



Declarație nefinanciară

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

Pentru exercițiul fiscal încheiat la 31.12.2021

Cuprins

1. Informații generale despre societate	3
1.1 Modelul de afaceri	3
1.2 Structurile de governanță corporativă	7
1.3 Sistemul de management integrat	8
1.4 Managementul riscurilor	9
1.5 Descrierea valorilor, principiilor și normelor de comportament ale societății	13
2. Aspecte de mediu	15
2.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează impactul asupra mediului	15
2.2 Consumul de energie	16
2.3 Managementul deșeurilor	17
3. Aspecte sociale și legate de personal	18
3.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele sociale și de personal	18
3.2 Egalitatea de vârstă și gen	18
3.3 Condiții de muncă	20
3.4 Instruire și educație	21
3.5 Sănătatea și securitatea ocupațională	22
3.6 Dialog cu comunitățile locale și acțiuni întreprinse pentru asigurarea protecției și dezvoltării acestora	23
4. Aspecte legate de drepturile omului, anti-corupție și mită	25
4.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele legate de drepturile omului, anti-corupție și mită	25
4.2 Diversitate și discriminare	26
4.3 Aspecte legate de anti-corupție și mită	26
5. Aspecte privind schimbările climatice și dezvoltarea durabilă	27
5.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele de schimbările climatice și dezvoltarea durabilă	27
5.2 Taxonomia UE	27
Cadrul legal și limitele raportului	29

1. Informații generale despre societate

1.1 Modelul de afaceri

S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. este o societate comercială pe acțiuni, înființată în baza Hotărârii Guvernului României nr. 627/13 iulie 2000, având sediul social în București, sector 1, Bd. Ion Mihalache, nr. 15-17, etaj 10-15, CIF RO13267213 și înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J40/7426/2000.

S.P.E.E.H Hidroelectrica S.A. („Hidroelectrica”, „societatea”) are următoarea structură a acționariatului:

- STATUL ROMÂN prin Ministerul Energiei, deținând 80,06% din capitalul social al societății;
- FONDUL PROPRIETATEA S.A., deținând 19,94% din capitalul social al societății.

Obiectul de activitate

Domeniul principal de activitate este: 351 - “Producția, transportul și distribuția energiei electrice”. Activitatea principală este 3511 - “Producția de energie electrică” și alte activități secundare.

Principalele activități ale societății constau în:

- producerea de energie electrică în hidrocentrale;
- vânzarea de energie electrică;
- realizarea de servicii de sistem pentru Sistemul Energetic Național;
- realizarea de servicii de gospodărire a apelor din acumulările proprii, prin furnizarea de apă brută, regularizări de debite, protecție împotriva inundațiilor, asigurare de debite și alte servicii comune de gospodărire a apelor;
- asigurarea navigației pe fluviul Dunărea prin ecluzare;
- realizarea controlului și asigurarea atenuării undelor de viitură pentru tranzitarea debitelor catastrofale în amenajările hidroenergetice de pe râurile interioare aflate în administrarea Hidroelectrica.

În situația în care debitele mărite periclitează bunuri materiale și vieți omenești, prin Comitetul Ministerial pentru Situații de Urgență din cadrul Ministerului Apelor și Pădurilor și Comitetelor Județene pentru Situații de Urgență, societatea contribuie într-o măsură foarte importantă la limitarea și eliminarea acestor situații.

Societatea își desfășoară activitatea în baza licențelor acordate de către Autoritatea Națională de Reglementare a Energiei (ANRE) și care sunt reactualizate periodic, astfel:

- Licența nr. 332/2001 pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice, inclusiv pentru furnizarea serviciilor de sistem, actualizată prin Decizia ANRE nr. 1321/29.07.2020, valabilă până la data de 24.07.2026;
- Licența nr. 2215/2020 pentru furnizarea de energie electrică, actualizată prin Decizia ANRE nr. 718/06.05.2020, cu valabilitate de 10 ani.

Producerea de energie electrică

Hidroelectrica reprezintă:

- **cel mai mare producător de energie din România** considerând sursa primară de energie hidro;
- **cel mai mare furnizor de servicii de sistem din România** (la nivel național, în anul 2021 a asigurat circa 58,05% din banda necesară de reglaj secundar, 79,07% din necesarul de rezervă terțiară rapidă la creștere, 26,26% din necesarul de rezervă terțiară rapidă la scădere și 100% din serviciul

de asigurare a energiei reactive debitată sau absorbită din rețea în banda secundară de reglaj a tensiunii), asigurând stabilitatea Sistemului Energetic Național.

În instalațiile Hidroelectrica sunt în exploatare un număr de **187 capacități** cu o putere instalată de **6.372,17 MW**.

Cei 6.372,17 MW în exploatare din cadrul Hidroelectrica sunt instalați în 187 centrale și stații de pompare energetice (din care CHE ≤10 MW sunt 74 și CHE > 10 MW sunt 108), iar 5 sunt grupuri de pompare.

Numărul de grupuri în exploatare este de **429** (din care 169 în centrale cu putere instalată < 10 MW, 249 în CHE > 10 MW), iar 11 sunt grupuri de pompare.

Hidroagregatele sunt echipate cu:

- turbine tip Kaplan; puterea maximă instalată pe grup este de 194,4 MW, la cele 6 grupuri din CHE Porțile de Fier I;
- turbine tip Francis; puterea maximă instalată pe grup este de 167,5 MW, la cele 2 grupuri din CHE Râul Mare;
- turbine tip Pelton; puterea maximă instalată pe grup este de 170 MW, la cele 3 grupuri din CHE Lotru-Ciunget;
- turbine tip Bulb și Bulb reversibil; puterea maximă instalată pe grup este de 31,4 MW, la grupurile din CHE Porțile de Fier II, 27,5 MW la cele 2 grupuri din CHE Gogosu (bulb clasic) și 13,25 MW la cele 20 grupuri reversibile ale amenajării Olt Inferior.

Furnizarea de energie electrică

Hidroelectrica furnizează energie atât pentru clienți casnici, cât și pentru clienți business, furnizând 100% energie verde. Societatea a intrat pe segmentul de furnizare de energie pentru clienți casnici la începutul anului 2021.

Hidroelectrica în cifre

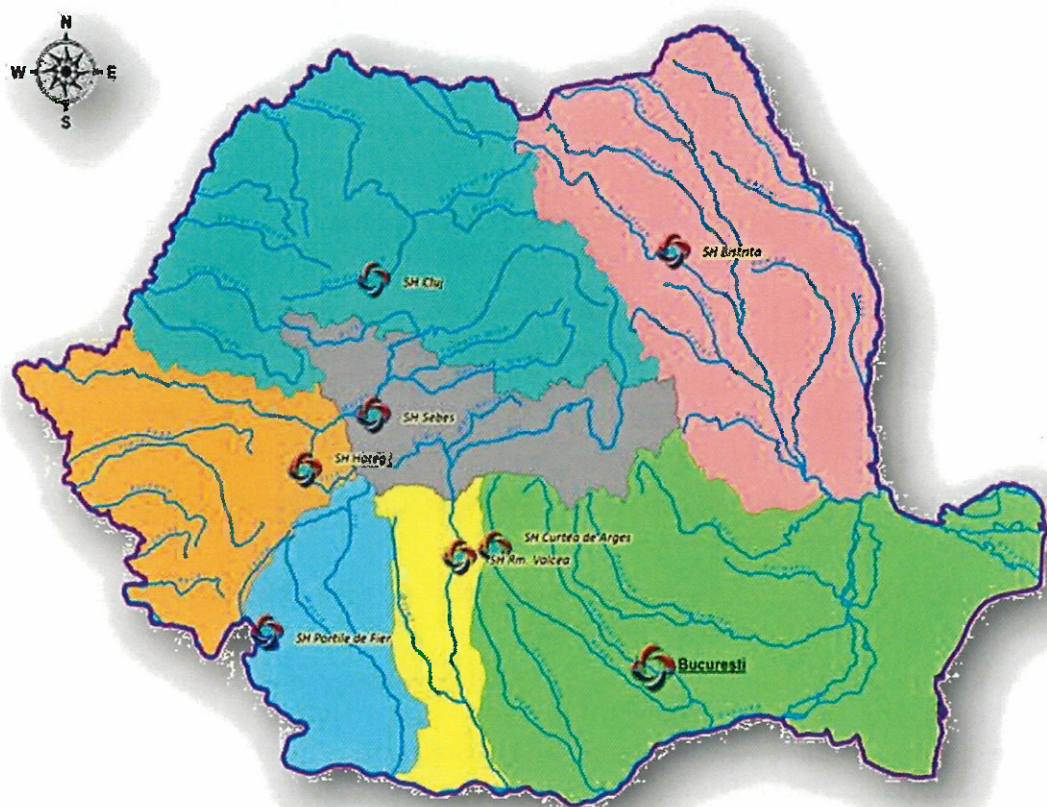
La 31.12.2021, numărul efectiv de angajați era de 3.381 angajați, din care 21 cu contracte suspendate pentru diverse cauze. În total 3.379 angajați cu normă întreagă și 2 cu timp parțial de muncă.

