nr. 108/2017, titularul de autorizatie trebuie sa implementeze politici si masuri adecvate pentru atragerea, recrutarea, selectia, angajarea, dezvoltarea si pastrarea personalului, inclusiv prin salarizarea competitiva, stabilita cel putin la nivelul mediu asigurat de organizatiile similare din industria nucleara din Uniunea Europeana pentru functiile si atributiile echivalente (...)”;

- coerenta remuneratiilor pentru membrii Consiliului de Administratie si Directorii cu contract de mandat ai SNN, prin raportare la strategia de afaceri a societatii;
- asigurarea sustenabilitatii pe termen lung a activitatii si a profiturilor SNN;
- pastrarea unui echilibru adecvat, in conformitate cu bunele practici privind guvernanta corporativa, intre componenta fixa si cea variabila ale remuneratiei, directorii cu contract de mandat au un sistem de remunerare variabila, cu masuri de risc, prin care se asigura ca nu se plateste componenta variabila a remuneratiei daca nu este realizat pragul minim de realizare a indicatorilor de performanta.

4. Procesul de luare a deciziilor in legatura cu politica de remunerare

Potrivit dispozitiilor Legii societatilor nr.31/1990, ale OUG nr.109/2011 si al Actului Constitutiv al SNN, deciziile privind politica de remunerare a conducatorilor societatii sunt adoptate dupa cum urmeaza:

a) Autoritatea publica tutelara are urmatoarele competente:

- sa monitorizeze si sa evalueze indeplinirea indicatorilor-cheie de performanta inclusi in contractele de mandat si sa transmita aceste informatii catre AMEPIP;
- sa stabileasca obiective pe termen lung si sa negocieze indicatorii-cheie de performanta, atat din randul categoriilor de indicatori de performanta prevazute in anexele nr. 2a si 2b din Anexa 2 la HG nr.639/2023 cat si din categoriile indicatorilor de performanta suplimentari, determinati in functie de specificul si complexitatea intreprinderii publice, cu incadrarea in limitele prevazute la art. 17 alin. (2) din Anexa 2 la HG nr.639/2023;
- sa supuna avizului prealabil al AMEPIP indicatorii – cheie de performanta;

b) Adunarea Generala a Actionarilor are urmatoarele competente:

- aproba politica de remunerare in ceea ce priveste conducatorii societatii, precum si cu ocazia fiecarei modificari semnificative si, in orice caz, cel putin o data la 4 ani;
- stabileste nivelul remuneratiilor membrilor Consiliului de Administratie, precum si termenii si conditiile contractului de mandat, incheiat de societate cu membrii Consiliului de Administratie;

- fixeaza limitele generale ale remuneratiilor Directorilor SNN cu contract de mandat;
- voteaza/aproba raportul de remunerare aferent celui mai recent exercitiu financiar, opinia actionarilor rezultata in urma votului, avand un caracter consultativ. Feedback-ul actionarilor in legatura cu Politica de Remunerare, va fi preluat fie din intrebarile puse de acestia anterior AGA, fie din dezbaterile efective din cadrul AGA, astfel cum este retinut in cadrul procesului verbal si va trebui luat in considerare in momentul revizuirii Politicii.

c) Consiliul de Administratie are urmatoarele competente:

- numirea si revocarea directorilor si stabilirea remuneratiei lor;
- aprobarea contractelor de mandat ale Directorului General si ale Directorilor numiti cu contract de mandat, stabilind astfel modul de organizare a activitatii directorilor;
- revizuieste Politica de remunerare, ca parte a pachetului de documente care urmeaza a fi supuse aprobarii actionarilor.

d) Comitetul de Nominalizare si Remunerare are urmatoarele competente:

- Elaboreaza recomandari privind nivelul componentei variabile a remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie;
- Formuleaza propuneri privind remunerarea directorilor si a altor functii de conducere numite de catre Consiliul de Administratie;
- Formuleaza recomandari Consiliului de Administratie cu privire la politica de remunerare si modificarile aduse acesteia;
- Elaboreaza recomandari in ceea ce priveste verificarea indeplinirii conditiilor de derogare de la Politica de Remunerare;
- Formuleaza propuneri privind evaluarea indeplinirii indicatorilor cheie de performanta (KPI) si calcularea remuneratiei variabile, inclusiv impactul potentialelor prevederi minus si / sau claw-back;
- Supune spre avizarea Consiliului de Administratie, in vederea aprobarii de catre Adunarea Generala a Actionarilor politica de remunerare pentru administratorii si directorii societatii;
- Prezinta Consiliului de Administratie un raport anual privind suma totala a remuneratiei administratorilor si directorilor, separate pe componenta fixa si variabila a acestor remuneratii precum si alte avantaje acordate acestora.
- Elaboreaza recomandari privind raportul de remunerare.

