



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

Societate administrată în sistem dualist

J40/7426/2000

RO 13267213

Capital social: 4.498.025.670 lei

Certificate SRAC ISO 9001, Nr. 325/ISO 14001, Nr. 95

ISO 45001, Nr. 22/ISO 37001, Nr. 250

POLITICA DE REMUNERARE PENTRU MEMBRII CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE ȘI AI DIRECTORATULUI HIDROELECTRICA S.A.

1. Prezentare Generală

Societatea de Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale Hidroelectrica S.A. ("**Hidroelectrica S.A.**" sau "**Societatea**") este organizată în sistem dualist (two-tier), în conformitate cu principiile bunei guvernante corporative, transparență și responsabilitate față de acționarii săi și de alte categorii de părți interesate, cu scopul de a sprijini și conduce dezvoltarea afacerilor și schimbul eficient de informații relevante pentru companii.

Administrarea Societății este asigurată de către consiliul de supraveghere („**Consiliu de Supraveghere**” sau „**Consiliul**”) și de către directorat („**Directorat**”). Conducerea Societății revine în exclusivitate Directoratului, care îndeplinește actele necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Societății, cu excepția celor rezervate de lege și de Actul Constitutiv în sarcina Consiliului de Supraveghere și a adunării generale a acționarilor.

Conform actului constitutiv al Societății, **Consiliul** este format din 7 membri, desemnați de către adunarea generală a acționarilor, iar Directoratul este compus din 5 membri desemnați de Consiliu.

Membrii Consiliului și ai Directoratului sunt aleși în conformitate cu prevederile legale privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, precum și în baza altor dispoziții legale aplicabile. Membrii Consiliului și ai Directoratului încheie contracte de mandat cu Societatea („**Contractul**”).

Societatea consideră remunerația și motivația personalului ca fiind elemente esențiale ale strategiei sale pe termen lung, dat fiind specificul activității și piața competitivă pe care operează.

Strategia Societății constă în consolidarea poziției de lider în producerea de energie electrică și furnizarea serviciilor tehnologice de sistem, respectând principiile dezvoltării durabile și valorile care stau la bază activității sale – performanță, integritate, responsabilitate socială, creativitate și spirit de echipă. În acest context, prezenta Politică de Remunerare („**Politica**”) vine în întâmpinarea strategiei și a valorilor Societății prin oferirea unei imagini transparente asupra sistemului de compensare și asigurarea unei remunerații echitabile. Politica stabilește liniile directoare aplicabile remunerației membrilor Directoratului și ai Consiliului.

2. Cadrul legal

- OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

- Hotărârea de Guvern nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- Legea societăților nr. 31/1990;
- Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Regulamentul nr. 5/2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Codul de Guvernanta Corporativă a Bursei de Valori București, precum și prevederile Actului Constitutiv al Societății, contractele de mandat ale membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului.

După votarea politicii de remunerare în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, Politica de remunerare (precum și orice formă revizuită), împreună cu data și rezultatele votului AGOA în care a fost aprobată, vor fi afișate pe pagina web a Societății și rămân la dispoziția publicului, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani, Politica de remunerare va fi supusă votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

În cazul revizuirii Politicii, se va include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale Politicii, precum și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la Politică și include un raport de la ultimul vot al Adunării Generale a Acționarilor privind Politica de remunerare.

În cazul în care AGOA nu aprobă noua Politică de Remunerare, Societatea va continua aplicarea politicii anterioare, putând continua să plătească remunerația conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă, având obligația de a propune o altă formă a acesteia și de a supune aprobării AGOA o nouă politică. Feedback-ul acționarilor în legătura cu Politica, preluat din întrebările adresate de aceștia anterior desfășurării adunării sau în cadrul acesteia, va fi luat în considerare în momentul revizuirii Politicii.

CNR și Consiliul se asigură că procesul de aprobare, revizuire și punere în aplicare a prezentei Politici este unul bazat pe criterii obiective, care asigură evitarea conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile, ale contractelor de mandat și cu reglementările interne.

