



S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A.

Societate administrată în sistem dualist
J40/7426/2000
RO 13267213
Capital social: 4.482.393.310 lei
Certificat ISO 9001/14001/OHSAS 18001
SRAC Nr. 325; Nr. 95; Nr. 250

RAPORTUL ANUAL AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE constituit in cadrul Consiliului de Supraveghere al SPEEH Hidroelectrica S.A.

**privind remuneratiile membrilor Directoratului si membrilor Consiliului de Supraveghere al
S.P.E.E.H HIDROELECTRICA S.A.
pentru perioada 01.01.2019 – 31.12.2019, perioada in care societatea a fost administrata in
sistem dualist**

I. Context

Comitetul de Nominalizare si Remunerare este un comitet consultativ al Consiliului de Supraveghere si este constituit in baza art.21, alin 2 si 3 din Actul Constitutiv al societatii, avand printre altele, urmatoarele atributii:

- Formulează propuneri pentru funcția de membru al Consiliului de Supraveghere, elaborează și propune Consiliului de Supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de membru al Directoratului și pentru alte functii, recomandă Consiliului de Supraveghere candidații pentru funcțiile enumerate mai sus și formulează propuneri privind elaborarea unei politici de remunerare pentru membrii directoratului și alte functii de conducere, in concordanta cu strategia de dezvoltare, obiectivele și valorile, interesele societatii. Comitetul are obligatia de a supraveghea aplicarea politicii de remunerare pentru membrii Directoratului;
- Propune criteriile de selectie a membrilor Directoratului, corespunzatoare profilului identificate, precum și criteriile de selectie pentru alte functii de conducere
- Cel puțin un membru al Comitetului de Nominalizare și Remunerare trebuie să fie membru independent al Consiliului de Supraveghere.
- În realizarea activității sale, Comitetul de Nominalizare și Remunerare elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Supraveghere și directorilor în cursul anului financiar.

Raportul este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale și va cuprinde cel puțin urmatoarele informatii:

- 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.

II. Componenta Comitetului de Nominalizare si Remunerare in perioada analizata:

Pe parcursul perioadei analizate, **01.01.2019 – 31.12.2019**, componenta Comitetului de nominalizare si remunerare a fost urmatoarea:

Prin hotararea nr 2/ 22.01.2019 toti membrii Consiliului de Supraveghere de la acea data devin si membri ai Comitetului de Nominalizare si Remunerare:

- **Andreea Negru Ciobanu - Presedinte**
- **Andreea Lambru**
- **Daniel Naftali**
- **Karoly Borbely**
- **Cristian Nicolae Stoina**
- **Gabriel Andronache**
- **Liviu Nistoran**

În data de 04.05.2018, Adunarea Generală a Acționarilor aproba declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Supraveghere conform prevederilor OUG 109/2011 privind Guvernanta Corporativa a intreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, in urma procedurii de recrutare derulate, in data de 05.02.2019, Adunarea Generala a Actionarilor a numit membrii Consiliului de Supraveghere pe o perioada de 4 ani, conform OUG 109/2011 privind Guvernanta Corporativa cu modificari si completari.

In cadrul sedintei Consiliului de Supraveghere din 11.02.2019, prin hotararea CS nr 5, componenta Comitetului de Nominalizare si Remunerare s-a stabilit dupa cum urmeaza :

- **Catalin Popescu – Presedinte**
- **Andreea Lambru**
- **Daniel Naftali**
- **Mihai Mihalache**
- **Carmen Radu**

Acesta componenta este valabila pana la sfarsitul perioadei analizate.

III. Principalele activitati desfasurate de Comitetul de Nominalizare si Remunerare:

In anul 2019, Comitetul de Nominalizare si Remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica s-a intrunit in mai multe randuri elaborand recomandari catre Consiliul de Supraveghere referitoare la teme ce intra in sfera sa de atributii, dupa cum urmeaza:

- Procedura de selectie a membrilor Directoratului s-a declansat in data de 27.02.2019 (Hot CS nr 9/27.02.2019) fiind derulata de catre Comitetul de Nominalizare si Remunerare cu sprijinul si asistenta de specialitate a unui expert independent specializat in recrutarea de resurse umane, selectat de societate pe baza unei proceduri de achizitie publica (consultantul desemnat - SC Pluri Consultants Romania SRL).

- Astfel, in data de 04.03.2019, Comitetul de Nominalizare si Remunerare analizeaza si recomanda spre aprobare Consiliului de Supraveghere criteriile care vor fi avute in vedere la selectia expertului independent specializat in recrutarea resurselor umane si calendarul preliminar stabilit cu privire la derularea intregii proceduri de selectie a membrilor Directoratului societatii. Consiliul de Supraveghere aproba recomandarile facute de comitetul sau consultativ.

- In aprilie 2019, CNR recomanda spre aprobare Consiliului de Supraveghere Raportul initial inaintat de catre SC Pluri Consultants Romania SRL, asa cum a fost transmis in forma finala de catre

consultant in urma dezbaterilor cu membrii CNR. Consiliul de Supraveghere aproba in luna aprilie atat forma Raportului initial cat si alte documente aferente procesului de recrutare.

