

RAPORTUL ANUAL AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE
constituit în cadrul Consiliului de Supraveghere al S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A.
privind remunerațiile membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere
pentru perioada 01.01.2020 – 31.12.2020, perioadă în care societatea a fost administrată în sistem
dualist

I. Context

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ al Consiliului de Supraveghere și este constituit în baza Regulamentului de Organizare și Functionare, având printre altele, următoarele atribuții:

- 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 funcții, recomandă Consiliului de Supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate mai sus și formulează propuneri privind elaborarea unei politici de remunerare pentru membrii directoratului și alte funcții de conducere, în concordanță cu strategia de dezvoltare, obiectivele și valorile, interesele societății. Comitetul are obligația de a supraveghea aplicarea politicii de remunerare pentru membrii Directoratului;
- Propune criteriile de selecție a membrilor Directoratului, corespunzătoare profilelor identificate, precum și criteriile de selecție pentru alte funcții 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 următoarele informații:

- 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 și Remunerare în perioada analizată:

În data de 05.02.2019, Adunarea Generală a Acționarilor a numit membrii Consiliului de Supraveghere pe o perioadă de 4 ani, conform OUG 109/2011 privind Guvernanța Corporativă cu modificări și completări.

În cadrul sedintei Consiliului de Supraveghere din 11.02.2019, prin hotararea CS nr. 5, componenta Comitetului de Nominalizare și Remunerare s-a stabilit după cum urmează:

- **Cătălin Popescu – Președinte**
- **Andreea Lambru**
- **Daniel Naftali**
- **Mihai Mihalache**
- **Carmen Radu**

Acestă componență rămâne valabilă pe toată durata perioadei analizate.

III. Principalele activități desfășurate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

În anul 2020, Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica s-a întrunit în mai multe rânduri elaborând recomandări către Consiliul de Supraveghere referitoare la teme ce intră în sfera sa de atribuții, după cum urmează:

- În data de 4.05.2020 aprobă Raportul Comitetului de Nominalizare și Remunerare pentru anul 2019;
- În data de 14.05.2020, a transmis către acționari Raportul de evaluare a activității membrilor Consiliului de Supraveghere pentru anul 2019, care s-a aprobat în ședința AGA din data de 26.05.2020, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (7) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificări și completări ulterioare, pentru perioada de mandat aferentă anului 2019;
- Ținând cont de prevederile art. 36 alin. (5) din OUG nr. 109/2011 cu modificări și completări ulterioare, a elaborat Raportul de evaluare a activității Directoratului pentru anul 2019, aprobat în ședința Consiliului de Supraveghere din data de 26.05.2020;
- Și-a exprimat acordul cu privire la acordarea componentei variabile a remunerației membrilor Directoratului, conform articolelor 1.1. și 1.5 din Actul adițional nr 1 la Contractele de Mandat încheiate cu aceștia, proporțional cu perioada mandatului din anul 2019 de la numirea lor cf. OUG. 109/2011 (cu modificările și completările ulterioare), având în vedere gradul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță, așa cum a fost prezentat în Raportul de evaluare a activității membrilor Directoratului pe anul 2019.

IV. Structura și remunerarea Directoratului și Consiliului de Supraveghere

În perioada 01.01.2020 – 31.12.2020, Directoratul societății a fost numit prin hotărâri ale Consiliului de Supraveghere conform tabelului următor:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre numire
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
PAȚALIU 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
VLĂDOIANU CRISTIAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 43 din 03.06.2019

În perioada 01.01.2020 – 31.12.2020, componenta **Consiliului de Supraveghere** a fost următoarea:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre (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 CĂTĂLIN	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 remunerației Directoratului și 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 încheiat la 10.06.2019 pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica prevede următoarele:

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 în care își desfășoară activitatea societatea, comunicat de Institutul National de Statistică anterior numirii și stabilită de Consiliul de Supraveghere în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Indemnizația fixă lunară va fi plătită mandatarului, odată cu plata obligațiilor salariale ale mandantului către angajații săi, în cuantumul prevăzut în 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 în 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. În 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 în conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate.