e) Agentia pentru Monitorizarea si Evaluarea Performantelor Intreprinderilor Publice (AMEPIP)

- avizeaza in acord cu dispozitiile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice si a prevederilor HG nr.639/2023 de aprobare a Normelor

metodologice de aplicare a acestora, indicatorii cheie de performanta stabiliti de autoritatea publica tutelara pentru administratorii si directorii societatii, precum si nivelul de remuneratie pentru administratori;

- avizeaza in acord cu dispozitiile OUG nr.109/2011 nivelul remuneratiei propus de Comitetul de Nominalizare si Remunerare.

5. Structura remunerarii

5.1. Consiliul de Administratie

Potrivit art.37 si urmatoarele din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, remuneratia membrilor consiliului de administratie ai SNN este propusa de Comitetul de Nominalizare si Remunerare din cadrul Consiliului de Administratie, avizata de AMEPIP si aprobata de adunarea generala a actionarilor in structura si limitele prevazute de aceasta ordonanta.

Remuneratia membrilor neexecutivi ai consiliului de administratie este formata dintr-o indemnizatie fixa bruta lunara, stabilita in limitele si conform dispozitiilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

Remuneratia membrilor executivi ai consiliului de administratie este formata dintr-o indemnizatie fixa bruta lunara si o componenta variabila stabilite in limitele si conform dispozitiilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

Nivelul componentei variabile este stabilit potrivit recomandarilor temeinic motivate, formulate pe baza unui studiu comparat asupra conditiilor de remunerare pentru pozitii similare din societati din acelasi domeniu de activitate, cu capital majoritar ori integral de stat din Romania si din alte state europene, de comitetul de nominalizare si remunerare.

Adunarea generala a actionarilor se va asigura, la stabilirea indemnizatiei fixe lunare a fiecarui membru al consiliului de administratie, ca aceasta este justificata in raport cu indatoririle specifice, atributiile in cadrul unor comitete consultative, cu numarul de sedinte, obiectivele si criteriile de performanta stabilite in contractul de mandat.

Componenta variabila a remuneratiei se acorda conditionat de indeplinirea cumulata a tintelor aferente indicatorilor cheie de performanta stabiliti prin contractul de mandat, dupa cum urmeaza:

- a. Componenta variabila anuala se acorda in procent de 100% daca indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulativ un procent de realizare egal sau mai mare de 100%;
- b. Componenta variabila anuala se acorda proportional cu zilele calendaristice de activitate din ultimul an de mandat;
- c. Componenta variabila anuala se acorda in procent diminuat proportional cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta, daca acestia inregistreaza cumulativ la nivel de exercitiu financiar un procent de realizare mai mic de 100%, dar nu mai mic de 75%. Daca indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulativ la nivel de exercitiu financiar un

procent de realizare mai mic de 75% componenta variabila anuala nu se acorda. Formula de calcul este:

- $PrICP = 100\%$ rezulta $PrCv = 100\%$
 - $75\% \leq PrICP < 100\%$ rezulta $PrCv = PrICP$ realizat (%)
 - $PrICP < 75\%$ rezulta $PrCv = 0\%$
- unde: PrICP – procent de realizare a Indicatorului Cheie de Performanta
PrCv – procent de acordare a Componentei variabile

d. Componenta variabila anuala se calculeaza si se plateste dupa aprobarea situatiilor financiare anuale si a rapoartelor de activitate ale administratorilor si directorilor potrivit legii.

Nota: Tranzitoriu, pana la finalizarea perioadei de mandat 15.02.2023 – 15.02.2027 vor ramane in aplicare prevederile contractelor de mandat incheiate de societate cu administratorii neexecutivi pentru componenta variabila ce se acorda pe termen mediu si lung (anul 2027) precizata in contractul de mandat si aplicabile pana la data de 17.12.2025, inclusiv, data de la care contractul de mandat al administratorilor neexecutivi a fost modificat fara a mai include componenta variabila anuala.

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 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 Administratorului, acesta nu va beneficia in anul respectiv de 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 executivi se revizuieste anual, in functie de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse in planul de administrare si de gradul de

indeplinire a indicatorilor cheie de performanta aprobatii de Adunarea Generala a Actionarilor, anexa la contractul de mandat.