In luna mai 2019, are loc prezentarea Raportului de progres din partea expertului precum si a listei scurte de candidati. Tot in luna mai 2019, in urma intrunirilor membrilor CNR, cu majoritate de voturi pentru, comitetul consultativ recomanda Consiliului de Supraveghere numirea urmatorilor candidati pentru functia de membru in Directoratul Hidroelectrica:

1. Bogdan Nicoale Badea – Presedinte
2. Marian Bratu
3. Razvan Pataliu
4. Radu Cristian Pop
5. Cristian Vladoianu

Cei sus mentionati sunt numiti, incepand cu data de 10.06.2019 in functia de membru al Directoratului companiei pe o perioada de 4 ani, conform OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu modificarile si completarile ulterioare, cu modificari si completari.

- Comitetul de Nominalizare si Remunerare recomanda Consiliului de Supraveghere aprobarea formei contractului de mandat ce urmeaza a fi incheiat cu membrii Directoratului Hidroelectrica. Face recomandari si privind remuneratia membrilor Directoratului Hidroelectrica, cu incadrare in limitele generale ale remuneratiei stabilite de AGA egala cu de 6 (sase) ori media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar din ramura in care isi desfasoara activitatea societatea, comunicat de Institutul National de Statistica, anterior numirii si stabilita de Consiliul de Supraveghere in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

In luna iulie 2019, tinand cont de faptul ca limitele generale ale remuneratiei membrilor Directoratului sunt fixate de catre Adunarea Generala a Actionarilor, in urma dezbaterilor, membrii CNR recomanda dupa mai multe analize, ca limitele generale ale componentei variabile a remuneratiei membrilor Directoratului, sa fie stabilite conform urmatoarei formule :

- Limita minima
$$IVAB = 1.3 * IBA + \Delta EBITDA * 0.3\%$$
, pentru fiecare membru de Directorat

- Limita maxima
$$IVAB = 1.6 * IBA + \Delta EBITDA * 1\%$$
, pentru fiecare membru de Directorat

unde

IVAB = indemnizatie variabila anuala bruta

IBA = indemnizatie anuala bruta

$\Delta EBITDA = EBITDA \text{ realizat} - EBITDA \text{ bugetat}$

Se mentioneaza faptul ca prin aplicarea formulei pentru remuneratia variabila a membrilor Directoratului limita maxima va fi plafonata la maxim $3.5 * \text{valoarea indemnizatiei fixe anuale brute}$ primite de catre membrii Directoratului.

Prin hotararea CS nr 62/ 02.08.2019 Consiliul de Supraveghere aproba, la recomandarile comitetului consultativ, forma actului aditional ce se va semna cu membrii Directoratului avand ca obiect indicatorii de performanta financiari si nefinanciari pentru perioada contractului de mandat si quantumul componentei variabile a membrilor Directoratului, in conformitate cu hotararea Adunarii Generale a Actionarilor din data de 25.07.2019.

IV. Structura si remunerarea Directoratului si Consiliului de Supraveghere

In perioada 01.01.2019 – 31.12.2019, Directoratul societatii a fost numit prin hotarari ale Consiliului de Supraveghere conform tabelului urmatoar:

Nume si prenume	Data incepere mandat	Data finalizare mandat	Hotarare numire
BADEA BOGDAN	09-Jan-19	08-May-19	Hot. CS 113 din 18.12.2018
BRATU MARIAN	09-Jan-19	08-May-19	Hot. CS 114 din 18.12.2018
ȘOȘOACĂ BOGDAN	09-Jan-19	08-May-19	Hot. CS 115 din 18.12.2018
PAȚĂLIU RAZVAN	09-Jan-19	08-May-19	Hot. CS 116 din 18.12.2018
SUSNEA FLORENTINA	09-Jan-19	08-May-19	Hot. CS 117 din 18.12.2018
BADEA BOGDAN	09-May-19	09-Jun-19	Hot. CS 30 din 25.04.2019 Hot. CS 38 din 03.06.2019
BRATU MARIAN	09-May-19	09-Jun-19	Hot. CS 30 din 25.04.2019 Hot. CS 38 din 03.06.2019
ȘOȘOACĂ BOGDAN	09-May-19	09-Jun-19	Hot. CS 30 din 25.04.2019 Hot. CS 38 din 03.06.2019
PAȚĂLIU RAZVAN	09-May-19	09-Jun-19	Hot. CS 30 din 25.04.2019 Hot. CS 38 din 03.06.2019
SUSNEA FLORENTINA	09-May-19	09-Jun-19	Hot. CS 30 din 25.04.2019 Hot. CS 38 din 03.06.2019
BADEA BOGDAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 39 din 03.06.2019
BRATU MARIAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 40 din 03.06.2019
PAȚĂLIU RAZVAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 41 din 03.06.2019
POP RADU	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 42 din 03.06.2019
VLADOIANU CRISTIAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 43 din 03.06.2019

In perioada 05.02.2019 – 31.12.2019, componenta Consiliului de Supraveghere a fost urmatoarea:

Nume si prenume	Data incepere mandat	Data finalizare mandat	Hotarare (Act) numire
BORBELY KAROLY	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
LAMBRU ANDREEA IOANA	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
MIHALACHE MIHAI	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
NAFTALI DANIEL ADRIAN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
POPESCU CATALIN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
RADU CARMEN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019
STOINA CRISTIAN NICOLAE	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot Aga nr. 02/05.02.2019

IV.1. Structura remuneratiei Directoratului si Consiliului de Supraveghere al S.P.E.E.H HIDROELECTRICA S.A. conform contractelor de mandat:

Pentru membrii Directoratului

Remunerația membrilor Directoratului conform Contractului de Mandat incheiat la 10.06.2019 pentru o perioada de 4 ani, contract a carui forma a fost aprobata de catre Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica prevede urmatoarele:

Mandatarul beneficiază de o remunerație totală care are următoarele componente:

a) componenta fixă a remunerației, reprezentată de Indemnizația fixă lunară;

b) componenta variabilă a remunerației;

Indemnizația fixă lunară brută este în cuantum de 6 (șase) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din ramura in care isi desfasoara activitatea societatea, comunicat de Institutul National de Statistică anterior numirii și stabilită de Consiliul de Supraveghere in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

Indemnizația fixă lunară va fi plătită mandatarului, odată cu plata obligațiilor salariale ale mandantului către angajații săi, in cuantumul prevăzut in Hotărârea Consiliului de Supraveghere nr . 44/03.06.2019.

În cazul modificărilor legislative care vor avea implicații directe asupra cuantumului maxim legal al indemnizației fixe lunare pe durata prezentului Contract de mandat, acestea se vor reflecta in indemnizația fixă lunară a Mandatarului, ulterior aprobării acestei indemnizații de către Consiliul de Supraveghere și cu încadrarea în limitele generale ale remunerației aprobate de către AGA. In cazul abrogării cadrului legal care impune un anumit cuantum maxim al indemnizației fixe lunare brute, părțile vor negocia un nou cuantum aplicabil indemnizației fixe lunare brute in conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din Romania și din alte state europene din același domeniu de activitate.

Părțile, de comun acord, pot stabili si alte forme de remunerare variabilă, raportate la evenimente sau obiective specifice (Ex: IPO);

Compensațiile, beneficiile și avantajele în natură acordate Mandatarului cu aprobarea Consiliului de Supraveghere, pot fi cu caracter fix sau variabil. Natura lor, caracterul, modalitatea și frecvența de acordare vor fi în detaliu descrise în actele adiționale la prezentul Contract.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere conform Contractului de Mandat incheiat la 05.02.2019 pentru o perioada de 4 ani, contract a carui forma a fost aprobata de catre Adunarea Generala a Actionarilor prevede urmatoarele:

În conformitate cu prevederile art.37 din O.U.G. 109/2011, Membrul Consiliului de Supraveghere beneficiază de o remunerație formata din:

- (i) o indemnizație fixă lunară brută in valoare de 12.360 lei aprobată prin Hotarârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 05/05.02.2019 pentru executarea mandatului încredințat; indemnizația fixă nu poate depăși de 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.

- (ii) o componentă variabilă stabilită pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, determinați cu respectarea metodologiei prevăzută de HG nr. 722/2016 și care urmăresc sustenabilitatea pe termen lung a Societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile pentru membrul Consiliului de Supraveghere nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

- Componenta variabilă a remunerației Membrului Consiliului de Supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexa la contractul de mandat.

În conformitate cu prevederile art.29 alin.11 din O.I.U.G. 109/2011, prezentul Contract va fi completat printr-un act adițional care va cuprinde remunerația variabilă, obiectivele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari stabiliți de adunarea generală a acționarilor, precum și cele din scrisoarea de așteptări. De asemenea, se vor prevedea și obiective cuantificabile privind de exemplu reducerea obligațiilor restante, modul de gestionare a creanțelor și recuperarea lor, realizarea planului de investiții și asigurarea cu cash-flow a activității desfășurate, precum și obiective referitoare la respectarea principiilor de guvernare corporativă..

În cazul modificării/abrogării cadrului legal care impune un anumit cuantum maxim al indemnizației fixe lunare, părțile vor negocia un nou cuantum aplicabil componentei fixe lunare brute care va fi aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor și vor încheia un act adițional la prezentul Contract.

Indemnizația fixă lunară va fi plătită membrului Consiliului de Supraveghere o dată pe lună, respectiv la data de 7 (sapte) a lunii în curs pentru care este datorată, indiferent de numărul ședințelor din acea lună.

IV.2. Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație

Pentru membrii Directoratului

Prin actul adițional nr 1 a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Supraveghere prin Hotărârerea CS nr 62/02.08.2019 se prevăd următoarele:

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru mandatar

Limitele indemnizației variabile pentru membrii Directoratului sunt aprobați prin Hotărârerea AGOA nr. 20/25.07.2019, calculați în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2019, cu Planul de administrare pentru perioada 2019 – 2023. Indicatorii cheie de performanță ("ICP") vor sta la baza stabilirii și acordării componentei variabile a remunerației mandatului pe perioada derulării contractului de mandat.

Indicatorii de performanță, țintele și gradul de îndeplinire a acestora pot fi modificate în condițiile legii și cu respectarea procedurilor prevăzute pentru aprobarea lor.

b) Componenta variabilă a remunerației mandatului

Fiecare membru al Directoratului beneficiază de o componentă variabilă a remunerației, acordată în condițiile legii, în corelare cu Planul de administrare pentru perioada 2019 - 2023, respectiv cu încadrare în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilită astfel:

- pentru perioada 2019 – 2023 componenta variabilă se va calcula după următoarea formulă:

$$I_{VAB} = 1.5 \times I_{BA} + \Delta_{EBITDA} \times 0.7\%$$

dar nu mai mult de 3,5 ori valoarea indemnizatiei fixe anuale a membrilor Directoratului.

unde :

I_{VAB} = indemnizatie variabila anuala bruta maxima

I_{BA} = indemnizatie anuala bruta

Δ_{EBITDA} = EBITDA realizat – EBITDA bugetat

Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile calendaristice de la data aprobarii situatiilor financiare anuale de catre Adunarea Generala a Actionarilor,

Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile a remunerației mandatarului

Componenta variabilă = Valoarea componentei variabile stabilita prin actul aditional la contractul de mandat x Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (ICP)

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (GT_{ICP}) este suma gradului de îndeplinire a fiecărui ICP (GI_{ICP}) ponderat cu coeficientul de ponderare (W_{ICP}) aferent fiecărui ICP.