Financiar	2021	2020	2021/2020
Venituri din exploatare (mil. lei)	6.501	3.850	169%
EBITDA (mil lei)	4.669	2.711	172%
Profit net (mil. lei)	3.020	1.452	208%
Operațional (TWh)	2021	2020	2021/2020
Energie produsă	16,91	14,97	113%
Energie livrată din producție proprie	16,51	14,58	113%
Energie vândută	17,11	15,96	107%

Structura societății

Structura organizatorică a societății are în componență 7 sucursale fără personalitate juridică dispersate pe teritoriul țării, respectiv:

- SH Bistrița - Strada Locotenent Drăghiescu, nr. 13, Piatra Neamț;
- SH Cluj - Strada Taberei nr. 1, Cluj Napoca;
- SH Curtea de Argeș - Strada Basarabilor nr. 82-84, Curtea de Argeș;
- SH Hațeg - Bulevardul Nicolae Titulescu, nr. 23, Hațeg;
- SH Porțile de Fier - Strada I.C. Bibicescu nr. 2, Drobeta Turnu Severin;
- SH Râmnicu Vâlcea - Strada Decebal, nr. 11, Râmnicu Vâlcea;
- SH Sebeș - Strada Alunului, nr. 9, Sebeș.



În anul 2021, activitatea derulată de către Hidroelectrica a urmărit obiectivele și direcțiile de acțiune strategice aprobate prin Planul de Administrare al Hidroelectrica 2019-2023, având drept scop creșterea valorii și dezvoltarea sustenabilă a societății. Astfel, principalele proiecte de fuziuni și achiziții (M&A) în care societatea s-a angrenat sunt reprezentate de tranzacția de cumpărare a 100% din acțiuni, respectiv părți sociale, deținute de Steag GmbH și Steag 2 Beteiligungs GmbH în societățile Crucea Wind Farm S.A. și Steag Energie România S.R.L. Această tranzacție a fost finalizată în data de 11.03.2021, fiind modificate actele constitutive ale celor 2 societăți, pentru a reflecta efectele transferului dreptului de proprietate, iar denumirea societății Steag Energie România S.R.L. a fost schimbată în Hidroelectrica Wind Services S.R.L., pe când numele societății Crucea Wind Farm S.A. nu a fost modificat.

Astfel, la 31 decembrie 2021, Hidroelectrica avea următoarele filiale:

Filială	Activitate	Sediu social	% participație la 31 decembrie 2021
Hidroserv S.A. (societate aflată în insolvență)	Servicii în sectorul energetic (întreținere, reparații, construcții)	București, România	100%
Crucea Wind Farm S.A.	Producerea energiei electrice din sursă regenerabilă	Constanța, România	100%
Hidroelectrica Wind Services S.R.L.	Inginerie și consultanță tehnică	Constanța, România	100%

HIDROSERV

Societatea de Servicii Hidroenergetice Hidroserv S.A. (S.S.H. Hidroserv S.A.) a fost înființată la data de 05.08.2013, în urma procesului de fuziune prin contopire a celor 8 filiale „Hidroserv”.

S.S.H. Hidroserv S.A. este filială a societății comerciale de producere a energiei electrice în hidrocentrale „Hidroelectrica” S.A., având forma juridică de societate pe acțiuni. Este o societate comercială pe acțiuni, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București, având Numărul de Ordine în Registrul Comerțului J40/9762/2013, Codul Unic de Înregistrare Fiscală 32097794 atribuit în data de 05.08.2013 și sediul social în București, Sectorul 2, Strada Constantin Nacu nr.3, et. 3-5.

La data de 10.10.2016 a fost deschisă procedura insolvenței împotriva SSH Hidroserv S.A., conform încheierii pronunțate în data de 10.10.2016.

Activitatea operațională a societății se desfășoară în cadrul a 7 sedii cu statut de “Secții de Servicii și Reparații Hidroenergetice”, fără personalitate juridică.

Domeniul principal de activitate al Societății de Servicii Hidroenergetice Hidroserv S.A. este „Producția, transportul și distribuția energiei electrice” - Cod CAEN 351 și obiectul principal de activitate este „Producția de energie electrică” - Cod CAEN 3511, corelat cu alte activități secundare, conform mențiunilor din Actul Constitutiv al Societății:

- re tehnologizarea microcentralelor și centralelor hidroelectrice $\leq 75\text{MW}$;
- mentenanță electrică și mecanică în centrale și stații electrice;
- proiectare, încercări, service – agregate și unități energetice;
- proiectare, execuție, service instalații electrice de JT, MT, IT;
- elaborarea documentelor în vederea obținerii autorizației de funcționare pentru centrale eoliene și microhidrocentrale;
- montare, întreținere și exploatare centrale eoliene;
- modernizarea, reabilitarea instalațiilor electrice și a automatizărilor;
- bilanțuri electrice și monitorizări parametrii electrici;
- verificări metrologice, protecții electrice, AMC;
- verificări mijloace de protecție și uleiuri electroizolante;
- service instalații și rețele telecomunicații, centrale alarmare;

- construcții, instalații, confecții metalice;
- transport rutier de mărfuri și persoane.

Crucea Wind Farm

Centrala Electrică Eoliană (CEE) Crucea Nord 108 MW este deținută de societatea Crucea Wind Farm S.A. Capitalul social al Crucea Wind Farm S.A. este deținut de S.P.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A. în proporție de 100%.

Principala activitate a filialei Crucea Wind Farm S.A. este producția energiei electrice în parcuri eoliene. Parcul eolian Crucea, situat în localitatea Crucea, județul Constanța, are o putere electrică instalată de 108 MW, având în componență 36 turbine eoliene Vestas V112 3MW, doi stâlpi de măsură ai parametrilor meteo, două stații de transformare necesare transportului energiei electrice de la turbinele eoliene până la punctul de conectare în sistemul energetic național, cabluri electrice subterane, dar și drumuri de acces la toate obiectivele.

Hidroelectrica Wind Services

Hidroelectrica Wind Services S.R.L. este o societate de exploatare, întreținere (O&M) și de administrare care oferă serviciile sale exclusiv parcului eolian Crucea.

Capitalul social al HIDROELECTRICA WIND SERVICES S.R.L. este deținut de S.P.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A. în proporție de 100%.

1.2 Structurile de guvernare corporativă

La nivelul Hidroelectrica structurile de guvernare corporativă sunt:

1. Adunarea Generală a Acționarilor (AGA);
2. Consiliul de Supraveghere (CS) și comitetele consultative ale CS;
3. Directoratul și comitetele stabilite de acesta.

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

Exercitarea drepturilor acționarilor se realizează în cadrul AGA - cel mai înalt organ decizional al Societății. Atribuțiile AGA, condițiile de organizare, desfășurare și de validitate a lucrărilor, precum și procedurile de participare la ședințe sunt prezentate explicit atât în Actul constitutiv al Societății, cât și în convocator, în conformitate cu reglementările aplicabile, astfel încât să fie cunoscute de acționari.

Consiliul de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor. În data de 05.02.2019, acționarii au numit membrii Consiliului de Supraveghere (CS) cu o durată a mandatului de 4 ani:

Membru CS

Ioana-Andreea LAMBRU (Președinte)

Daniel NAFTALI

Mihai MIHALACHE

Karoly BORBELY

Cătălin POPESCU

Carmen RADU

Cristian-Nicolae STOINA

În cadrul Consiliului de Supraveghere sunt numite, cu rol consultativ, următoarele comitete:

1. Comitetul de Nominalizare și Remunerare
2. Comitetul de Audit
3. Comitetul de Strategie și IPO

Directoratul

Directoratul este numit de către Consiliul de Supraveghere, exercitându-și atribuțiile sub controlul Consiliului de Supraveghere. Începând cu data de 10.06.2019, au fost numiți membrii Directoratului pe o perioadă de 4 ani. Componenta Directoratului pe parcursul anului 2021 este prezentată mai jos.

Membru Directorat

Bogdan-Nicolae BADEA	10.06.2019	09.06.2023	Hot. CS 39 din 03.06.2019
Marian BRATU	10.06.2019	09.06.2023	Hot. CS 40 din 03.06.2019
Răzvan-Ionuț PAȚALIU	10.06.2019	09.06.2023	Hot. CS 41 din 03.06.2019
Radu-Cristian POP	10.06.2019	09.06.2023	Hot. CS 42 din 03.06.2019
Cristian VLĂDOIANU	10.06.2019	09.06.2023	Hot. CS 43 din 03.06.2019

Societatea prezintă pe pagina proprie de internet, printre altele, următoarele informații: componența Consiliului de Supraveghere, a comitetelor consultative, precum și a Directoratului, CV-urile membrilor Consiliului de Supraveghere și ale Directoratului, remunerația acestora, Codul de Etică, situațiile financiare individuale și consolidate aferente anului 2021, hotărârile Adunării Generale a Acționarilor, etc.

1.3 Sistemul de management integrat

Managementul Hidroelectrica, orientat spre dezvoltarea afacerii în condiții de sustenabilitate, urmărește asigurarea unui echilibru între calitatea serviciilor realizate, protecția mediului și securitatea și sănătatea salariaților. În îndeplinirea misiunii sale, Societatea se bazează pe un sistem de management integrat, implementat și menținut conform cerințelor standardelor de management al calității, al mediului, al securității și sănătății în muncă, al controlului intern managerial.

În acest context, Hidroelectrica a creat o structură dedicată pentru transpunerea în practică a acestor deziderate, iar principalele obiective urmărite sunt:

- identificarea, administrarea și raportarea riscurilor operaționale existente la nivelul sucursalelor Societății, precum și corelarea acestora atât cu obiectivele strategice, cât și cu obiectivele generale și specifice de management, stabilite pentru fiecare an și fiecare proces/structură organizatorică;
- evaluarea gradului de eficiență a sistemului de gestiune a riscurilor, cu formularea de programe de măsuri și acțiuni preventive, corective și de îmbunătățire.