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

Compensițiile, 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 încheiat la 05.02.2019 pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor prevede următoarele:

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

- *(i) o indemnizație fixă lunară brută în valoare de 12.360 lei aprobată prin Hotărârea 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. Quantumul 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, anexă la contractul de mandat.*

În conformitate cu prevederile art. 29 alin. 11 din O.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 quantum maxim al indemnizației fixe lunare, părțile vor negocia un nou quantum 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 dată 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 Hotărârea 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 Hotărârea 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 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

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 indemnizației fixe anuale a membrilor Directoratului.

unde:

I_{VAB} = indemnizație variabilă anuală brută maximă

I_{BA} = indemnizație anuală brută

Δ_{EBITDA} = EBITDA realizat – EBITDA bugetat

Plata componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile calendaristice de la data aprobării situațiilor financiare anuale de către Adunarea Generală a Acționarilor,

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

Componenta variabilă = Valoarea componentei 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:

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

unde:

GT_{ICP} = Grad total anual de îndeplinire ICP care se aplică la maximum remunerației variabile

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

GI_{ICP} = Grad de îndeplinire ICP individual

I_i = 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 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 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 execuția Planului de administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

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

În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea societății, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.

În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. va fi îndreptățită să solicite ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

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 (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
2	Marja EBITDA (%)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
3	Profit brut (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	15%
4	Lichiditatea curentă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
5	Rata de îndatorare netă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
6	Plăți restante la bugetul de stat (mii lei)	Mentținerea 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 orientați 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 guvernanta 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 aditional nr. 1 a căruia formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor în sesiunea AGA din 25.07.2019 se prevăd următoarele:

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari pentru mandatar

Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari (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 2020 cu Planul de administrare pentru perioada 2019 - 2023, sunt prevăzuți în Anexa 1 la Actul Adițional și vor sta la baza stabilirii și acordării componentei 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 beneficiază 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 componentei variabile se face anual, în termen de maxim 15 zile de la data prezentării în AGA a Raportului anual privind execuția Planului de administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari 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 componentei variabile a remunerației mandatarului

Componenta variabilă = Valoarea componentei variabile stabilită 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:

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

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

I_i = 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 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 execuția Planului de administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari, în cadrul primei adunări generale a acționarilor convocată după adunarea generală de aprobare a situațiilor financiare anuale auditate.

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

În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea societății, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.

În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, S.P.E.E.H. Hidroelectrică S.A. este obligată să solicite ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

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

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP financiari			20%
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 (%)	$\geq 50\%$	8%
2	Realizare program fizic de mentenanță	$\geq 50\%$	10%

pentru lucrări cu caracter planificat (%)			
3	Disponibilitatea hidroagregatelor	≥ 75%	2%
ICP orientați 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 guvernanta corporativă			50%
1	Pregătirea și 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%
4	Dezvoltarea capacităților de raportare și 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 financiari					
1	Cifra de afaceri (<i>mil. lei</i>)	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 (<i>mil. lei</i>)	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 (<i>mii lei</i>)	0	0	0	0
ICP operaționali					
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 orientați către servicii					
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%

	secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)				
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%
ICP privind guvernanța 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	Pregătirea și realizarea procesului de listare	100%	100%	100%	100%
6	Dezvoltarea capacităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	100%	100%

Gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță pentru Directorat și Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica la 31.12.2020:

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Directorat HE	2020					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coeficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiari							
1	Cifra de afaceri Nota 1* (mil. lei)	min. 90% din BVC	3.409	3.840	113	10	11,26%
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	53%	71%	132	10	13,24%
3	Profit brut (mil. lei)	min. 90% din BVC	1.279	1.782	139	15	20,89%
4	Lichiditatea curentă	min. 1	1	7,6	200	5	10%
5	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	-0,1	200	5	10%
6	Plăți restante la bugetul de stat (mii lei)	0	0	0	100	5	5%
ICP operaționali							
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%) Nota 2*	min. 55%	47.517	84.382	178	10	17,76%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 55%	2.806	4.235	151	10	15,09%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	91%	122	5	6,09%
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%	5.786.816	6.429.796	111	5	5,55%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	14.366.730	15.963.033	111	5	5,55%
ICP privind guvernanta corporativă							
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	100%	100%	100%	100	3	3%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 80%	80%	91%	114	3	3,41%
3	Implementarea sistemului de control managerial intern	min. 4 standarde	4	4	100	3	3%
4	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	100%	100	3	3%
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare Nota 3*	100%	100%	50%	50	3	1,5%
Grad total de îndeplinire ICP Directorat HE (%)							134,3%