Formula de calcul este următoarea:

$$GT_{ICP} = \sum_{i=1}^n GI_{i,ICP} \times W_{i,ICP}$$

unde:

GT_{ICP} = Grad total anual de îndeplinire ICP care se aplica la maximul remuneratiei variabile

W_{ICP} = Coeficient de ponderare (pondere) pentru fiecare ICP

GI_{ICP} = Grad de îndeplinire ICP individual

li = indicator individual (Grad de îndeplinire %)

Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP (GI_{ICP}) este gradul de îndeplinire a fiecărui ICP, ținând cont de modul de calcul prevăzut la fiecare ICP, ulterior ponderat cu coeficientul de ponderare ($W_{i,ICP}$) aferent fiecărui ICP.

Componenta variabilă a remunerației convenită mandatarului va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

De asemenea, în situația în care:

- $GT_{ICP} \geq 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 100%;
- $75\% \leq GT_{ICP} < 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional;
- $GT_{ICP} < 75\%$, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.

Mandatarul, împreună cu ceilalți membri ai Directoratului, are obligația monitorizării încadrării în limitele menționate în planul de administrare a indicatorilor cheie de performanță aprobați de Consiliul de Supraveghere.

Mandatarul, împreună cu ceilalți membri ai Directoratului, are obligația întocmirii și prezentării Consiliului de Supraveghere, unui Raport trimestrial privind executia Planului de administrare si a gradului de indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si nefinanciari.

Neîndeplinirea/îndeplinirea necorespunzătoare din culpa mandatarului a obligațiilor stabilite in Actul Adițional atrage răspunderea acestuia in conditiile legii.

In cazul in care apar situatii care pot schimba in mod semnificativ rezultatele si sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau daca plata componentei variabile a remuneratiei pune in pericol capitalizarea Societatii, aceasta este indreptatita sa nu plateasca partea calculata pentru anii anteriori.

In cazul in care intreaga sau o parte din componenta variabila este acordata pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. va fi indreptatita sa solicite ca acea parte din componenta variabila sa fie returnata.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță financiari și nefinanciari utilizați pentru determinarea componentei variabile a membrilor Directoratului:

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP financiari			50%
1	Cifra de afaceri (<i>mil. lei</i>)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
2	Marja EBITDA (%)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
3	Profit brut (<i>mil. lei</i>)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	15%
4	Lichiditatea curentă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
5	Rata de îndatorare neta	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
6	Plăți restante la bugetul de stat (<i>mii lei</i>)	Menținerea la nivel 0	5%
ICP operaționali			25%
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări / modernizări (%)	≥ 50%	10%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	≥ 50%	10%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	≥ 75%	5%
ICP orientate către servicii			10%
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90% servicii de sistem furnizate	5%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90% din cantitatea fermă contractată	5%
ICP privind guvernarea corporativă			15%
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	prezentarea BVC în AGA în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a bugetului de stat	3%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	implementarea prevederilor Standardului 8 din Ordinul SGG nr. 600/2018	3%
3	Implementarea sistemului de control managerial intern (%)	implementarea anuală a min. 4 standarde de control intern prevăzute de Ordinul SGG nr. 600/2018	3%
4	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	Implementarea principiilor guvernantei corporative	3%
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare	Listarea la bursă a companiei	3%

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Prin actul adițional nr 1 a cărui formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor în ședința AGA din 25.07.2019 se prevede următoarele:

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru mandatar

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari (ICP) pentru membrii Consiliului de Supraveghere aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 17/25.07.2019, calculați în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2019 cu Planul de administrare pentru perioada 2019 - 2023, sunt prevăzuți în Anexa 1 la Actul Adițional și vor sta la baza stabilirii și acordării componente variabile a remunerației mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

Indicatorii de performanță, țintele și gradul de îndeplinire a acestora pot fi modificate în condițiile legii și cu respectarea procedurilor prevăzute pentru aprobarea lor.

b) Componenta variabilă a remunerației mandatarului

Membrul Consiliului de Supraveghere beneficiaza de o componentă variabilă a remunerației în cuantum de 12 indemnizații fixe lunare, acordată în condițiile legii, respectiv cu încadrare în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile și cu respectarea metodologiei stabilită în Actul Adițional.

Plata componente variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data prezentării în AGA a Raportului anual privind executia Planului de administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 17/25.07.2019, conform prevederilor art. 30 alin.(7) din OUG nr. 109/2011.

Modalitatea de calcul și de acordare a componente variabile a remunerației mandatarului

Componenta variabilă = Valoarea componente variabile stabilită prin actul adițional la contractul de mandat x Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (ICP)

Gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (GT_{ICP}) este suma gradului de îndeplinire a fiecărui ICP (GI_{ICP}) ponderat cu coeficientul de ponderare (W_{ICP}) aferent fiecărui ICP.