Prin Politica Hidroelectrica, aprobată de către Consiliul de Supraveghere, Hidroelectrica se bazează pe un sistem de management conform cerințelor standardelor de management al calității, al mediului și al securității și sănătății în muncă, monitorizat și optimizat continuu, având ca referințe identificarea, implementarea și monitorizarea cerințelor aplicabile, ciclul Planifică-Efectuează-Verifică-Acționează și gândirea pe bază de risc și oportunitate. Această conformitate este demonstrată prin certificarea sistemului de management al calității – SR EN ISO 9001:2015, sistemului de management al mediului – SR EN ISO 14001:2015, sistemului de management al sănătății și securității în muncă SR EN ISO 45001:2018

și SR ISO 37001:2017 Sisteme de management anti-mită ale Hidroelectrica de către SRAC, partener IQNET (The International Certification Network) – organism de certificare acreditat RENAR.

1.4 Managementul riscurilor

Datorită poziționării sale în sistemul energetic al României, Hidroelectrica joacă un rol vital într-unul din sectoarele strategice al țării, fiind lider în producția de energie electrică și principalul furnizor de servicii tehnologice necesare în Sistemul Energetic Național. Prin natura activității sale, Hidroelectrica este supusă unor riscuri specifice, motiv pentru care societatea acordă o atenție deosebită managementului eficient și prudent al riscurilor, în limite acceptabile și cu o atitudine de îmbunătățire continuă. Sistemul de management al riscurilor reprezintă o componentă integrantă a structurii de guvernanta corporativă, în linie cu cele mai bune practici din industrie, cu cerințele Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, ale Metodologiei de management al riscurilor 2018, elaborată de Secretariatul General al Guvernului, ale ISO 9001 și ale ISO31000, sistemul fiind construit ca un cadru integrat și cuprinzător de identificare, evaluare, tratare, monitorizare și raportare a riscurilor.

Anul 2021 a fost marcat de numeroase evenimente, de la inițiative interne majore, precum demararea implementării Strategiei de Furnizare, și până la evenimente externe semnificative, precum creșterea fără precedent a unor prețuri (materii prime, energie ș.a.) sau insolvența unor entități relevante (furnizori de energie electrică, furnizori de servicii cheie sau asiguratori). Totodată, presiunile induse de pandemia Covid-19 au persistat și în 2021, cu noi valuri de infectări și cu starea de alertă menținută pe întreg parcursul anului, efectele acestei situații răsfrângându-se asupra întregii populații. Astfel, Hidroelectrica a continuat eforturile de gestionare a efectelor generate de valurile trei și patru de infectare Covid-19. Încă de la declanșarea pandemiei, Hidroelectrica a răspuns prompt provocărilor și s-a aliniat tuturor cerințelor impuse de autorități, dar și celor mai bune practici în gestionarea crizei. Dintre măsurile și acțiunile proactive impuse în vederea gestionării acestor riscuri amintim:

- Intensificarea activităților de testare în vederea diagnosticării COVID-19 în scopul prevenirii apariției de focare de infecție;
- Actualizarea planului de continuitate a activității, având în vedere contextul specific;
- Cchiziția și dotarea angajaților cu echipamente de protecție și materiale igienico-sanitare;
- Organizarea triajului epidemiologic la toate punctele de lucru;
- Implementarea programului de muncă de la domiciliu pe bază de rotație pentru un grup semnificativ al personalului suport și administrativ;
- Implementarea unor reguli specifice privind accesul terților în perimetrele cheie ale societății și asigurarea cu preponderență a comunicării prin metode electronice;
- Implementarea și monitorizarea continuă a regulilor de conduită și protecție în contextul pandemiei;
- Creșterea capacităților IT pentru digitalizare și muncă în sistem muncă la domiciliu (remote).

Un alt factor de risc semnificativ, manifestat cu precădere în a doua jumătate a anului 2021, l-a reprezentat situația de maximă volatilitate a prețurilor din piețe, atât globale sau regionale, cât și din România. Variațiile semnificative ale segmentului „commodity price” (în special pentru gaz și certificatele de CO₂), s-au resimțit imediat în evoluția prețului energiei începând cu a doua parte a anului 2021, culminând cu un record istoric în ceea ce privește media de tranzacționare a energiei pe platforma spot a bursei OPCOM în luna decembrie 2021. Strategia de hedging implementată la nivelul societății, coroborată cu politica prudentă de risc, a determinat ca impactul acestei volatilități să nu expună societatea la riscuri necontrolabile privind expunerile negarantate pe unele contrapărți, tranzacționarea efectuându-se în mod adecvat noilor condiții specifice.

Pe parcursul anului 2021, Hidroelectrica a continuat procesul de dezvoltare și adecvare a managementului riscurilor pentru a răspunde optim incertitudinilor și schimbărilor determinate de evoluția contextului și a factorilor de risc. Astfel, Hidroelectrica a urmărit, inter alia, îmbunătățirea cadrului intern de reglementare prin revizuirea tuturor procedurilor ce țin de desfășurarea activității de management al riscurilor, precum și elaborarea și implementarea unora noi, fiind derulate totodată peste 50 de misiuni de consultanță, acordată responsabililor cu riscurile în vederea identificării și definirii măsurilor de tratare a riscurilor în contextul elaborării sau actualizării unor proceduri interne. Întreg portofoliul de clienți semnificativi a fost reevaluat și actualizat pe profile de risc, au fost implementate măsuri suplimentare de atenuare a riscului de contrapartidă ca acțiuni de prevenție și protecție, și au fost derulate cu succes acțiuni de diminuare a expunerii pe instrumente de garantare a bunei execuții emise de un asigurator intrat în insolvență. De asemenea, în ultimul trimestru al anului a fost derulat un amplu proces de actualizare a registrelor de riscuri la nivelul structurilor organizatorice cu răspundere directă la Directorat, precum și introducerea unor noi instrumente de documentare a riscurilor, organizarea și derularea unui număr semnificativ de sesiuni de formare internă a conducătorilor structurilor respective și a persoanelor nominalizate de acestea, rezultatul agregat al acestor inițiative regăsindu-se în Registrul de Riscuri actualizat pentru anul 2021 la nivelul societății.

Nu în ultimul rand, Hidroelectrica consideră că orice formă de corupție afectează direct și negativ activitatea societății și pune în pericol Obiectivele strategice ale acesteia. Ca atare, în cadrul societății, este definit și implementat modul de analiză, identificare și gestionare a riscurilor de corupție, având ca referințe reglementările legale specifice (Strategia națională anticorupție), standardul SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită și Ghidul de bune practici privind controalele interne, etică și conformitate emis de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD). Începând cu septembrie 2021, Hidroelectrica a obținut certificarea conformității cu cerințele SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită.

Riscuri de piață și financiare

- Prețul energiei:

Hidroelectrica gestionează acest risc prin atenuarea expunerii la variații adverse, folosind un mix de măsuri precum analiza seriilor statistice privind condițiile hidrologice pentru optimizarea planurilor de producție și de vânzări, contracte forward de vânzare pe termen scurt și mediu, în paralel cu măsuri de control și optimizare a bazei de costuri, astfel încât obiectivele de rentabilitate ale Hidroelectrica să fie atinse.

- Riscul de credit (incluzând riscul de contrapartidă):

Expunerea societății la riscul de credit comercial este influențată în principal de caracteristicile individuale ale fiecărui client. Societatea a stabilit o politică de credit conform căreia fiecare client semnificativ este analizat individual din punct de vedere al bonității înainte de încheierea unui contract, astfel încât vânzarea se realizează către clienții cu o bonitate corespunzătoare.

- Riscul de lichiditate:

Societatea are numerar și echivalente de numerar semnificative, astfel încât nu se confruntă cu riscul de lichiditate. Totodată, se monitorizează nivelul intrărilor de numerar previzionate din încasarea creanțelor comerciale, precum și nivelul ieșirilor de numerar previzionate pentru plata împrumuturilor, datoriilor comerciale și altor datorii. De asemenea, societatea urmărește menținerea unui nivel al conturilor bancare curente și al depozitelor bancare care să depășească ieșirile de numerar previzionate pentru plata datoriilor financiare.

- Riscul de rată a dobânzii:

Societatea are împrumuturi pe termen lung cu rate de dobândă variabilă, ce pot conduce la o expunere la riscul de rată a dobânzii. Totuși, societatea consideră că potențialul impact este redus, având în vedere nivelul împrumuturilor și condițiile de creditare.

- Riscul valutar:

Societatea are expunere la riscul valutar în măsura în care există un dezechilibru între monedele în care efectuează vânzări și achiziții și în care sunt denominate împrumuturile și moneda funcțională a societății. Moneda funcțională a societății este Leul românesc (LEI). Monedele în care sunt denominate tranzacțiile sunt în principal lei. Anumite datorii sunt denominate în valută. Politica societății este de a utiliza cât mai mult posibil moneda locală în tranzacțiile pe care le efectuează. Societatea nu utilizează instrumente derivate sau instrumente de hedging.

Alte riscuri

- Sănătate, Siguranță și Mediu

Prioritatea numărul unu a Hidroelectrica în materie de sănătate, siguranță și mediu rămâne în continuare evitarea oricăror accidente în randul personalului și partenerilor ce operează în perimetrele societății, de acționare într-un mod sustenabil, etic și cu răspundere față de mediu și de conformare față de toate cerințele legale relevante. Hidroelectrica evaluează permanent riscurile de securitate și sănătate în muncă, identifică aspectele de mediu semnificative și asigură formarea continuă a angajaților în materie de securitatea muncii, protecția mediului și situații de urgență.