Obiectivele si indicatorii de performanta ai administratorilor se stabilesc in functie de asteptarile actionarilor si de politica de dezvoltare a SNN si se aproba de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

5.2. Directorii cu contract de mandat

Potrivit art.38 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, remuneratia directorilor este stabilita de consiliul de administratie si nu poate depasi nivelul remuneratiei stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administratie. Ea este unica forma de remuneratie pentru directorii care indeplinesc si calitatea de administratori.

Remuneratia este formata dintr-o indemnizatie fixa bruta lunara si o componenta variabila stabilite in limitele si conform dispozitiilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

Nivelul componentei variabile este stabilit potrivit recomandarilor temeinic motivate, formulate pe baza unui studiu comparat asupra conditiilor de remunerare pentru pozitiile similare din societati, din acelasi domeniu de activitate, cu capital majoritar ori integral de stat din alte state europene, de comitetul de nominalizare si remunerare sau, dupa caz, de expertii in recrutarea resurselor umane, ale caror servicii au fost contractate pentru derularea procedurii de selectie a membrilor consiliului de administratie.

Componenta variabila a remuneratiei se acorda conditionat de indeplinirea cumulata a tintelor aferente indicatorilor cheie de performanta stabiliti prin contractul de mandat, dupa cum urmeaza:

- a. Componenta variabila anuala se acorda in procent de 100% daca indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulativ un procent de realizare egal sau mai mare de 100%;
- b. Componenta variabila anuala se acorda proportional cu zilele calendaristice de activitate din ultimul an de mandat;
- c. Componenta variabila anuala se acorda in procent diminuat proportional cu gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanta, daca acestia inregistreaza cumulativ la nivel de exercitiu financiar un procent de realizare mai mic de 100%, dar nu mai mic de 75%. Daca indicatorii cheie de performanta inregistreaza cumulativ la nivel de exercitiu financiar un procent de realizare mai mic de 75% componenta variabila anuala 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 Performanta

$PrCv$ – procent de acordare a Componentei variabile

- d. Componenta variabila anuala se calculeaza si se plateste dupa aprobarea situatiilor financiare anuale si a rapoartelor de activitate ale administratorilor si directorilor potrivit legii.

Nota: Tranzitoriu, pana la finalizarea perioadei de mandat, respectiv data de 12.02.2027 pentru Directorul General si data de 15.02.2027 pentru Directorul Financiar vor ramane in aplicare prevederile contractelor de mandat incheiate de societate cu Directorul General si Directorul Financiar pentru componenta variabila ce se acorda pe termen mediu si lung (anul 2027), precizata in contractul de mandat si aplicabile pana la data de 16.12.2025, inclusiv, data de la care contractul de mandat al Directorului General si a Directorului Financiar a fost modificat si prevede plata componentei variabile anuale dupa aprobarea situatiilor financiare anuale potrivit legii.

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 cu contract de mandat, acesta nu va beneficia in anul respectiv de 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 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 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.

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.

5.3. Modul in care s-a tinut cont de remuneratiile si conditiile de angajare ale angajatilor

Oamenii determina fundamental diferenta dintre companiile competitive si cele fara performante, precum si intre cele care creeaza valoare in mod durabil si cele care isi pierd progresiv capacitatea de a genera profit.

In acest sens, modelul de management al SNN promoveaza nu numai sanatatea fizica si mentala a profesionistilor sai, ci si un mediu de lucru adecvat, placut, satisfactor si stimulant, care genereaza incredere si motivatie, promovand dezvoltarea profesionala si personala a fortei de munca, ceea ce duce la productivitate sporita, contribuind astfel la atingerea obiectivelor de afaceri si la sustenabilitatea pe termen lung.

Sistemul de evaluare individuala periodica a angajatilor SNN, precum si politicile de dezvoltare si promovare a personalului favorizeaza selectia, angajarea, promovarea si retentia talentelor, concretizandu-se intr-o remunerare competitiva pentru crearea de valoare si un mediu de lucru ce respecta drepturile angajatilor si echilibrul dintre viata personala si cea profesionala, promovand cresterea profesionala a angajatilor societatii.

Aceasta crestere profesionala trebuie sa se bazeze pe standarde obiective de performanta, egalitate de sanse si un angajament fata de Scopul si Valorile Grupului.