Formula de calcul este următoarea:

$$GT_{ICP} = \sum_{i=1}^n GI_{iICP} \times W_{iICP}$$

unde:

GT_{ICP} = Grad total anual de îndeplinire ICP

W_{ICP} = Coeficient de ponderare (pondere) pentru fiecare ICP

GI_{ICP} = Grad de îndeplinire ICP individual

li = indicator individual (Grad de îndeplinire %)

Gradul de îndeplinire a fiecărui ICP (GI_{ICP}) este gradul de îndeplinire a fiecărui ICP, ținând cont de modul de calcul prevăzut la fiecare ICP, ulterior ponderat cu coeficientul de ponderare (W_{iICP}) aferent fiecărui ICP.

Componenta variabilă a remunerației cuvenită mandatarului va fi direct proporțională cu GT_{ICP} pentru anul financiar corespunzător sau parte din anul financiar corespunzător.

De asemenea, în situația în care:

- *$GT_{ICP} \geq 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 12 indemnizații fixe brute lunare*
- *$75\% \leq GT_{ICP} < 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă proporțional*
- *$GT_{ICP} < 75\%$, componenta variabilă a remunerației nu se plătește.*

Mandatarul împreună cu ceilalți membri ai Consiliului de Supraveghere are obligația monitorizării încadrării în limitele menționate în Planul de administrare a indicatorilor cheie de performanță aprobați de AGOA.

Mandatarul împreună cu ceilalți membri ai Consiliului de Supraveghere are obligația întocmirii și prezentării acționarilor, unui Raport anual privind executia Planului de administrare și a gradului de

indeplinire a indicatorilor de performanta financiari si nefinanciari, în cadrul primei adunari generale a actionarilor convocata dupa adunarea generala de aprobare a situațiilor financiare anuale auditate.

Neîndeplinirea/ îndeplinirea necorespunzătoare din culpa mandatarului a obligațiilor stabilite in Actul Adițional atrage răspunderea acestuia.

In cazul in care apar situatii care pot schimba in mod semnificativ rezultatele si sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau daca plata componentei variabile a remuneratiei pune in pericol capitalizarea Societatii, aceasta este indreptatita sa nu plateasca partea calculata pentru anii anteriori.

In cazul in care intreaga sau o parte din componenta variabila este acordata pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, SPEEH Hidroelectrica SA este obligata sa solicite ca acea parte din componenta variabila sa fie returnata.

În tabelul de mai jos prezentăm indicatorii de performanță financiari și nefinanciari utilizați pentru determinarea componentei variabile a membrilor Consiliului de Supraveghere:

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP financiari			35%
1	Cifra de afaceri (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
2	Marja EBITDA (%)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
3	Profit brut (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
4	Rata de îndatorare netă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
ICP operaționali			20%
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	≥ 50%	8%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	≥ 50%	10%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor	≥ 75%	2%
ICP orientări către servicii			10%
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90% servicii de sistem furnizate	5%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90% din cantitatea fermă contractată	5%
ICP privind guvernarea corporativă			50%
1	Pregatirea si realizarea procesului de listare	listarea la bursă a companiei	20%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	implementarea prevederilor Standardului 8 din Ordinul SGG nr. 600/2018	15%
3	Revizuirea codului de etică	Elaborare, aprobare și implementarea pe website-ul societății a codului de etică revizuit	5%

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
4	Dezvoltarea capabilitatilor de raportare si control conform principiilor BVB	Implementarea principiilor guvernantei corporative	10%

În tabelul de mai jos prezentăm valorile țintă ale indicatorilor cheie de performanță, estimate a fi obținute în perioada 2019 – 2022, ca urmare a implementării măsurilor și realizării acțiunilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice cuprinse în Planul de administrare a societății.

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	2019	2020	2021	2022
ICP financiar					
1	Cifra de afaceri (mil. lei)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
3	Profit brut (mil. lei)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
4	Lichiditatea curentă	min. 1	min. 1	min. 1	min. 1
5	Rata de îndatorare netă	max. 3	max. 3	max. 3	max. 3
6	Plăți restante la bugetul de stat (mii lei)	0	0	0	0
ICP operaționale					
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	min. 50%	min. 55%	min. 60%	min. 60%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 50%	min. 55%	min. 60%	min. 65%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	min. 75%	min. 75%	min. 75%
ICP orientate către servicii					
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%
ICP privind guvernanta corporativă					
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	100%	100%	100%	100%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 70%	min. 80%	min. 90%	min. 100%
3	Implementarea sistemului de control managerial intern	min.4 standarde	min.4 standarde	min.4 standarde	min.4 standarde
4	Revizuirea codului de etică (%)	100%	100%	100%	100%
5	Pregatirea si realizarea procesului de listare	100%	100%	100%	100%
6	Dezvoltarea capabilitatilor de raportare si control conform	100%	100%	100%	100%

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	2019	2020	2021	2022
	principiilor BVB				

Gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță pentru Directorat și Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica la 31.12.2019:

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Directorat HE	2019					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire ținta ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiar							
1	Cifra de afaceri (mil. RON)	min. 90% din BVC	3.160	4.149	131,31	10	13,13
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	46,58	70,72	151,82	10	15,18
3	Profit brut (mil. RON)	min. 90% din BVC	883	2.081	235,74	15	35,36
4	Lichiditatea curentă	min. 1	1	5,96	200	5	10,00
5	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	-0,05	200	5	10,00
6	Plăți restante la bugetul de stat (mii RON)	0	0	0	100	5	5,00
ICP operaționali							
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	min. 50%	42.397	42.597	100,47	10	10,05
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 50%	2.512	3.788	150,79	10	15,08
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	89,3%	119,06	5	5,95
ICP orientați către servicii publice							
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90%	6.692.259	7.435.843	111,11	5	5,56
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	9.869.608	10.966.232	111,11	5	5,56
ICP privind guvernarea corporativă							
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	100%	100%	100%	100	3	3,00

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Directorat HE	2019					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire ținta ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 70%	70%	71%	101,42	3	3,04
3	Implementarea sistemului de control managerial intern	min. 4 standarde	4	4	100	3	3,00
4	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	75%	75	3	2,25
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare	100%	100%	100%	100	3	3,00
Grad total de îndeplinire ICP Directorat HE (%)							145,16

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Consiliul de Supraveghere HE	2019					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire ținta ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiar							
1	Cifra de afaceri (mil. RON)	min. 90% din BVC	3.160	4.149	131,31	5	6.56
2	Marja EBITDA (%) EBITDA*/Cifra de afaceri	min. 90% din BVC	46,58	70,72	151,82	5	7.59
3	Profit brut (mil. RON)	min. 90% din BVC	883	2.081	235,74	5	11.78
4	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	-0,05	200	5	10
ICP operaționali							
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	min. 50%	42.397	42.597	100,47	8	8.03
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 50%	2.512	3.788	150,79	10	15
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	89,3%	119,06	2	2.38
ICP orientări către servicii publice							
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN	min. 90%	6.692.259	7.435.843	111,11	5	5.55

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Consiliul de Supraveghere HE	2019					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire ținta ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
	(rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)						
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	9.869.608	10.966.232	111,11	5	5.55
ICP privind guvernarea corporativă							
1	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 70%	70%	71%	101,42	15	15.21
2	Revizuirea codului de etica	100%	100%	100%	100%	5	5
3	Dezvoltarea capacităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	75%	75	10	7.5
4	Pregătirea și realizarea procesului de listare	100%	100%	100%	100	20	20
Grad total de îndeplinire ICP Consiliul de Supraveghere HE (%)							120.15

V. Considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești

Pentru membrii Directoratului:

În contractele de mandat ale membrilor Directoratului se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de indemnizație fixă lunară și componenta variabilă, și alte drepturi printre care:

- dreptul de a-i fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative și în condițiile legii (inclusiv dar fără a se limita la deplasare la clasa business, hotel, transport, telefon, diurnă, mese de protocol). "Cheltuieli rezonabile" înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca membrul Directoratului să-și poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile prevăzute în Contract indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate, în aceleași condiții cu cele practicate în poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate. Cuantumul diurnei aferente deplasărilor în țară este de 50% din remunerația zilnică netă individuală calculată la numărul de zile lucrătoare a lunii respective. Pentru deplasările în străinătate cuantumul diurnei va fi egal cu remunerația zilnică netă individuală calculată în același mod. Societatea va suporta de asemenea și plata cursurilor de perfecționare și instruire efectuate de mandatar, în condițiile stabilite de către Consiliul de Supraveghere.

- să i se deconteze contravaloarea serviciilor de asistentă juridică necesare pentru acțiunile intentate împotriva sa pentru prejudicii create tertilor atât pe perioada Contractului, cât și pentru o perioadă de 10 ani după terminarea mandatului pentru actele și deciziile din perioada Contractului, în condițiile în care acestea nu sunt asigurate de polita de asigurare.
- să fie asigurat pentru răspundere profesională, pe cheltuiala societății, la o valoare 50.000.000 EURO, împreună cu ceilalți membri ai Directoratului și Consiliului de Supraveghere conform Hotărârii Consiliului de Supraveghere nr. 24/18.08.2016 și Hotărârii AGA nr. 17/16.09.2016.
- dreptul de a folosi obiecte de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității; dreptul de a beneficia de telefon mobil, laptop, autoturism cu sofer etc. în limitele stabilite pentru angajații Societății;
- dreptul de a beneficia de un pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, contractate de societate.

Pentru Membrii Consiliului de Supraveghere:

În contractele de mandat ale membrilor Directoratului se regăsesc, pe lângă dreptul de a beneficia de indemnizație fixă lunară și componenta variabilă, și alte drepturi printre care:

- dreptul de a îi fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative și în condițiile legii (inclusiv dar fără a se limita la deplasare la clasa business, hotel, transport, telefon, diurnă, mese de protocol). Nivelul la care vor fi decontate cheltuielile de transport, cazare și diurnă vor fi cele stabilite pentru membrii Directoratului. "Cheltuieli rezonabile" înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca Membrul Consiliului de Supraveghere să își poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile din Contractul de mandat indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate.
- Dreptul de a beneficia de cheltuielile judiciare (taxe de timbru, cheltuieli cu avocații, cheltuieli cu expertize și/sau experți în cadrul procesului) pentru a se apăra de o pretenție a unui tert îndreptată împotriva Membrului Consiliului de Supraveghere în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor din Contractul de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal, Regulamentului de Organizare și Funcționare a Consiliului de Supraveghere în măsura în care nu sunt deja acoperite prin polita de asigurare tip directors and officers liability în vigoare la momentul respectiv;
- Dreptul de a beneficia de plată și reținerea oricărui impozit datorat de Membrul Consiliului de Supraveghere în legătură cu remunerația și beneficiile prezentului Contract de către Societate în numele și pe seama Membrului Consiliului de Supraveghere;
- dreptul de a fi asigurat pentru răspundere profesională civilă (asigurare de tip Directors and Officers Liability) privind activitatea sa în cadrul Consiliului de Supraveghere pentru o sumă asigurată stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor (Hotărârii AGA nr. 17/16.09.2016), prima de asigurare ce va fi achitată de Societate; Plata primelor aferente acestei asigurări va fi făcută de societate și nu se va deduce din remunerația convenită membrului Consiliului de Supraveghere;
- dreptul de a beneficia de același pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, contractate de societate pentru angajați (dacă este cazul).

VI. Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate

Conform contractelor de mandat, nu se acordă pensii suplimentare sau anticipate membrilor Directoratului sau Consiliului de Supraveghere.

VII. Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză

Pentru membrii Directoratului

Contract de mandat al membrilor Directoratului selectati conform OUG 109/2011 produce efecte de la data de **10.06.2019**, pentru o perioada de 4 ani, conform Hotararii Consiliului de Supraveghere nr. 39/03.06.2019, cu posibilitatea de prelungire, conform prevederilor legale in vigoare. Pe durata îndeplinirii mandatului, membrul Directoratului nu poate încheia cu societatea un contract de muncă. In cazul in care mandatarul a fost desemnat dintre salariații societății, contractul individual de munca a fost suspendat pe perioada mandatului.

Membrul Directoratului are dreptul să se retragă din calitatea de membru al Directoratului, sub condiția comunicării în scris mandantului a unui preaviz, cu cel puțin 30 zile lucrătoare anterior retragerii; in anumite cazuri prevazute in contractul de mandat, Consiliul de Supraveghere are dreptul sa denunte contractul din vina Mandatarului, fara acordarea preavizului de 30 zile lucratoare si sa solicite daune-interese/ despagubiri mandatarului.

Membrul Directoratului are dreptul sa beneficieze de daune interese in cuantum egal cu toate drepturile aferente prezentului contract de mandat, pentru perioada cuprinsa intre data incetarii Contractului si sfarsitul mandatului, in cazul incetarii contractului de mandat fara culpa Mandatarului;

Încetarea contractului de mandat din cauze neimputabile Mandatarului (denunțare unilaterală, schimbarea sistemului de administrare, încetarea personalității juridice a Societății prin fuziuni/achiziții, apariția unor impedimente legale neimputabile Mandatarului) înaintea expirării duratei pentru care acesta a fost încheiat se va realiza prin hotărârea Consiliului de Supraveghere, cu un preaviz de 30 de zile si cu acordarea de către societate de daune-interese pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea. Cuantumul acestor daune-interese va fi, daca o instanță judecătorească nu stabilește altfel, egal cu de doua ori totalul indemnizației fixe datorate, la care se adaugă în pro rata componenta variabilă egala cu de două ori media componente variabile acordate în perioada de mandat executată.

Plata daunelor – interese se face în termen de 30 zile lucrătoare de la data încetării contractului de Mandat. Daunele-interese convenite membrului Directoratului potrivit prevederilor de mai sus este unica dezdăunare a acestuia în situația în care intervine revocarea membrului Directoratului în mod nejustificat.

Pentru orice intarziere sau neindeplinire a obligatiilor contractuale de catre oricare dintre partile contractului de mandat, ca o consecinta a cazului de Forta Majora, justificat si notificat conform celor mai sus stabilite, niciuna dintre Parti nu are dreptul de a solicita co-contractantului penalitati, daune-interese sau compensari de orice natura ale posibilelor prejudicii suferite, dar fiecare dintre Parti are indatorirea de a onora toate obligatiile contractuale scadente pana la data aparitiei cazului de Forta Majora.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Contractului de Mandat al Membrilor Consiliului de Supraveghere selectati conform OUG 109/2011 s-a incheiat pe o perioada de 4 (patru) ani incepând cu data de 05.02.2019 până la data de 05.02.2023. Mandatul se poate reînnoi numai pe baza aprobării Adunării Generale a Acționarilor în

situația în care sunt îndeplinite cerințele stabilite de lege. La împlinirea termenului mandatului de Membru al Consiliului de Supraveghere sau la apariția unei cauze legale ori convenționale de încetare a mandatului, contractul încheiat între Părți va înceta.

Contractul de mandat poate înceta la renunțarea Membrului Consiliului de Supraveghere la mandatul încredințat, cu un preaviz de cel puțin 30 de zile anterior renunțării;

În cazul revocării Membrului Consiliului de Supraveghere intempestiv sau nejustificat, acesta are dreptul de a primi de la Societate daune-interese pentru perioada neexecutată din Contractul de Mandat, indiferent de data la care survine revocarea. Cuantumul acestor daune-interese va fi, dacă o instanța judecătorească nu stabilește altfel, egale cu de două ori totalul indemnizației fixe datorate, la care se adaugă în pro rata componenta variabilă egală cu media componentei variabile acordată în perioada de mandat executată.