De asemenea, având în vedere specificul activității și natura activelor de producție administrate, Hidroelectrica are implementate planuri de intervenție în caz de poluare accidentală precum și planuri de acțiune în caz de accidente la baraje.

- Amenințări cibernetice:

Digitalizarea tot mai accentuată a proceselor și activităților, adoptarea noilor tehnologii de lucru și extinderea situațiilor de lucru în sistem muncă la domiciliu, duc la o creștere semnificativă a riscului unor amenințări și vulnerabilități cibernetice. Practic, prin eliminarea interacțiunilor dintre angajați a fost diminuat riscul răspândirii excesive a virusului SARS-CoV2, însă a crescut riscul expunerii infrastructurilor IT&C folosite la atacuri cibernetice. În acest context, Hidroelectrica acordă o atenție deosebită gestionării acestui risc printr-un sistem complex ce cuprinde multiple linii de apărare precum: sisteme hard/soft de protecție, proceduri specifice, traininguri de conștientizare și conduită preventivă a utilizatorilor, etc. Principalele măsuri adoptate au urmărit:

- Instruirea utilizatorilor privind riscurile de securitate cibernetică asociate;
- Restricții privind administrarea rețelelor informatice de la distanță, cu accesarea rețelei societății prin utilizarea exclusivă a unor conexiuni securizate;
- Interzicerea expunerii în Internet a unor servicii din rețea;
- Politici de securitate adaptate în echipamentele de tip firewall, aplicații antivirus și firewall activat actualizate la zi;
- Jurnalizarea activităților utilizatorilor care se conectează de la distanță; restricții privind accesul cu dispozitive externe la porturile USB ale tuturor terminalelor din rețea;
- Soluții avansate de firewall intrusion detection / intrusion prevention / web filtering, susținute de o serie de echipamente specifice dedicate securității cibernetice;
- Hidroelectrica face parte din companiile de interes național care au fost selectate în proiectul de cybersecurity Titeica2, în cadrul căruia au fost instalate și configurate sisteme suplimentare de securitate cibernetică și de cooperare instituțională bazate pe inteligență artificială (AI);

- Elaborarea unei noi politici de securitate cibernetică la nivelul societății, politică din care decurg standardele, procedurile și regulamentul de securitate IT&C, pentru conformare cu directiva NIS (Legea 362/2018), alături de implementarea unei aplicații de evidență și monitorizare a incidentelor de securitate și de detectare a vulnerabilităților la nivelul societății (sediu executiv, sucursale, centrale), pentru conformare cu directiva NIS.
- GDPR:

Având în vedere potențialul de risc semnificativ determinat de reglementările din domeniul protecției datelor cu caracter personal, Hidroelectrica consideră această problematică drept o prioritate ridicată la nivel de management.

Ținând cont de contextul și scopurile prelucrării, precum și de riscurile cu grade diferite de probabilitate și gravitate pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice, Hidroelectrica a pus în aplicare măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a garanta și a fi în măsură să demonstreze că prelucrarea se efectuează în conformitate cu reglementările aplicabile în domeniu. În acest sens, Hidroelectrica a creat un departament dedicat protecției drepturilor și libertăților persoanelor vizate, al cărui manager este numit responsabil cu protecția datelor. Totodată, a adoptat următoarele măsuri tehnice și organizatorice:

- Regulamentul privind protecția datelor cu caracter personal aplicabil în cadrul Hidroelectrica, ce conține politici privind protecția datelor cu caracter personal;
- Proceduri operaționale cu scopul asigurării conformității activităților de prelucrare cu ingerințele prevederilor naționale și europene din domeniul protecției datelor;
- Instruirea personalului și testarea acestuia pentru a dezvolta permanent o cultură organizațională orientată către respectarea drepturilor și libertăților persoanelor vizate.

- Baza activelor de producție:

Prin faptul că produc energie electrică, dar asigură și servicii de sistem, amenajările hidroenergetice sunt un factor-cheie pentru asigurarea securității energetice a României. Prin urmare, este vital ca aceste capacități să funcționeze și să fie exploatate având o stare tehnică corespunzătoare. În acest sens, strategia Hidroelectrica prevede o creștere a capacității hidroenergetice prin promovarea de noi proiecte și finalizarea celor aflate în derulare, fiind necesar să se investească în permanentă pentru menținerea în stare optimă de funcționare a instalațiilor.

Prin Strategia de re tehnologizare pregătită de departamentul re tehnologizare, Hidroelectrica își propune pentru capacitățile aflate în funcțiune, eșalonat, pe măsură ce duratele utilizării normale de funcționare vor fi atinse, ca toate echipamentele și construcțiile aferente acestora, din cadrul capacităților de producție, să fie re tehnologizate sau modernizate.

În cadrul Hidroelectrica, suplimentar față de strategia de re tehnologizare și modernizare a echipamentelor din cadrul amenajărilor hidroenergetice, se vor promova politici specifice care vor viza o evaluare a stării tehnice a construcțiilor și a modului în care se desfășoară activitățile de mentenanță, precum și urmărirea comportării în timp a construcțiilor. Odata cu implementarea acestor strategii, un alt deziderat al Hidroelectrica este acela de a realiza condițiile necesare pentru implementarea unui sistem de conducere și supraveghere de la distanță a centralelor (conducere operativă fără personal de exploatare).

- Capital uman:

Capitalul uman reprezintă pentru Hidroelectrica un element cheie privind îndeplinirea obiectivelor societății, urmărindu-se constant atragerea și păstrarea unei forțe de muncă calificată prin: optimizarea

și eficientizarea structurii organizatorice, creșterea capitalului uman și formarea/pregătirea periodică a salariaților, introducerea unui sistem de management al performanței pentru angajați, îmbunătățirea măsurilor de dezvoltare a personalului prin cursuri și training-uri. Factorii de risc cu care se confruntă societatea în ceea ce privește capitalul uman sunt: declinul demografic pe termen lung corelat și cu exodul către alte țări a forței de muncă bine pregătite profesional, o scădere a interesului tinerilor pentru școlile tehnice și o medie ridicată de vârstă a personalului societății. Pentru a combate aceste riscuri, Hidroelectrica are în derulare o serie de inițiative cum ar fi:

- Oferirea de burse private de studii tinerilor de la facultățile de profil energetic, dar și elevilor de la liceele cu profil energetic, organizarea de intership și ucenicie la locul de muncă;
 - Susținerea învățământului dual (Hidroelectrica susține aproximativ 200 de elevi din învățământul profesional dual de la licee cu profil energetic, care vor obține calificare ca electricieni sau electromecanici pentru toate sucursalele societății, vor efectua practica în centralele hidroelectrice, urmând a fi angajați la finalizarea studiilor);
 - Practica în centralele hidroelectrice, efectuată de elevi și studenți, în baza convențiilor de practică realizate cu universitățile/liceele de profil;
 - Pachete salariale motivante și alte beneficii plătite salariaților conform CCM, stagii de formare profesională, autorizare în meserii specifice sectorului energetic;
 - Sprijin de relocare a angajaților din locațiile îndepărtate, stabilite prin CCM în vigoare (exemple: acordare spor de izolare, facilități de cazare în locațiile Hidroelectrica, transport la și de la locul de muncă pentru personalul care asigură exploatarea centralelor hidroelectrice ș.a.);
 - Derularea continuă a proceselor de recrutare, atât externe, pentru a recruta noi resurse umane cu o bună pregătire profesională, cât și interne, asigurând astfel oportunități de dezvoltare a carierei pentru angajații societății.
- Risc politic, legal și de reglementare:

Prin specificul activității sale și sectorului în care operează, Hidroelectrica prezintă o expunere ridicată la riscul politic și de reglementare, determinat de posibilitatea materializării unor schimbări legislative, de norme și politici, ca urmare a acțiunii factorilor decidenți. În contextul continuării pandemiei, precum și al evoluției fără precedent a prețurilor regionale și globale ale energiei, anul 2021 a adus o creștere a expunerii la acest risc prin intensificarea unor modificări legislative adoptate sau puse în discuție. Hidroelectrica continuă să urmărească îndeaproape toate schimbările politicilor de reglementare și se angajează într-un dialog continuu și constructiv cu autoritățile relevante.

În acest sens, activitatea Hidroelectrica este supusă permanent riscului juridic, determinat atât de activitatea economică esențială în funcționarea economiei, cât și de evoluția economică a partenerilor contractuali, crize economice, modificări ale parametrilor de furnizare energie venite din extern etc. Sub acest aspect trebuie menționată preocuparea permanentă privind alocarea resurselor necesare protejării intereselor societății prin departamentul juridic sau prin avocați externi, pentru a fi asigurată securitatea juridică.

1.5 Descrierea valorilor, principiilor și normelor de comportament ale societății

Misiune, Viziune și Valori

Misiunea Hidroelectrica este crearea de valoare prin producerea și comercializarea energiei electrice, într-o manieră responsabilă față de comunitate și mediul înconjurător, în condiții de calitate și performanță.

Viziunea societății este consolidarea poziției de lider în producerea de energie electrică și furnizarea serviciilor tehnologice de sistem, respectând principiile dezvoltării durabile.