Nota 1*. Calculată conform formularului S1040-Raportare contabilă anuală către ANAF

Nota 2*. Procentul de realizare 2020 s-a calculat în conformitate cu alocatul anului 2020 diminuat cu valoarea de 24.758 mii lei, distribuită pe proiectul Retehnologizare Vidraru în urma aprobării raportului de anulare al procedurii și alte economii.

Nota 3*. În prezent, în cadrul pregătirii și realizării procesului de listare, au fost semnate contractele de prestări servicii cu consultantul juridic (Dentons Europe SPARL), precum și consultantul 'equity adviser' (STJ Advisors Group Ltd.). Ca urmare a promulgării în luna august a.c. a legii 173/2020, care prevede suspendarea operațiunilor de înstrăinare a acțiunilor deținute de statul român pentru o perioadă de 2 ani, faza de pregătire a procesului de listare, la finalul careia angajăm intermediarul autorizat, a fost suspendată.

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Consiliul de Supraveghere HE	2020					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coeficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiari							
1	Cifra de afaceri* (mil. lei)	min. 90% din BVC	3.409	3.840	113	5	5,63%
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	53%	71%	132	5	6,62%
3	Profit brut (mil. RON)	min. 90% din BVC	1.279	1.782	139	5	6,97%

4	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	-0,1	200	5	10%
ICP operaționali							
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	min. 55%	47.517	84.382	178	8	14,21%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 55%	2.806	4.235	151	10	15,09%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	91%	122	2	2,43%
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%	5.786.816	6.429.796	111	5	5,56%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	14.366.730	15.963.033	111	5	5,56%
ICP privind guvernanța corporativă							
1	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 80%	80%	91%	114	15	17,06%
2	Revizuirea codului de etică	100%	100%	100%	100	5	5
3	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	100%	100	10	10%
4	Pregătirea și realizarea procesului de listare	100%	100%	50%	50	20	10%
Grad total de îndeplinire ICP Consiliul de Supraveghere HE (%)							114,13%

Nota 1*. Calculată conform formularului S1040-Raportare contabilă anuală către ANAF

Nota 2*. Procentul de realizare 2020 s-a calculat în conformitate cu alocatul anului 2020 diminuat cu valoarea de 24.758 mii lei, distribuită pe proiectul Retehnologizare Vidraru în urma aprobării raportului de anulare al procedurii și alte economii.

Nota 3*. În prezent, în cadrul pregătirii și realizării procesului de listare, au fost semnate contractele de prestări servicii cu consultantul juridic (Dentons Europe SPARL), precum și consultantul 'equity adviser' (STJ Advisors Group Ltd.). Ca urmare a promulgării în luna august a.c. a legii 173/2020, care prevede suspendarea

operațiunilor de înstrăinare a acțiunilor deținute de statul român pentru o perioadă de 2 ani, faza de pregătire a procesului de listare, la finalul căreia angajăm intermediarul autorizat, a fost suspendată.

Totodata, membrii Consiliului de Supraveghere au, conform cerințelor obligatorii formulate în cadrul H.G. 722/2016 si contractelor de mandat, obligatia de a participa la un program de formare profesională cu durata minimă de o săptămână/an, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii alese de acționari...

În anul 2020, pentru primul an de mandat al membrilor CS (05.02.2019-04.02.2020) s-a efectuat urmatorul curs:

Furnizor	Perioada de derulare curs	Participanti	Diploma /Certificat
London Corporate Training	13.01.-17.01.2020 Londra	Carmen Radu	Certificat
OK SERVICE CORPORATION	27.01-31.01.2020 Barcelona	Andreea Lambru, Mihai Mihalache, Cristian Stoina Catalin Popescu, Daniel Naftali, Karoly Borbely	Diplome eliberate de Universitatea din Catalonya Barcelona-Spania