Sistemele de remunerare pentru angajatii SNN respecta principiile prezentei Politici de Remunerare, iar scopul lor este de a atrage, retine si motiva cei mai calificati si performanti profesionisti, astfel incat SNN si celelalte companii ale grupului SNN sa isi poata indeplini obiectivele strategice intr-un cadru competitiv, continuand angajamentul lor de excelenta in sectorul energetic nuclear, intr-un cadru de nediscriminare.

Principiile de conduita care stau la baza politicii de remunerare a SNN sunt:

- Favorizarea atragerii, angajarii si retentiei celor mai buni profesionisti;
- Mentinerea alinierii intre pozitionarea strategica a SNN si dezvoltarea acesteia, identitatea societatii si angajamentul sau pentru excelenta;
- Recunoasterea si recompensarea dedicarii, responsabilitatii si performantei tuturor angajatilor;
- Pozitionarea si mentinerea in avangarda pietei, in concordanta cu pozitia atinsa de Companie si/sau de alte companii din Grupul SNN.

6. Modificarea indicatorilor cheie de performanta si a componentei variabile

Potrivit dispozitiilor Normelor metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanta financiari si nefinanciari si a componentei variabile a remuneratiei membrilor consiliului de administratie, precum si a directorilor, (Anexa2 la H.G. nr. 639/2023), initiativa modificarii indicatorilor de performanta si a componentei variabile poate apartine atat consiliului de administratie, cat si autoritatii publice tutelare.

Consiliul transmite recomandarile pentru schimbarea indicatorilor de performanta folositi ca baza pentru stabilirea componentei variabile a remuneratiei, actionarului-stat, prin autoritatea publica tutelara, si celorlalti actionari, daca este cazul.

In cazul initierii modificarii indicatorilor de performanta si a componentei variabile, de catre autoritatea publica tutelara, aceasta transmite propunerile sale catre consiliu de administratie si, dupa caz, celorlalti actionari.

Fiecare parte implicata decide daca schimbarile recomandate ale indicatorilor de performanta folositi ca baza pentru stabilirea componente variabile a remuneratiei administratorilor ar imbunatati eficacitatea si eficienta SNN.

In cazul in care se decide ca aceste schimbari ar imbunatati eficacitatea si eficienta intreprinderii, noile niveluri ale indicatorilor supusi modificarii se supun avizului prealabil al AMEPIP si se initiaza procedura convocarii adunarii generale a actionarilor, pentru aprobarea acestora.

Indicatorii aprobati de adunarea generala sau autoritatea publica tutelara, dupa caz, se vor concretiza intr-un act aditional 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 Administratorului de a se retrage din calitatea sa de Administrator, sub conditia comunicarii in scris catre Societate, a unui preaviz, cu cel putin 30 (treizeci) zile calendaristice anterior retragerii.

In cazul revocarii Administratorului intempestiv sau nejustificat, acesta are dreptul de a primi de la Societate daune-interese pentru perioada neexecutata din Contractul de Mandat, conform prevederilor din contractul de mandat.

Plata daunelor-interese se face in termen de 60 zile calendaristice de la data incetarii 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 si ale contractului de mandat. Nivelul la care vor fi decontate cheltuielile de transport, cazare si diurna vor fi cele stabilite pentru Directorul general/Directorii cu contract de mandat.

Administratorul detine dreptul de a folosi obiecte de inventar/mijloace fixe necesare desfasurarii activitatii, 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 civila a administratorilor si directorilor executivi (asigurare de tip D&O) privind activitatea sa in cadrul Consiliului de Administratie, suma asigurata fiind de 3 milioane Euro. Plata primelor aferente acestei asigurari va fi facuta de societate si nu se va deduce din remuneratia cuvenita administratorului. Dreptul de a

beneficia de cheltuielile judiciare rezonabile pentru a se apăra de o pretentie a unui tert îndreptată împotriva Administratorului în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform Contractului de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal, Regulamentului de Organizare și Funcționare a Consiliului de Administrație este asigurat, în măsura în care nu sunt deja acoperite prin polița de asigurare de răspundere civilă a administratorilor și directorilor executivi (asigurare de tip D&O) în vigoare la momentul respectiv.

Administratorul beneficiază de plată și reținerea oricărui impozit datorat de Administrator în legătură cu remunerația și beneficiile Contractului de mandat de către Societate în numele și pe seama Administratorului.

Administratorul beneficiază de același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de societate pentru Directori.