Valorile societății sunt:

- Performanță - Performanța fiecărui angajat contribuie la creșterea valorii societății;
- Integritate - Prin integritate (cinste, corectitudine și incoruptibilitate) - fiecare angajat Hidroelectrica creează premisele unei organizații puternice și rezistente;
- Responsabilitate socială - Înțelegând și respectând mediul înconjurător și mediul social în care trăiește și se dezvoltă, fiecare angajat contribuie direct la viitorul lui și al Hidroelectrica;
- Creativitate - Creativitatea fiecărui angajat asigură viitorul societății;
- Spirit de echipă - Împreună, angajații au forța necesară atingerii obiectivelor Hidroelectrica.

Valorile menționate reprezintă piatra de temelie în cadrul societății, iar acțiunile întreprinse se bazează pe acestea. Hidroelectrica își asumă responsabilitatea sa corporativă, creând condițiile prealabile pentru succesul susținut al societății.

Pentru a se asigura că toți angajații respectă aceleași standarde și norme de comportament, societatea a implementat un **Cod etic**, ce prezintă principiile și practicile care trebuie urmate în literă și spirit de către toți angajații Hidroelectrica, indiferent de poziția ocupată în cadrul societății, iar aceeași atitudine este așteptată și de la partenerii de afaceri. Practic, Codul etic prezintă angajamentele Hidroelectrica în relația cu acționarii, angajații, partenerii de afaceri și ceilalți parteneri interesați și normele de comportament individual ale angajaților Hidroelectrica prin care valorile societății sunt asumate.

Mai mult decât atât, Codul etic este un ghid în ceea ce privește conduita profesională și modalitatea de a rezolva problemele de etică în afaceri, în vederea consolidării încrederii acordate de publicul intern și extern și realizării performanței în domeniul producerii și furnizării energiei electrice.

Codul etic al Hidroelectrica poate fi consultat online, la adresa: [Cod etic Hidroelectrica mai 2021](#).

2. Aspecte de mediu

2.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează impactul asupra mediului

Protecția mediului este parte integrantă a răspunderii corporative a Hidroelectrica. Astfel, societatea se angajează să respecte toate regulile și normele de protecția mediului aplicabile. De aceea, în toate activitățile pe care le desfășoară, Hidroelectrica și-a propus să evite, prin anticipare, efectele dăunătoare asupra mediului, luând din timp măsuri adecvate.

La nivelul Hidroelectrica a fost elaborată și aprobată o fișă de proces numită "Evaluare impacturi asupra mediului și stabilire aspecte de mediu semnificative", în baza căreia s-au identificat și evaluat aspectele de mediu, astfel încât să fie identificate acele aspecte de mediu considerate semnificative. Acestea sunt atenuate sau ținute sub control prin aplicarea unor măsuri specifice.

Hidroelectrica a implementat un Sistem de Management de Mediu, funcționând în conformitate cu prevederile standardului SR EN ISO 14001:2015.

Menționăm, de asemenea, faptul că societatea organizează instruiți privind creșterea gradului de conștientizare a problemelor de mediu în rândul angajaților.

Precizăm faptul că la toate punctele de lucru din exploatare există Planuri de Prevenire și Combatere Poluări accidentale, întocmite în conformitate cu legislația în vigoare, astfel că:

- Punctele de lucru din exploatare, dar și depozitele Sucursalelor, sunt dotate cu materiale absorbante utilizabile în caz de poluare accidentală cu produse petroliere;
- Referitor la gestionarea deșeurilor, se completează lunar fișele deșeurilor cu datele privind generarea, transportul, eliminarea sau valorificarea acestora, iar datele sunt raportate către agențiile pentru protecția mediului, conform cu prevederile legale sau cu cerințele din actele de reglementare.

La nivelul anului 2021 s-au înregistrat 2 sancțiuni privind nerespectarea legilor și a reglementărilor de mediu. Valoarea monetară totală a amenzilor a fost de 250.000 lei.

În ceea ce privește cazurile de litigii de mediu, la nivelul anului 2021 erau înregistrate 23 de astfel de cazuri.

Activitatea de Protecția Mediului în cadrul Hidroserv

Activitățile specifice sunt următoarele:

- Gestionarea autorizațiilor de mediu pentru fiecare punct de lucru;
- Întocmirea evidenței gestiunii deșeurilor conform HG 865/2002 și raportarea către agențiile locale de mediu conform obligațiilor legale;
- Elaborarea și actualizarea listelor cu Fișe tehnice de securitate, funcție de substanțele utilizate;
- Colectarea datelor privind consumurile de gaz metan de la centralele proprii în vederea calculării, declarării și plății la Administrația Fondului pentru Mediu (AFM) a taxelor de mediu pentru poluanți din surse staționare;
- Elaborarea documentațiilor necesare în vederea obținerii vizării anuale a Autorizațiilor de mediu sau a revizuirii Autorizațiilor de mediu, după caz;
- Întocmirea convențiilor Sănătate și Securitate în Muncă (SSM), Protecția Muncii (PM) și situații de urgență (SU), dar și instruirea SSM a personalului firmelor ce lucrează în subantrepriză;
- Întocmirea formularelor de încărcare-descărcare pentru deșeurile nepericuloase și a Formulelor de expedite/transport pentru deșeurile periculoase.

Activitatea de Protecția Mediului în cadrul Crucea Wind Farm

Trimestrial, societatea publică pe site-ul [Hidroelectrica Wind Services \(hidro-wind.ro\)](http://hidroelectrica.wind.services(hidro-wind.ro)) un sumar al "Raportului privind consecințele activităților asupra mediului al C.E.E. Crucea Wind Farm S.A.", ce conține informații privind monitorizarea avifaunei, rezultatele măsurătorilor de zgomot, modul de gestionare a apelor uzate și a deșeurilor, poluări accidentale și altele.

2.2 Consumul de energie

Responsabilitatea pentru eficiența energetică și conservarea resurselor constituie aspecte importante pentru Hidroelectrica.

Tabelul următor prezintă consumurile detaliate de energie din cadrul societății.

Date statistice privind consumul de energie la nivelul anului 2021							
Consum de energie total anual (se calculează prin însumarea consumurilor totale de energie electrică, energie termică, combustibili și carburanți, exprimate în tep/an)					[tep/an]	33867,7	100%
Energie electrică** - Consumul total anual din SEN** (Coef. de transformare: 1 MWh=0,086 tep)					[tep/an]	9.601,20	28 %
					[MWh/an]	111.641,811	
Energie termică*** - Consumul total anual (Coef. de transformare: 1 Gcal=0,1 tep)					[tep/an]	56,973	%
					[Gcal/an]	569,729	
Combustibili și carburanți – Consumuri totale anuale (Coef. de transformare: precizați mai jos)					[tep/an]	1.110,828	
Gaze nat. 0,086	Păcură 0,95	CLU 0,97	Benzină 1.05	Motorină 1.015	Cărbune fct. de tip	Alți comb. fct. de tip	
[MWh/an]	[t/an]	[t/an]	[t/an]	[t/an]	[t/an]	[u.m./an]	
7292,84	0	94,57	170,98	197,83	0	8,06	
[tep/an]	[tep/an]	[tep/an]	[tep/an]	[tep/an]	[tep/an]	[tep/an]	
627,2	0	94,6	179,5	200,8	0	8,7	
Energie electrică produsă din surse recuperabile și/sau regenerabile de energie – Consumuri totale anuale*					[MWh/an]	268.693,7	68 %
					[tep/an]	23.107,66	
					Gcal/an]	0	0 %

Energie termică produsă din surse recuperabile si/sau regenerabile de energie – Consumuri totale anuale	[tep/an] 0	
Note: ** Nu se considera energie electrică produsă intern din surse regenerabile de energie *** Se consideră doar energie termică cumparată de la terți * Reprezintă energia electrică consumată din energia produsă de hidrocentrale din cadrul Hidroelectrica SA ** Reprezintă energia electrică consumată de toate Sucursalele de Hidrocentrale din Cadrul Hidroelectrica SA (Unități independente conform Legii nr. 121/2014)		

2.3 Managementul deșeurilor

Managementul corespunzător al deșeurilor reprezintă o prioritate pentru societate, iar în acest sens, se depun eforturi susținute pentru a preveni producerea deșeurilor, și ulterior pentru a le valorifica.

	Unitate de măsură	2021
Deșeuri generate	tone	4.309,71 ¹
Deșeuri periculoase generate	tone	65,78 ²

¹ Din care 3.127,77 t sunt deșeuri colectate de la grătarele din amonte de baraje, deșeuri menajere și nămoluri de la fosele septice

² Reprezentând în principal uleiuri uzate

3. Aspecte sociale și legate de personal

3.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele sociale și de personal

Personalul societății joacă un rol extrem de important în succesul și viitoarea sa dezvoltare. Practic, abilitatea Hidroelectrică de a-și atinge obiectivele depinde de capabilitățile și performanța angajaților, a managementului, dar și de capacitatea de a atrage și dezvolta, de a recunoaște și reține angajații talentați. Astfel, deciziile operaționale sunt armonizate cu interesele și nevoile angajaților societății.

În domeniul resurselor umane, Hidroelectrică și-a stabilit următoarele obiective:

- Asigurarea necesarului de personal atât ca număr, cât și pe categorii și încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli privind cheltuielile cu muncă vie;
- Creșterea motivării și implicării angajaților;
- Dezvoltarea angajaților prin îmbunătățirea continuă a cunoștințelor și competențelor;
- Implementarea unei schimbări culturale în Hidroelectrică.