Plata daunelor – interese se face în termen de 30 zile lucrătoare de la data încetării prezentului Contract de Mandat.

Daunele-interese cuvenite membrul Consiliului de Supraveghere potrivit prevederilor de mai sus este unica dezdaunare a acestuia în situația în care intervine revocarea membru al Consiliului de Supravegherelor în mod nejustificat.

VIII. Situația veniturilor brute acordate membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica în anul 2019

Pentru membrii Directoratului

Indemnizație totală fixă brută a tuturor membrilor Directoratului pe anul 2019 a fost în valoare de 2.266.941 lei.

Componenta variabilă: Până la data întocmirii prezentei situații, membrii Directoratului Hidroelectrica nu au încasat pentru anul 2019 sume pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Indemnizația totală fixă brută a tuturor membrilor Consiliului de Supraveghere pe anul 2019 a fost în valoare de 893.328 lei.

Componenta variabilă: Până la data întocmirii prezentei situații, membrii Consiliului de Supraveghere Hidroelectrica nu au încasat pentru anul 2019 sume pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract.

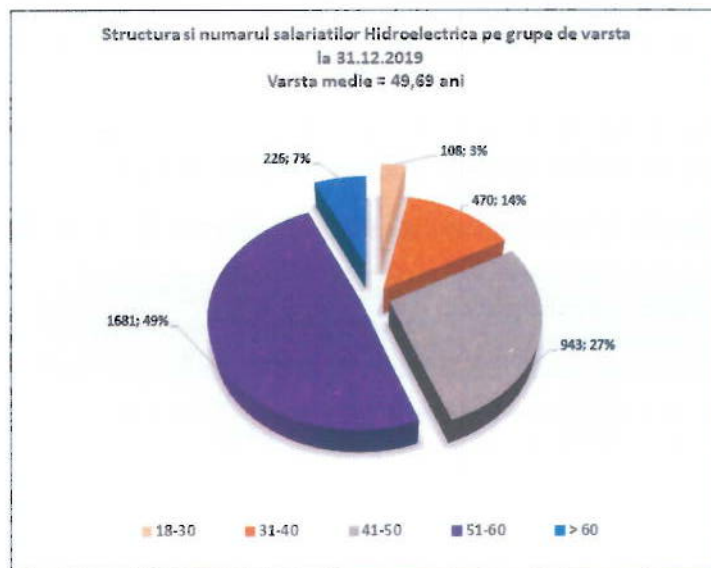
La semnarea contractului de mandat, dl Daniel Naftali solicită să nu fie remunerat în niciun fel pentru activitatea prestată ca membru al Consiliului de Supraveghere Hidroelectrica S.A.

IX. Numarul de personal, situația ieșirilor, fondul de salarii realizat la 31.12.2019

	Numar mediu de personal 2019	Numar efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate) la 31.12.2019
Estimat în BVC 2019	3500	3540
Realizat în anul 2019	3368	3428

In perioada ianuarie – decembrie 2019 s-au inregistrat 143 plecari din organizatie, evidentiata in tabelul urmatoar:

	Motive de plecare din organizatie	IAN. 2019	FEB. 2019	MART. 2019	APR. 2019	MAI 2019	IUNIE 2019	JULIE 2019	AUGUST 2019	SEPT. 2019	OCT. 2019	NOE. 2019	DEC. 2019	TOTAL 2019
1	Pensie limita de varsta	7	4	2		4	2	4	8	9	6	4	6	56
2	Pensionare anticipata partial	1			1	3		1	5		2			13
3	Pensionare anticipata	2						1						3
4	Pensie invaliditate						1	1		1			1	4
5	Incetare CIM pe perioada determinata	1	1	3	3	1	2		1		1		1	14
6	Incetare CIM pe durata susp. CIM a titularului sau la sfarsitul perioadei de proba			1				1				1	1	4
7	Acordul partilor		3	4	2	1					4	2		16
8	Demisie	3	2		1	1	1				2		1	11
9	Deces		1			1	2	2					1	7
10	Concediere – inaptitudine fizica	1		1	2		1	1	3			1		10
11	Concediere disciplinara				1				1		2		1	5
	TOTAL	15	11	11	10	11	9	11	18	10	17	8	12	143



Situatia comparativa a fondul de salarii realizat in anul 2019 in raport cu bugetul de venituri si cheltuieli aprobat pentru anul 2019:

Capitol BVC	Denumire capitol BVC	BVC 2019	FOND SALARII REALIZAT 2019	Realizat %
C0=C1+C2	CHELTUIELI DE NATURA SALARIALA	432.044.048	384.029.273	88,89%
C.1	CHELTUIELI CU SALARIILE	397.327.030	351.194.415	88,39%
C.1.1	Salarii de baza brute	226.846.000	206.803.135	91,16%
C.1.2	BONIFICAȚII (conform contractului colectiv de muncă): sporuri, adaosuri, premii, energie electrica, alte facilitati, din care:	170.481.030	144.391.280	84,70%
C.2	BONUSURI	34.717.018	32.834.858	94,58%
C.2.1	Cheltuieli sociale (art.25 din L227/2015-Codul Fiscal)	7.525.000	7.397.791	98,31%
C.2.2	Tichete de masa	12.081.300	11.040.487	91,38%
C.2.3	Participarea salariatilor la profitul obtinut in anul precedent	15.110.718	14.396.580	95,27%