Funcție de politicile companiei, de practică din sectorul de activitate și de legislația aplicabilă, compania poate acorda administratorilor, suplimentar remunerației fixe lunare, anumite beneficii ce pot include, de exemplu, contribuții periodice la un plan privat de pensii. Aceste beneficii suplimentare nu sunt legate de performanță, având scopul de a atrage și a reține membri calificați ai Consiliului de Administrație al SNN, precum și de a motiva administratorii în îndeplinirea rolului lor. Acordarea beneficiilor suplimentare se va face cu respectarea limitărilor impuse de prevederile legale aplicabile și în acord cu cerințele OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

7.2. Contractul de mandat încheiat de societate cu Directorii

Contractul de mandat al administratorului executiv / Director General, precum și al celorlalți directori ai societății, selectați în acord cu prevederile OUG nr. 109/2011, se încheie pentru o perioadă de 4 ani.

Prin contractul de mandat încheiat de director cu Societatea este prevăzut dreptul acestuia de a se retrage din calitatea de Director, sub condiția comunicării în scris Societății a unui preaviz, cu cel puțin 90 (nouăzeci) zile lucrătoare anterior retragerii; cu acordul Societății exprimat prin decizie a Consiliului de Administrație, acest termen de preaviz poate fi mai scurt.

În cazul revocării Directorului întempestiv sau nejustificat, acesta are dreptul de a primi de la Societate daune-interese conform prevederilor din contractul de mandat.

Plata daunelor – interese se face în termen de 30 zile lucrătoare 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. Începând cu data de 17.12.2025 cheltuielile anuale cu reprezentarea, transportul, diurna vor fi decontate în limita maximă a două indemnizații fixe brute lunare în condițiile stabilite în contractul de mandat;

- utilizarea obiectelor de inventar/mijloace fixe necesare desfasurarii activitatii, acces la echipamente informatice, inclusiv telefonie, mijloace de transport, spatiu de birou adecvat exercitarii atributiilor, costurile acestora fiind suportate de Societate;
- asigurare pentru raspundere civila a administratorilor si directorilor executivi (asigurare de tip D&O) privind activitatea sa in cadrul Societatii, suma asigurata fiind de 3 milioane Euro. Plata primelor aferente acestei asigurari va fi facuta de societate si nu se va deduce din remuneratia cuvenita administratorului. Dreptul de a beneficia de cheltuielile judiciare rezonabile pentru a se apara de o pretentie a unui tert indreptata impotriva Directorului in legatura cu indeplinirea atributiilor conform Contractului de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal, este asigurat, in masura in care nu sunt deja acoperite prin polita de asigurare de raspundere civila a administratorilor si directorilor executivi (asigurare de tip D&O) in vigoare la momentul respectiv;
- asigurare pentru accidente de munca si boli profesionale;
- plata si retinerea oricaror impozite datorate de Director in legatura cu remuneratia si beneficiile Contractului de mandat de catre Societate in numele si pe seama Directorului;
- un pachet de servicii medicale si/sau asigurare medicala contractate de Societate;
- concediu de odihna anual (Repaus anual) de 34 de zile lucratoare, acordabil la cerere, proportional cu perioada din an in care a desfasurat activitate in baza contractului de mandat; si indemnizatia aferenta, care se calculeaza similar ca si remuneratia pentru zilele lucratoare (indemnizatia fixa);
- concediu medical conform legii si zile libere platite pentru sarbatorile legale, zile festive specifice, nasterea/casatoria unui copil, sau, in caz de deces al unui membru de familie, acordate prin similitudine cu cele din contractul colectiv de munca aplicabil societatii;
- durata de timp pentru care a exercitat contractul de mandat, in calitate de director, i se considera ca vechime in munca si/sau in sectorul energiei electrice, termice si nucleare;
- dispunerea de un fond de protocol din fondul de protocol al societatii aprobat de Consiliul de Administratie;
- asigurarea unui loc de munca corespunzator pregatirii si experientei profesionale (in baza unui contract individual de munca pe durata nedeterminata, incheiat in conditiile legii) precum si toate drepturile aferente acestui loc de munca, conform prevederilor legale si/sau ale contractului colectiv de munca aplicabil societatii, dupa incetarea prezentului contract, respectiv dupa revocarea din aceasta functie din motive care nu tin de persoana sa;
- participarea la programe de dezvoltare profesionala continua, in vederea desfasurarii unei activitati optime in cadrul societatii.