3.2 Egalitatea de vârstă și gen

Egalitatea de tratament între femei și bărbați a constituit un principiu fundamental al Uniunii Europene încă de la înființarea sa. Hidroelectrică a întreprins și în anul 2021 acțiuni pentru a asigura egalitatea de gen, principiu în baza căruia bărbații și femeile primesc remunerație egală, având drepturi egale în societate.

Astfel, începând cu anul 2018, s-a implementat un nou sistem de salarizare, bazat pe metodologia internațională Mercer, care stabilește salariile pentru diferite funcții prin evaluarea posturilor după cinci dimensiuni (impact, comunicare, inovație, cunoștințe și riscuri), acestea putând fi ocupate printr-o procedură transparentă, în care primează competența, indiferent dacă ocupantul este bărbat, sau femeie.

Hidroelectrică nu îngrădește dreptul de a ocupa un post prin concurs nimănui în procesul de recrutare, selecție și promovare, chiar dacă din totalul angajaților societății, preponderent sunt bărbați. Acest lucru este strâns legat de faptul că multe din locurile de muncă din operarea centralelor sunt amplasate în zone greu accesibile, izolate, cu un program de lucru în tură continuă, în subteran.

Distribuția personalului pe diverse categorii de vârstă și gen este prezentată în tabelele următoare.

Distribuția personalului din conducerea societății, în funcție de gen (%) **2021**

Femei	17
Bărbați	83

Distribuția personalului din conducerea societății, în funcție de vârstă (%) **2021**

sub 30 ani	0
31 – 50 ani	80

peste 50 ani	20
--------------	----

Procentul de angajați, în funcție de gen (%)

2021

bărbați în segmentul "Senior Management"	68,6
femei în segmentul "Senior Management"	31,4
bărbați în segmentul "Middle Management"	83,3
femei în segmentul "Middle Management"	16,7
bărbați în segmentul "Alți angajați"	86,8
femei în segmentul "Alți angajați"	13,2

Procentul de angajați, în funcție de vârstă (%)

2021

<30 ani în segmentul "Senior Management"	0
<30 ani în segmentul "Middle Management"	0,8
<30 ani în segmentul "Alți angajați"	6,2
31– 50 ani în segmentul "Senior Management"	54,9
31 – 50 ani în segmentul "Middle Management"	55,3
31 – 50 ani în segmentul "Alți angajați"	41,0
peste 50 ani în segmentul "Senior Management"	45,1
peste 50 ani în segmentul "Middle Management"	43,9
peste 50 ani în segmentul "Alți angajați"	52,8

Structura de personal a societății Hidroserv

La data de 31.12.2021, structura de personal a Hidroserv arăta astfel:

Total personal angajat cu CIM inclusiv suspendat, la:	S.S.R.H. Bistrița	S.S.R.H. Cluj	S.S.R.H. Curtea de Argeș	S.S.R.H. Hațeg	S.S.R.H. Porțile de Fier	S.S.R.H. Rm Vâlcea	S.S.R.H. Sebeș	Executiv	TOTAL
Sfârșitul lunii decembrie 2021, din care:	148	128	142	102	238	251	74	43	1126
Personal direct productiv - muncitori	115	99	117	77	195	196	53	0	852
Personal indirect productiv și Tesa	33	29	25	25	43	55	21	43	274

Structura de personal a societății Crucea Wind Farm

În ceea ce privește resursa umană, structura de personal era formată din 5 angajați, a căror medie de vârstă era cuprinsă între 31-50 ani.

În cursul anului 2021 au fost încheiate 4 contracte de mandate.

Structura de personal a societății Hidroelectrica Wind Services

La data de 31.12.2021, structura de personal era formată din 7 angajați, a căror medie de vârstă era cuprinsă între 31-50 ani.

În cursul anului 2021 a fost încheiat 1 contract de mandat.

Menționăm, de asemenea, faptul că în ceea ce privește resursa umană, în cursul anului 2021 au fost încheiate 2 contracte individuale de muncă și au încetat 2 contracte individuale de muncă.

3.3 Condiții de muncă

Hidroelectrica respectă reglementările în vigoare privind legislația muncii.

Perioada minimă de preaviz la schimbările operaționale este de 20 de zile lucrătoare pentru funcții de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru funcții de conducere. Vârstă minimă de angajare în cadrul societății este de 16 ani împliniți.

În perioada ianuarie – decembrie 2021 au avut loc 513 angajări, din care 108 TESA, 2 maiștri, 403 muncitori și 4 reintegrări ca urmare a anulării de către instanțele de judecată a deciziilor privind concedierea.

Plecările din societate în perioada ianuarie – decembrie 2021 au fost în număr de 536, în principal ca urmare a pensionării salariaților, dar și din alte motive precum încetări CIM pe perioadă determinată, încetări CIM cu acordul părților, demisii, ș.a.. În urma ieșirilor de personal se observă o întinerire a personalului Hidroelectrica, vârsta medie a acestuia scăzând de la 49,74 ani la finalul anului 2020 la 48,1 ani la finalul anului 2021.

2021

Procentul noilor angajați (%)	15,1
Fluctuația de personal voluntară ³ (%)	0,55
Fluctuația de personal totală (%)	16,24

În ceea ce privește activitatea Societății Hidroserv, din punctul de vedere al resurselor umane, în cursul anului 2021 au fost încheiate 107 contracte individuale de muncă (CIM) și au încetat 132 de contracte individuale de muncă.

3.4 Instruire și educație

La Hidroelectrica se pune o valoare foarte mare pe progresul fiecărui angajat. Astfel, societatea sprijină dezvoltarea profesională a tuturor angajaților săi, indiferent de nivelul organizațional.

Instruirea periodică a angajaților se realizează în conformitate cu prevederile procedurii interne „Elaborare program anual de instruire periodică”, aplicabilă la nivelul Hidroelectrica. Numărul mediu de ore de instruire periodică pe an și categorii de personal este detaliat mai jos:

- Personalul operațional și de comandă operațională: 8 ore;
- Personal TESA: 9,3 ore;
- Personal de întreținere UCCH, SCADA: 8 ore;
- Personal cu funcții de conducere din activitatea de exploatare, întreținere, management energetic și UCCH: 3 ore;
- Director Sucursală/Exploatare, Inginer Sef UHE: 2 ore;
- Diriginți de șantier: 2 ore;
- Alți muncitori: 8 ore;
- Personal deservent (angajați autorizați ca macaragiu, ca stivuitorist), personal auxiliar (angajați autorizați ca manevranți IR manuale, angajați autorizați ca legător de sarcină): 0.49 ore.

Cursurile de formare și instruirile externe se desfășoară în conformitate cu Planul de formare aferent anului 2021. Pentru cei 1.003 salariați care au participat la cursuri de formare, numărul mediu de ore de instruire aferentă anului 2021 este de 8.19 ore.

Programe de training și educație

La nivelul Hidroelectrica este implementată o procedură numită „Dezvoltare plan de carieră”, prin care angajații au posibilitatea de a solicita, la momentul întocmirii planului de carieră, programe de mentoring, coaching, rotație a posturilor, cursuri de formare, instruire, etc, toate reprezentând instrumente menite să le dezvolte competențele și cunoștințele.

În perioada de raportare, salariații au participat la instruirile externe, la cursuri de formare, la conferințe și workshop-uri, în funcție de necesitățile aferente domeniului de activitate și conform Planului anual de formare.

Totodată, în anul 2021, au fost publicate pe platforma e-learning cursuri cu conținut diversificat, atât pentru îmbunătățirea competențelor “soft”, cât și ale celor tehnice ale salariaților participanți. Astfel salariații au parcurs cursul pentru înprospătarea cunoștințelor privind Codul Etic și au susținut testul de

³ Plecări voluntare: acordul părților, demisie și încetare CIM pe durata perioadei de probă

verificare a cunoștințelor privind Codul Etic pe platforma e-learning sau pe suport hârtie (pentru personalul fără adresa de e-mail). Un alt curs deschis pe platforma e-learning în anul 2021 este cel aferent Regulamentului GDPR.

Programe de asistență la tranziție:

În anul 2021, a fost descrisă prima versiune a Instrucțiunii privind derularea activității de internship în cadrul Hidroelectrica, având drept scop:

- a) dezvoltarea abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;
- b) desfășurarea unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă;
- c) cunoașterea de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;
- d) dobândirea de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe;
- e) facilitarea tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

De asemenea, încă din anul 2003, Hidroelectrica acordă burse private de studii pentru următoarele categorii de candidați eligibili:

- elevi înscriși la cursurile de zi ale liceelor sau colegiilor cu profil tehnologic, pe teritoriul României, începând din anul III de studii (clasa a XI-a);
- studenți/masteranzi înscriși la cursuri universitare de zi, pe teritoriul României începând din anul II de studii. Bursele se acordă în conformitate cu Legea nr. 376/2004 și cu instrucțiunile de aplicare a acesteia, precum și conform procedurilor interne „Selecția pentru acordarea unei burse de studii” și „Urmărirea derulării contractelor de acordare a bursei private de studii”.

Din anul 2019, Hidroelectrica se implică și în învățământul dual, având în prezent încheiate 9 contracte de parteneriat, cu 9 unități de învățământ, încheiate pentru anii școlari 2020-2021, 2021-2022 și 2022-2023, pentru următoarele domenii: electric, calificarea electrician aparate și echipamente electrice și energetice și electromecanic, calificarea electromecanic utilaje și instalații industriale. În prezent, există 183 Contracte de pregătire practică încheiate cu 183 de elevi ce beneficiază, în funcție de gradul de respectare al criteriilor contractuale, de susținere financiară și alte beneficii non-financiare (practică, analize medicale, echipament, etc).