În anul 2020, pentru anul doi de mandat al membrilor Consiliului (05.02.2020-04.02.2021)

Furnizor	Perioada de derulare curs/locatie	Participanti	Diploma /Certificat
Asociatia Romana pentru Transparenta	25.01-29.01.2021 On -line	Andreea Lambru, Mihai Mihalache, Cristian Stoina Catalin Popescu, Daniel Naftali, Karoly Borbely, Carmen Radu	Certificat eliberat de Transparency International Romania

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 terților 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 polița 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 Consiliului de Supraveghere 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 terț 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 polița de asigurare tip directors and officers liability în vigoare la momentul respectiv;*
- *Dreptul de a beneficia de plată și reținerea oricăror impozite datorate 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 cuvenită 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 acorda 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 selectați conform OUG 109/2011 produce efecte de la data de **10.06.2019**, pentru o perioadă de 4 ani, conform Hotărârii Consiliului de Supraveghere nr. 39/03.06.2019, cu posibilitatea de prelungire, conform prevederilor legale în vigoare. Pe durata îndeplinirii mandatului, membrul Directoratului nu poate încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care mandatarul a fost desemnat dintre salariații societății, contractul individual de muncă 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; în anumite cazuri prevăzute în contractul de mandat, Consiliul de Supraveghere are dreptul să denunțe contractul din vina Mandatarului, fără acordarea preavizului de 30 zile lucrătoare și să solicite daune-interese/despăgubiri mandatarului.

Membrul Directoratului are dreptul să beneficieze de daune interese în cuantum egal cu toate drepturile aferente prezentului contract de mandat, pentru perioada cuprinsă între data încetării Contractului și sfârșitul mandatului, în cazul încetării contractului de mandat fără 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 și 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, dacă o instanță judecătorească nu stabilește altfel, egal cu de două ori totalul indemnizației fixe datorate, la care se adaugă în pro rata componenta variabilă egală cu de două ori media componentei 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 întârziere sau neîndeplinire a obligațiilor contractuale de către oricare dintre părțile contractului de mandat, ca o consecință a cazului de Forță Majoră, justificat și notificat conform celor mai sus stabilite, niciuna dintre Părți nu are dreptul de a solicita co-contractantului penalități, daune-interese sau compensări de orice natură ale posibilelor prejudicii suferite, dar fiecare dintre Părți are îndatorirea de a onora toate obligațiile contractuale scadente până la data apariției cazului de Forță Majoră.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Contractului de Mandat al Membrilor Consiliului de Supraveghere selectați conform OUG 109/2011 s-a încheiat pe o perioadă de 4 (patru) ani începând 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 instanță 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 dezdăunare a acestuia în situația în care intervine revocarea membrului Consiliului de Supraveghere în mod nejustificat.

VIII. Situația veniturilor brute ale membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica încasate în anul 2020

Pentru membrii Directoratului

Indemnizația totală fixă brută a tuturor membrilor Directoratului pe anul 2020 a fost în valoare de 2.343.240 lei.

Componenta variabilă brută a membrilor Directoratului Hidroelectrica încasată în anul 2020 pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract pentru anul 2019, a fost în valoare de 4.169.975 lei.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Indemnizația totală fixă brută a tuturor membrilor Consiliului de Supraveghere pe anul 2020 a fost în valoare de 889.920 lei.

Componenta variabilă brută a membrilor Consiliului de Supraveghere Hidroelectrica încasată în anul 2020 pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract pentru anul 2019 a fost în valoare de 804.588 lei.