Funcție de politicile companiei, de practica din sectorul de activitate si de legislatia aplicabila, compania poate acorda directorilor cu contract de mandat, suplimentar remuneratiei fixe lunare sau celei variabile anuale, anumite beneficii ce pot include, de exemplu, contributi periodice la un plan privat de pensii. Aceste beneficii suplimentare nu sunt legate de performanta, avand scopul de a atrage si a retine membri calificati ai organelor de conducere ale SNN, precum si de a motiva directorii cu contract de mandat in indeplinirea rolurilor lor. Acordarea beneficiilor

suplimentare se va face cu respectarea limitarilor impuse de prevederile legale aplicabile si in acord cu cerintele OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

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

Potrivit dispozitiilor art. 39 din OUG nr. 109/2011 remuneratia si celelalte avantaje oferite administratorilor si directorilor sunt consemnate in situatiile financiare anuale si in raportul anual al comitetului de nominalizare si remunerare.

Politica si criteriile de remunerare a administratorilor si directorilor sunt facute publice pe pagina de internet a SNN prin grija consiliului de administratie. Raportarea anuala a informatiilor privind remunerarea se realizeaza de catre Comitetul de Nominalizare si Remunerare, prin elaborarea unui raport care ofera o imagine de ansamblu cuprinzatoare a remuneratiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de forma, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercitiu financiar, conducatorilor in mod individual, inclusiv celor nou recrutati si fostilor conducatori in conformitate cu politica de remunerare a societatii.

Raportul anual de remunerare contine, urmatoarele informatii privind remuneratia fiecarui conducator:

- Remuneratia totala, defalcata pe componente, proportia relativa a remuneratiei fixe si a celei variabile, o explicatie a modului in care remuneratia totala respecta politica de remunerare adoptata, inclusiv modul in care contribuie la performanta pe termen lung a emitentului si informatii privind modul in care au fost aplicate criteriile de performanta;
- Considerente ce justifica orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebanesti;
- Eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- Informatii privind durata contractului, perioada de preaviz negociata, cuantumul daunelor – interese pentru revocarea fara justa cauza
- Modificarea anuala a remuneratiei si a performantei emitentului;
- Informatii privind utilizarea posibilitatii de recuperare a remuneratiei variabile;
- Informatii privind orice abatere de la procedura pentru punerea in aplicare a politicii de remunerare

Fara a aduce atingere perioadelor mai lungi prevazute de acte legislative sectoriale ale Uniunii Europene direct aplicabile pe teritoriul Romaniei sau de acte legislative sectoriale nationale care transpun directive europene, dupa 10 ani de la publicarea raportului de remunerare, datele cu caracter personal ale conducatorilor, incluse in raportul de remunerare, nu mai sunt lasate la dispozitia publicului.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercitiu financiar este supus votului in cadrul Adunarii Generale Ordinare Anuale a Actionarilor si este pus la dispozitia publicului pe website-ul SNN, in mod gratuit, pentru o perioada de 10 ani.

Indicatorii negociati si aprobati de catre adunarea generala a actionarilor se comunica AMEPIP, in termen de 15 zile de la aprobare, in vederea avizarii lor finale si includerii in tabloul de bord, in conformitate cu dispozitiile OUG nr.109/2011.

Structura de guvernanta corporativa de la nivelul SNN intocmeste un raport trimestrial, pana la data de 20 a lunii urmatoare trimestrului precedent, privind realizarea indicatorilor-cheie de performanta inclusi in contractul de mandat pe care il transmit in termen de 3 zile de la intocmire autoritatii publice tutelare, AMEPIP si se publica pe pagina proprie de internet.

9. Masuri de evitare a conflictului de interese in deciziile privind remuneratia

SNN respecta cerintele legale aplicabile in domeniul conflictului de interese, coroborat cu dispozitiile Legii societatilor nr.31/1990, ale OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, precum si ale Legii nr.24/2017 a emitentilor de instrumente financiare si operatiuni de piata.

10. Prevederi finale

Prezenta actualizare a politicii de remunerare a conducatorilor SNN constituie recomandare a Comitetului de Nominalizare si Remunerare al SNN, se supune avizarii Consiliului de Administratie si aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor si va fi completata cu modificarile legislative in materie intervenite ulterior aprobarii prezentei politici.

De asemenea, ori de cate ori situatia o va impune prezenta politica va fi modificata si completata in raport de dinamica activitatii curente a SNN, de dimensiunea si obiectul de activitate al societatii, insa cel putin o data la patru ani se supune aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor, conform prevederilor Legii nr.24/2017 a emitentilor de instrumente financiare si operatiuni de piata.