3. Principiile Politicii

Principiile care guvernează deciziile privind remunerarea și bonusarea sunt următoarele:

- atragerea și motivarea persoanelor competente și experimentate în cadrul Consiliului și al Directoratului;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului la niveluri competitive și să includă o componentă substanțială bazată pe performanță;
- păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- coerența remunerației prin raportare la strategia de afaceri a Societății;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernanta;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;

- alinierea schemei de bonusare cu recomandările și practicile internaționale privind buna guvernare;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă, componenta variabilă a remunerației și alte forme de bonusare în conformitate cu bunele practici privind guvernarea corporativă.

4. Politica de remunerare aplicabilă membrilor Consiliului de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de AGOA și nu pot fi membri ai Directoratului. Unii dintre membrii Consiliului de Supraveghere sunt independenți. Criteriile pentru asigurarea independenței membrilor Consiliului de Supraveghere sunt prevăzute în Codul de Guvernare Corporativă al Bursii de Valori București și în Legea Societăților nr. 31/1990.

Remunerația anuală a membrilor Consiliului de Supraveghere este stabilită de AGOA și va fi prezentată de asemenea în Raportul anual de remunerare elaborat de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

Societatea intenționează să acorde o remunerație membrilor Consiliului compusă dintr-o componentă fixă, o componentă variabilă și/sau alte forme de bonusare specifice.

4.1. Contractul membrilor Consiliului

Contractul se încheie pe o perioadă de 4 ani, mai puțin în situația în care este numit un membru provizoriu.

4.2. Componentele remunerației membrilor Consiliului de Supraveghere

Societatea acordă o remunerație formată dintr-o indemnizație fixă lunară brută, precum și o componentă variabilă stabilită pe baza unor indicatori de performanță financiară și nefinanciară negociați și aprobați prin hotărâre a adunării generale a acționarilor, cu respectarea prevederilor art. 153¹⁸ din Legea societăților nr. 31/1990 și ale art. 37 din OUG nr. 109/2011. Componenta variabilă este detaliată prin încheierea unui act adițional la Contract.

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor, în structura și limitele prevăzute de lege, fiind formată din:

a) Indemnizație fixă lunară

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 clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Astfel, la data prezentei Politici, un membru al Consiliului beneficiază de o indemnizație fixă lunară brută pentru executarea mandatului încredințat în cuantum egal cu 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 clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr.10/28.03.2023.

În cazul modificării cadrului legal care impune un anumit quantum maxim al îndemnizației fixe lunare, părțile vor negocia un nou quantum aplicabil componentei fixe lunare brute care va fi aprobat de AGOA și se va încheia un act adițional la contractul de mandat.

b) Remunerația variabilă

Membrii Consiliului beneficiază și de plata unei componente variabile. Componenta variabilă este determinată și se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor.

Componenta variabilă, precum și condițiile de revizuire a obiectivelor și indicatorilor de performanță se stabilesc prin act adițional la Contract, act adițional ce va fi încheiat în baza aprobării de către adunarea generală a acționarilor a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari negociați și a actului adițional la Contract.

Remunerația variabilă este stabilită pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, în conformitate cu metodologia prevăzută de HG nr. 722/2016.

Conform prevederilor legale în vigoare, indicatorii cheie de performanță („ICP”), care însumat trebuie să dea 100%, stabiliți prin negociere între părțile implicate care sunt luați în considerare la stabilirea remunerației membrilor Consiliului, se stabilesc astfel:

- 5-20% ICP financiari;
- 5-20% ICP operaționali;
- 5-25% ICP orientați către servicii publice;
- 50-75% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă.