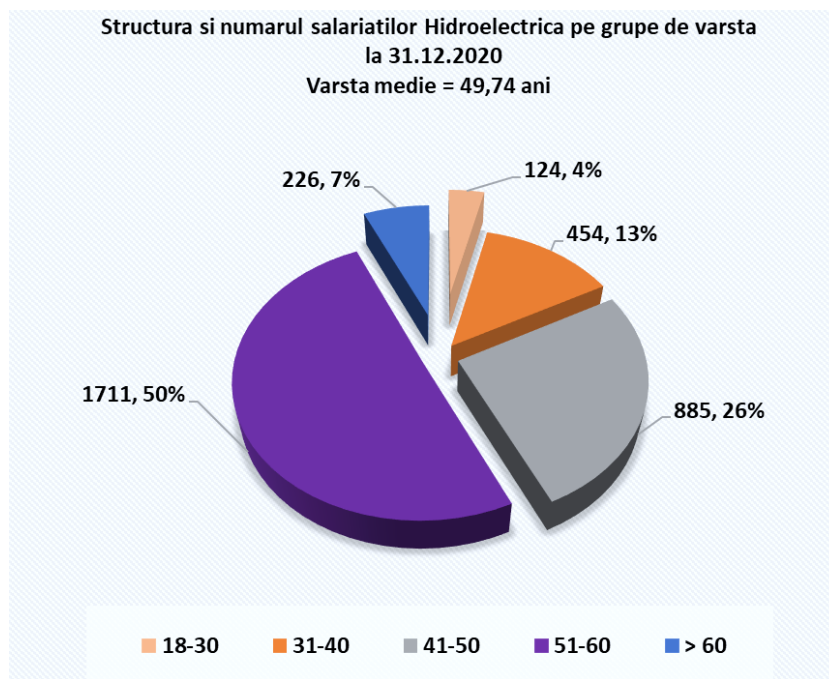
La semnarea contractului de mandat, dl Daniel Naftali a solicitat și nu a fost remunerat în niciun fel pentru activitatea prestată ca membru al Consiliului de Supraveghere Hidroelectrica S.A.

IX. Numărul de personal, situația ieșirilor, fondul de salarii realizat la 31.12.2020

	Număr mediu de personal 2020	Număr efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate) la 31.12.2020
Estimat în BVC 2020	3.500	3.540
Realizat în anul 2020	3.354	3.400

În perioada ianuarie – decembrie 2020 s-au înregistrat 219 plecări din organizație, evidențiate în tabelul următor:

Nr · crt ·	Motive de plecare din organizatie	Ian. 2020	Feb. 2020	Mart. 2020	Apr. 2020	Mai 2020	Iun. 2020	Iul. 2020	Aug. 2020	Sept. 2020	Oct. 2020	Noe. 2020	Dec. 2020	Total 2020
1	Pensie limită de vârstă	7	8	10	8	3	8	8	16	10	16	14	8	116
2	Pensionare anticipată parțial	1	1	2		1	3	6	1	2	2	6	2	27
3	Pensionare anticipată					2			1	3	1		1	8
4	Pensie invaliditate											1		1
5	Încetare CIM perioadă determinată	1	3	1	2	2	2		1	2	3		1	18
6	Încetare CIM pe durată susp. CIM a titularului sau la sfârșitul perioadei de probă	1	1	1										3
7	Acordul părților	2	4	1			1		2	2	2	2		16
8	Demisie	1									2			3
9	Deces	1		2		2		4	3		3	2	1	18
10	Concediere – inaptitudine fizică			1				1						2
11	Concediere disciplinară				3	1				2			1	7
	TOTAL	14	17	18	13	11	14	19	24	21	29	25	14	219



Situația comparativă a fondului de salarii realizat în anul 2020 în raport cu bugetul de venituri și cheltuieli aprobat pentru anul 2020:

Capitol BVC	Denumire capitol BVC	BVC 2020	FOND SALARII REALIZAT 2020	Realizat %
C0=C1+C2	CHELTUIELI DE NATURA SALARIALA	467.708.133	434.618.340	92,93%
C.1	CHELTUIELI CU SALARIILE	430.731.333	401.992.538	93,33%
C.1.1	Salarii de baza brute	246.670.008	236.118.391	95,72%
C.1.2	BONIFICAȚII (conform contractului colectiv de muncă): sporuri, adaosuri, premii, energie electrica, alte facilitati.	184.061.325	165.874.147	90,12%
C.2	BONUSURI	36.976.800	32.625.802	88,23%
C.2.1	Cheltuieli sociale (art.25 din L227/2015-Codul Fiscal)	7.525.000	5.870.416	78,01%
C.2.2	Tichete de masa	12.081.300	10.814.642	89,52%
C.2.3	Participarea salariatilor la profitul obtinut in anul precedent	17.370.500	15.940.744	91,77%

Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Cătălin V. Popescu