Evaluarea periodică privind performanța și cariera

În anul 2022, s-a realizat procesul de evaluare a activității profesionale a salariaților aferent anului 2021 și agrearea obiectivelor de performanță pentru anul 2022. Fiecare angajat ce a lucrat în anul 2021, cel puțin 6 luni pe postul respectiv, a fost evaluat pentru activitatea profesională.

Procentul total al angajaților în funcție de gen care au primit o evaluare periodică a performanței și a carierei (%) 2021

Bărbați	86,5
Femei	13,5

3.5 Sănătatea și securitatea ocupațională

Sănătatea și securitatea ocupațională este parte integrantă a principiilor de management. Prin crearea și menținerea unui mediu de lucru sigur, favorabil pentru sănătate și performanță, salariații contribuie la menținerea și succesul societății.

Pe parcursul anului 2021 s-au înregistrat 3 accidente de muncă (fracturi), soldate cu indisponibilizarea temporară a angajaților respectivi. Aceste accidente au condus la pierderea unui număr total de 480 zile calendaristice.

Societatea nu a înregistrat fatalități atribuibile accidentelor de muncă, atât în rândul angajaților proprii, cât și al contractorilor care au desfășurat activități în perimetrele Hidroelectrica.

Număr evenimente	2021
Accidente de muncă	3
Accidente mortale	0
Îmbolnăviri profesionale	0

3.6 Dialog cu comunitățile locale și acțiuni întreprinse pentru asigurarea protecției și dezvoltării acestora

Departamentul Resurse Umane împreună cu Departamentul Management de Proiect au demarat în 2018 achiziția de servicii de consultanță pentru implementarea unui proiect de optimizare a structurii organizatorice, în vederea funcționării Hidroelectrica ca „organizație orientată pe proiecte” (OOP).

Se urmărește astfel îmbunătățirea actului de conducere, a procesului decizional, a comunicării și leadership-ului, consolidarea poziției de lider a societății în producerea de energie electrică, maximizarea profitului, respectarea principiilor dezvoltării durabile, optimizarea costurilor, creșterea coeziunii echipei manageriale și a echipelor de proiect, asigurarea tranziției de la o abordare formală, ierarhică, la o abordare bazată pe proiecte și introducerea conceptului de învățare și formare continuă.

Managementul societății și angajații din activitățile de dezvoltare, re tehnologizare, management de proiect, proiectare, au fost instruiți în domeniul managementului proiectelor și programelor.

Fiind un proiect de schimbare culturală, cu privire la etapele sale, sindicatul a fost consultat și va fi implicat în implementarea acestuia.

Acțiuni de sponsorizare

În calitate de companie energetică, Hidroelectrica este conștientă de responsabilitatea pe care o are față de comunitățile în care activează. Astfel, prin programele și acțiunile de responsabilitate socială pe care le susține, Hidroelectrica dorește să contribuie la o viață mai bună a comunităților locale pornind de la valorile societății: Integritate, Spirit de echipă, Responsabilitate socială, Creativitate, Performanță.

Hidroelectrica se implică în viața comunității prin acțiunile de sponsorizare și ajutoarele financiare umanitare acordate, precum și prin alte proiecte de responsabilitate socială corporativă.

Activitatea de sponsorizare din cadrul Hidroelectrica se desfășoară cu respectarea prevederilor Legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. XIV din Ordonanța de Urgență nr. 2 din 11 martie 2015 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și alte măsuri.

Din bugetul anului 2021 au fost acordate:

- 20 sponsorizări către domeniul medical, în suma totală de 11.320.100 lei;
- șase proiecte de educație și cercetare în suma totală de 375.000 lei;
- patru proiecte sportive în suma totală de 875.000 lei;

- un proiect cultural în suma de 75.000 de lei;
- un proiect de protecție a mediului în suma de 50.000 lei;
- două proiecte sociale în suma totală de 540.000 lei;
- sponsorizări în alimente în valoare totală de 386.489,03 lei.

Mai multe detalii privind acțiunile de sponsorizare derulate la nivelul anului 2021 se pot regăsi aici: https://cdn.Hidroelectrica.ro/cdn/rapoarte_sponsorizari/Sponsorizari_2021v.pdf.

Risipa alimentară

În contextul evitării risipei alimentare, respectiv evitarea situației în urma careia alimentele ies din circuitul consumului uman din pricina degradării din varii motive, în spiritul și litera legii 217/2016 de combatere a risipei alimentare, una din măsurile luate de către societate a fost sponsorizarea cu alimente pentru a fi evitată situația expirării acestora.

4. Aspecte legate de drepturile omului, anti-corupție și mită

4.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele legate de drepturile omului, anti-corupție și mită

Respectarea drepturilor omului este parte integrantă a responsabilității antreprenoriale a societății, astfel ca Hidroelectrica și angajații săi respectă demnitatea și drepturile personale ale fiecărui angajat și coleg în parte, cât și ale terților cu care desfășoară relații de afaceri.

Hidroelectrica combate prin toate acțiunile sale discriminarea de orice tip. Spre exemplu, prin Contractul Colectiv de Muncă se acordă zile libere plătite și pentru salariații de altă religie decât cea majoritară, ortodoxă conform legislației în vigoare.

De asemenea, contractul colectiv respectă activitatea sindicală a angajaților săi. Cei care au funcții de conducere în sindicat beneficiază de zile libere plătite pentru prestarea de activități sindicale. Este respectat totodată dreptul sindicatului de a avea întâlniri periodice ale organelor sale de conducere. În fiecare sucursală, salariații cu funcții sindicale eligibile beneficiază de o zi/săptămână dedicată prestării de activități sindicale în unitate sau în afara acesteia.

Unii lideri de sindicat au participat la concursuri și acum ocupă funcții de conducere în societate, fără niciun fel de discriminare.

Angajații societății sunt sindicalizați în proporție de peste 95%. Interesele lor sunt apărute de sindicatul reprezentativ la nivel de societate, Sindicatul Hidroelectrica Hidrosind.

Contractul Colectiv de Muncă este încheiat cu partenerul de dialog social, Hidrosind. Sindicatul și angajații sunt consultați cu privire la principalele acțiuni care se derulează în cadrul societății: restructurare/reorganizare, elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli, repartizarea profitului către angajați, procese care au la bază regulamente/protocoale încheiate între angajator și sindicat.

Procedurile de recrutare, selecție și evaluare a performanțelor angajaților sunt aprobate de administrație împreună cu sindicatul Hidrosind. Pentru transparență, un reprezentant al sindicatului este membru în comisia de concurs la toate concursurile care se desfășoară în cadrul societății, fie că sunt cu recrutare internă sau externă.

Premierea, avansarea, majorarea salarială se fac pe bază de regulament/protocol încheiat de angajator și sindicatul Hidrosind.

Regulamentul intern este întocmit cu respectarea legislației muncii și este întocmit împreună cu sindicatul, deși Codul Muncii prevede doar consultarea sindicatului în acest caz.

Contractul colectiv de muncă prevede drepturi substanțiale acordate salariaților în caz de concediere colectivă sau individuală (maxim 24 de salarii de încadrare ale angajatului, în funcție de vechimea în societate). Precizăm că peste 55% din angajați pot beneficia de compensațiile maxime, având în vedere că au peste 20 de ani vechime în cadrul societății.

Beneficii sociale acordate salariaților prin Contractul Colectiv de Muncă

La nivelul Hidroelectrica, funcționează comisia mixtă administrație-sindicat, care veghează la respectarea clauzelor stipulate în convenția colectivă. În cazuri deosebite și bine justificate, sau pe bază de anchete sociale, comisia propune conducerii societății acordarea de ajutoare materiale angajaților, membrilor de familie ai acestora sau foștilor angajați (pensionari).

Se acordă cadouri pentru copii (până la vârsta de 18 ani inclusiv) cu ocazia Crăciunului, zilei de 1 Iunie, femeilor, cu ocazia zilei de 8 Martie, tichete cadou pentru ziua de naștere a fiecărui salariat, tichete de

masă pentru fiecare salariat în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună, ajutoare la nașterea unui copil, la căsătorie, la decesul unui salariat sau al unui membru de familie, decontarea transportului la și de la locul de muncă, telefon mobil, mașină de serviciu pentru funcțiile cele mai importante, cursuri de formare și dezvoltare profesională, autorizare personal, adaosuri la salariu cu ocazia sărbătorilor (Paști, Crăciun) și ziua societății (Ziua Energeticianului – 20 iulie).

Faptul că societatea asigură salarii, beneficii și condiții de muncă atractive se reflectă în fluctuația de personal redusă înregistrată la nivelul anului 2021.

Egalitate de șanse: Concursul profesional "TROFEUL ENERGETICIANULUI"

Concursul profesional "Trofeul Energeticianului" este organizat anual de către Hidroelectrica, înscriindu-se în seria de manifestări legate de sărbătorirea zilei de 20 iulie - Ziua Energeticianului. La eveniment pot să participe, în mod nediscriminatoriu și pornind cu șanse egale, toți angajații care profesează meseria de energetician, atât din Hidroelectrica, cât și din filiala societății - Hidroserv. Concursul profesional are un singur criteriu de departajare al participanților: competența.