Componenta variabilă a remunerației membrilor Consiliului va fi revizuită 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.

c) Alte beneficii

Membrii Consiliului de Supraveghere pot primi și următoarele beneficii **suportate de către societate**:

- i) Decontarea cheltuielilor legate de îndeplinirea mandatului, pe bază de documente justificative, în același quantum corespunzător funcției de director general, precum, dar fără a se limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurnă, transport și orice alte tipuri de cheltuieli legate de executarea mandatului și indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate;
- ii) Furnizarea de echipamente cu destinație suport logistic (telefon, tabletă, laptop, autoturism) necesare în vederea îndeplinirii eficiente a atribuțiilor și obligațiilor sale într-un mod corespunzător și sigur; în cazul în care acest lucru se va întâmpla, membrul Consiliului se obligă să folosească aceste instrumente conform instrucțiunilor date de Societate;
- iii) Societatea va suporta și va plăti costul primelor poliței de asigurare tip *Directors & Officers Liability*;

- iv) Membrul Consiliului poate beneficia, alături de ceilalți membri ai Consiliului, în condițiile legii, de asistență de specialitate pentru fundamentarea/motivarea deciziilor luate în cadrul Consiliului, precum și de asistență juridică în situația formulării unor acțiuni în pretenții de către un terț și îndreptată împotriva membrului Consiliului, în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor Contractului, actului constitutiv, regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului sau cadrului legal;
- v) de a participa la un program de formare profesională, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii care au legătură cu activitatea companiei, Membrii Consiliului vor putea avea și alte beneficii față de prevederile de mai sus, în funcție de prevederile legale și a contractului de mandat, astfel cum a fost publicat pe website-ul Societății;
- vi) alte forme de bonusare pentru obiective specifice, respectiv fara a se limita la, bonusuri cu privire la IPO, tranzactii de M&A etc.

5. Politica aplicabilă pentru membrii Directoratului

Societatea va acorda o remunerație membrilor Directoratului compusă dintr-o componentă fixă, o componentă variabilă și alte forme de bonusare în conformitate cu bunele practici privind guvernanta corporativă.

5.1. Contractul membrilor Directoratului

Contractul se încheie pe o perioadă de 4 ani, mai puțin în situația în care este numit un membru provizoriu.

Conform prevederilor actului constitutiv al Societății, conducerea Societății revine în exclusivitate Directoratului. Un membru al Directoratului va fi numit Președinte al Directoratului (denumit alternativ și Director General Executiv sau Chief Executive Officer „CEO” al Societății).

5.2. Componentele remunerației membrilor Directoratului

Remunerația membrilor Directoratului este stabilită de Consiliul de Supraveghere.

Potrivit prevederilor Contractului standard de mandat încheiat cu membrii provizorii ai Directoratului, remunerația acordată are la bază următoarele componente:

a) Îndemnizația fixă lunară

Membrul Directoratului beneficiază de o indemnizație fixă lunară 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 Național de Statistică și stabilită de Consiliul de Supraveghere în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Îndemnizația fixă lunară va fi plătită membrului Directoratului odată cu plata obligațiilor salariale ale Societății către angajații săi.

În cazul modificărilor legislative care vor avea implicații directe asupra cuantumului maxim legal al indemnizației fixe lunare pe durata Contractului încheiat, acestea se vor reflecta în indemnizația fixă

lunară a membrului Directoratului, ulterior aprobării acestei îndemnizații 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 quantum maxim al îndemnizației fixe lunare brute, părțile vor negocia un nou quantum aplicabil îndemnizației fixe lunare brute în conformitate cu nivelul remunerației aplicabil pentru poziții similare din societăți din România și din alte state europene care au același domeniu de activitate.

b) Remunerația variabilă

Membrii Directoratului beneficiază și de plata unei componente variabile. Componenta variabilă este determinată și se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor cuprinse în planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor. Componenta variabilă, precum și condițiile de revizuire a obiectivelor și indicatorilor de performanță se stabilesc prin act adițional la prezentul Contract.

Părțile, de comun acord, pot stabili și alte forme de remunerare cu caracter fix sau variabil, raportate la evenimente sau obiective specifice, cotă de participare la profitul net al Societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii etc.

Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate să reprezinte un procent de 100%, vor fi stabilite astfel:

- 25-50% ICP financiari;
- 10-25% ICP operaționali;
- 5-25% ICP orientați către servicii publice;
- 0-25% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă.

c) Alte beneficii

Membrii Directoratului pot primi și următoarele beneficii suportate de către societate:

- i. 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, protocol). Prin cheltuieli rezonabile se înțelege orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca membrul Directoratului să își poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile prevăzute de contractul de mandat, 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.
- ii. Societatea va suporta plata cursurilor de perfecționare și instruire efectuate de membrul Directoratului, în condițiile stabilite de către Consiliul de Supraveghere;
- iii. Membrul Directoratului are dreptul să fie asigurat pentru răspundere profesională, pe cheltuiela Societății, împreună cu ceilalți membri ai Directoratului și Consiliului de Supraveghere;
- iv. Decontarea contravalorii serviciilor de asistență juridică necesare pentru acțiunile intentate împotriva sa pentru prejudicii create terților, atât pe perioada Contractului, cât și după terminarea mandatului pentru actele și deciziile din perioada Contractului, în condițiile în care acestea nu sunt asigurate de polița de asigurare;

- v. Daune-interese în cuantum egal cu toate drepturile aferente Contractului, pentru perioada cuprinsă între data încetării Contractului și sfârșitul mandatului în Contract, în cazul încetării Contractului fără culpa membrului Directoratului;
- vi. Dreptul de a folosi obiecte de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității; dreptul de a beneficia de telefon mobil, laptop, autoturism, șofer, alte echipamente ICT;
- vii. Dreptul de a beneficia de un pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, care sunt contractate de Societate;
- viii. Compensațiile, beneficiile și avantajele în natură acordate membrului Directoratului cu aprobarea Consiliului de Supraveghere, pot fi cu caracter fix. Numărul lor, caracterul, modalitatea și frecvența de acordare vor fi în detaliu descrise în actele adiționale la Contract;
- ix. Societatea este obligată să rețină la sursă și să plătească toate obligațiile de natură fiscală, de asigurări sociale, de sănătate, somaj, etc., care sunt datorate de membrul Directoratului în calitate de contribuabil, precum și orice alte contribuții bănești ce pot fi imperativ prevăzute prin dispozițiile legale, pe durata Contractului. Plățile vor fi executate în numele și pe seama membrului Directoratului, prin grija departamentelor funcționale ale Societății. Sub condiția respectării prevederilor legale, sumele aferente unor obligații ce apar ulterior semnării contractului, conform prevederilor legale, nu vor modifica venitul net al membrului Directoratului;
- x. alte forme de bonusare pentru obiective specifice, respectiv fara a se limita la, bonusuri cu privire la IPO, tranzactii de M&A etc.

6. Raportul de remunerare

Societatea va întocmi un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare.

Raportul de remunerare va conține, după caz, următoarele informații privind remunerația fiecărui conducător:

- remunerația totală defalcată pe componente, proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, o explicație a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a Societății și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
- modificarea anuală a remunerației, a performanței Societății și a remunerației medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților Societății care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- orice remunerație primită de la orice entitate care aparține aceluiași grup;
- informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută la art. 106 alin. (8) - (12) din Legea 24/2017 și privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6) din aceeași lege, inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor prevăzute la art. 111 din n Legea nr. 31/1990, opinia

a acționarilor din cadrul adunării generale privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Societatea va explica în următorul raport de remunerare modul în care votul adunării generale a fost luat în considerare.

Fără a aduce atingere altor prevederi legale, după AGOA, Societatea va pune raportul de remunerare la dispoziția publicului pe website-ul propriu, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani și poate alege să îl păstreze disponibil pentru o perioadă mai lungă, cu condiția să nu mai conțină datele cu caracter personal ale conducătorilor. Auditorul financiar/firma de audit care realizează auditul statutar verifică dacă au fost furnizate informațiile prevăzute de art. 107 din Legea 24/2017.

Conducătorii Societății, care acționează în limitele domeniului lor de competente conferite de normele aplicabile, au responsabilitatea colectivă de a se asigura că raportul de remunerare este întocmit și publicat în conformitate cu cerințele legale și sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităților ce revin Societății, prevăzute în art. 107 alin. (7) din Legea 24/2017.

7. Dispoziții finale

Societatea va include în raportul anual o declarație privind implementarea politicii de remunerare în cursul perioadei anuale care face obiectul analizei.