4.2 Diversitate și discriminare

Societatea urmărește să creeze un mediu de lucru în care diferențele individuale sunt acceptate și apreciate. Discriminarea pozitivă sau negativă de orice natură bazată pe atribute reale sau presupuse ale persoanei date inclusiv, dar fără a se limita la culoarea pielii, sex, naționalitate, convingere sexuală sau ideologică, identitate sexuală, etnie, handicap, orientare sexuală, viziuni politice sau de altă natură, starea civilă și așa mai departe este interzisă.

Menționăm faptul că la nivelul anului 2021, nu au fost înregistrate incidente privind discriminarea.

Număr evenimente	2021
Incidente de discriminare	0

4.3 Aspecte legate de anti-corupție și mită

Hidroelectrica are o preocupare permanentă pentru prevenirea și combaterea abuzurilor în materie de drepturile omului, precum și pentru instituirea și dezvoltarea instrumentelor pentru combaterea corupției și a dării de mită.

Codul Etic aprobat de Consiliul de Supraveghere constituie un ghid pentru managementul și angajații societății cu privire la conduita profesională și la modalitățile de a rezolva problemele de etică în afaceri.

Conducerea Hidroelectrica consideră că orice formă de corupție afectează direct și negativ activitatea societății și pune în pericol Obiectivele strategice ale acesteia. Prin Codul Etic se definește modul de analiză și transpunerea coordonată a reglementărilor legale specifice, a standardului SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită și a Ghidului de bune practici privind controalele interne, etică și conformitatea emis de OECD cu privire la prevenirea și detectarea corupției în cadrul Hidroelectrica.

Conducerea și angajații Hidroelectrica sau orice altă persoană care acționează în numele societății nu vor oferi, promite sau plăti niciodată bani și nu vor oferi/promite/solicita/primi/accepta niciun articol de valoare cu scopul de a influența/de a fi influențat pentru luarea deciziilor/realizarea sarcinilor conform reglementărilor legale/interne, urmărind în permanență evitarea situațiilor care pot crea impresia/suspiciunea unor asemenea situații.

Articolele de valoare includ avantajele financiare sau de altă natură, precum, pe lângă numerar, cadouri, credit/împrumut, garanție, discount, divertisment, servicii, beneficii, oferirea unui loc de muncă, sponsorizări etc.

5. Aspecte privind schimbările climatice și dezvoltarea durabilă

5.1 Detalii cu privire la modul în care conducerea abordează aspectele de schimbările climatice și dezvoltarea durabilă

În contextul Hidroelectrica, schimbările climatice vin atât cu riscuri asociate (incertitudinea condițiilor hidrologice pe termen lung) cât și cu oportunități (focus generalizat pe energie curată). În acest sens, strategia Hidroelectrica prevede inter alia dezvoltarea și extinderea capacităților de producție și către alte surse de energie verde (ex. eoliană, solară), creând astfel un hedging natural intern pentru securizarea producției și atenuarea dezechilibrelor. Un pas semnificativ în această direcție l-a reprezentat semnarea acordului de achiziție integrală a **parcului eolian Crucea (108MW)** deținut de Steag GmbH în județul Constanța.

Prin achiziția parcului eolian de la Crucea Nord, Hidroelectrica a realizat o achiziție extrem de importantă, constituind un prim pas care materializarea direcției strategice a societății spre diversificarea portofoliului de producție și, totodată, un pas indispensabil din perspectiva poziționării Hidroelectrica în contextul Pactului Verde European și a obiectivelor de decarbonizare a sectorului energetic.

În paralel, Hidroelectrica își continuă eforturile prin identificarea altor oportunități de diversificare și adăugare de noi capacități de producție de înaltă calitate, cu obiectivul de a rămâne 100% verde pe întreg parcursul acestui proces.

5.2 Taxonomia UE

Regulamentul privind Taxonomia UE (Regulamentul UE 2020/852) a intrat în vigoare în luna iulie 2020. Acesta pune bazele taxonomiei UE prin impunerea unor condiții generale pe care o activitate economică trebuie să le îndeplinească pentru a fi calificată drept sustenabilă din punct de vedere al mediului, în vederea atingerii următoarelor obiective de mediu:

- atenuarea schimbărilor climatice;
- adaptarea la schimbările climatice;
- utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și marine;
- tranziția către o economie circulară;
- prevenirea și controlul poluării;
- protecția și restaurarea biodiversității și a ecosistemelor.

În iunie 2021, Comisia Europeană a adoptat în mod oficial Actul delegat pentru climă, prin care sunt stabilite criteriile tehnice ce definesc acele activități ce contribuie substanțial la atenuarea și adaptarea la schimbările climatice, primele două dintre cele șase obiective de mediu amintite mai sus.

În conformitate cu cerințele Regulamentului, dar și ale legislației naționale, Hidroelectrica trebuie să includă în declarația nefinanciară pentru anul fiscal 2021, informații cu privire la modul și măsura în care activitățile societății sunt asociate cu activități economice care se califică drept durabile din punctul de vedere al mediului.

Procesul urmat de Hidroelectrica pentru identificarea activităților eligibile

Pentru anul 2021, Hidroelectrica a evaluat măsură în care activitățile sale au contribuit la obiectivele de atenuare și adaptare la schimbările climatice, conform taxonomiei UE. Totodată, conform cerințelor în vigoare, Hidroelectrica a determinat ponderea activităților economice eligibile pentru taxonomie în cifra de afaceri totală, CAPEX total și OPEX total.

Acest proces a fost unul laborios, ce a implicat, printre altele:

- Definirea unei echipe interne dedicată pentru gestionarea acestui subiect;
- Organizarea unui atelier complex cu managementul intern și persoanele relevante din cadrul societății, împreună cu un consultant extern, pentru a prezenta și a oferi o mai bună înțelegere asupra noilor cerințe de raportare introduse de noul Regulament. La acest atelier au participat persoane din următoarele departamente: Tehnic și Suport Producție, Financiar, Contabilitate, Resurse Umane, Strategie și Afaceri Corporative, SSM, Mediu, SU, Dezvoltare și Investiții, Retehnologizare, Comunicare PR și CSR;
- În urma acestui atelier, dar și a altor consultări interne ulterioare, lista activităților eligibile a fost realizată, iar cei 3 indicatori (CAPEX, OPEX și cifra de afaceri) au fost calculați.

Astfel, activitățile desfășurate în anul 2021 și identificate ca fiind eligibile sunt următoarele:

1. Producerea de energie electrică din hidroenergie;
2. Producerea de energie electrică din energie eoliană.

Activități economice	Cifra de afaceri absolută (RON)	Proporția din cifra de afaceri %	CapEx absolute (RON)	Proporția CapEx %	OpEx absolute (RON)	Proporția OpEx %
Activități eligibile din punctul de vedere al Taxonomiei						
4.3. Producerea de energie electrică din energie eoliană	196.345.903	3%	130.551	0%	86.045.277	3%
4.5. Producerea de energie electrică din hidroenergie	6.322.895.217	97%	155.966.009	100%	2.488.089.819	97%
TOTAL	6.519.241.120	100%	156.096.560	100%	2.574.135.096	100%

Precizăm faptul că proporția din cifra de afaceri a fost calculată ca parte din cifra de afaceri netă obținută din produse sau servicii, inclusiv active necorporale, asociată cu activitățile economice aliniate la taxonomie, în speță activitățile 4.3 și 4.5 (pentru numărător), împărțită la cifra de afaceri netă (numitor).

În ceea ce privește proporția din cheltuielile de capital (CapEx), menționăm ca s-au avut în vedere total investiții nete (fără avansuri, rambursări, participații), și s-a aplicat formula CapEx eligibil pentru taxonomie (numărător) împărțit la CapEx total (numitor).

Cu privire la proporția din cheltuielile de exploatare (OpEx), s-a aplicat formula OpEx eligibil pentru taxonomie (numărător) împărțit la OpEx total (numitor).

În concluzie, subliniem faptul ca activitatea economică desfășurată de către Hidroelectrica este eligibilă din punctul de vedere al Taxonomiei EU, și că proporția din cifra de afaceri provenind din activități economice considerate eligibile conform taxonomiei este de 100%, la fel ca și în cazul cheltuielilor de capital (CapEx) și cheltuielilor de exploatare (OpEx) asociate activităților eligibile conform Taxonomiei.

Cadrul legal și limitele raportului

Prin prezenta declarație nefinanciară, SPEEH Hidroelectrica S.A. dorește să comunice informații privind performanța și impactul societății pe diverse aspecte de sustenabilitate pentru perioada de raportare aferentă anului 2021. Această declarație se concentrează asupra aspectelor de mediu, sociale și de personal, sănătate și securitate ocupațională, prevenirea și combaterea corupției și a dării de mită, precum și asupra aspectelor privind dezvoltarea durabilă și schimbările climatice.

Societatea a întocmit declarația nefinanciară pe baza cerințelor specifice ale OMFP 2844/2016 din capitolul 7 - Declarația nefinanciară, ce sunt asimilate cadrului național de raportare pentru Declarația nefinanciară. De asemenea, la prezentarea informațiilor nefinanciare, societatea a avut în vedere Comunicarea Comisiei Europene «Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)», publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria C, nr. 215 din data de 5 iulie 2017.

Bogdan-Nicolae BADEA
Președinte Directorat

Marian BRATU
Membru Directorat

Răzvan-Ionuț PAȚALIU
Membru Directorat

Radu-Cristian POP
Membru Directorat

Cristian VLĂDOIANU
Membru Directorat

