



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

Societate administrată în sistem dualist
J40/7426/2000
RO 13267213
Capital social: 4.484.594.820 lei
Certificate SRAC ISO 9001, Nr. 325/ISO 14001, Nr. 95
ISO 45001, Nr. 22/ISO 37001, Nr. 250

RAPORTUL ANUAL AL COMITETULUI DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE constituit în cadrul Consiliului de Supraveghere al S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. privind remunerațiile membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere pentru perioada 01.01.2022 – 31.12.2022, perioadă în care societatea a fost administrată în sistem dualist

I. Context

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

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

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

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;**
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;**
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;**
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;**
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.**

II. Componenta Comitetului de Nominalizare și Remunerare în perioada analizată:

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

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

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

Acestă componență rămâne valabilă pe toată durata perioadei analizate.

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

În anul 2022, Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica s-a întrunit în mai multe rânduri elaborând recomandări către Consiliul de Supraveghere referitoare la teme ce intră în sfera sa de atribuții, după cum urmează: întocmirea raportului anual al comitetului de nominalizare și remunerare privind remunerațiile membrilor directoratului și membrilor consiliului de supraveghere pentru perioada 01.01.2021 – 31.12.2021, perioadă în care societatea a fost administrată în sistem dualist. Prin raportul întocmit de către comitetul de nominalizare și remunerare s-au făcut recomandări consiliului de supraveghere cu privire la evaluarea activității membrilor de directorat, membrilor consiliului de supraveghere și a gradului de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță de către aceștia în anul 2021, constatând că obligațiile asumate prin contractele de mandat au fost respectate de către membrii directoratului și membri consiliului de supraveghere Hidroelectrica S.A., iar indicatorii cheie de performanță au fost realizați.

In data de 16.11.2022 Comitetul de Nominalizare si Remunerare recomanda Consiliului de Supraveghere a Hidroelectrica SA, desemnarea dlui. Andrei Gereea membru de directorat „CFO”, pe un madat provizoriu de 4 luni, începand cu data de 07.12.2022, cu posibilitatea prelungirii acestuia pentru motive temeinice, până la maximum 6 luni, avand in vedere cererea de încetare a contractului de mandat a membrului de directorat „CFO” dl. Radu Pop din componenta Directoratului Hidroelectrica SA începând cu data de 07.12.2022;

IV. Structura și remunerarea Directoratului și Consiliului de Supraveghere

În perioada 01.01.2022 – 31.12.2022, Directoratul societății a fost numit prin hotărâri ale Consiliului de Supraveghere conform tabelului următor:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre numire
BADEA BOGDAN NICOLAE	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 39 din 03.06.2019
BRATU MARIAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 40 din 03.06.2019
PAȚALIU RAZVAN IONUT	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 41 din 03.06.2019
POP RADU*	10-Jun-19	06-Dec-23	Hot. CS 42 din 03.06.2019
VLĂDOIANU CRISTIAN	10-Jun-19	09-Jun-23	Hot. CS 43 din 03.06.2019
ANDREI DOMINIC GEREA	07- Dec- 22	07-Apr-23	Hot. CS 98 din 28.11.2022
**			

- Dl Radu Pop va beneficia de remuneratie, proportional cu durata perioadei de mandat efectuala, respectiv pana la data de 06.12.2022;

** DI Andrei Gereea este numit cu mandat provizoriu in urma incheierii mandatului domnului Radu-Cristian POP.

În perioada 01.01.2022 – 31.12.2022, componenta **Consiliului de Supraveghere** a fost următoarea:

Nume și prenume	Data începere mandat	Data finalizare mandat	Hotărâre (Act) numire
BORBELY KAROLY	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
LAMBRU ANDREEA IOANA	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
MIHALACHE MIHAI	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
NAFTALI DANIEL ADRIAN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
POPESCU CĂTĂLIN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
RADU CARMEN	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019
STOINA CRISTIAN NICOLAE	5-Feb-19	5-Feb-23	Hot. AGA nr. 02/05.02.2019

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

Pentru membrii Directoratului

Remunerația membrilor Directoratului conform Contractului de Mandat încheiat la 10.06.2019 pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica prevede următoarele:

Mandatarul beneficiază de o remunerație totală care are următoarele componente:

- a) componenta fixă a remunerației, reprezentată de Indemnizația fixă lunară;*
- b) componenta variabilă a remunerației;*

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

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

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

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

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

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere conform Contractului de Mandat încheiat la 05.02.2019 pentru o perioadă de 4 ani, contract a cărui formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Acționarilor prevede următoarele:

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

- *(i) o indemnizație fixă lunară brută în valoare de 12.360 lei aprobată prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 05/05.02.2019 pentru executarea mandatului încredințat; indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.*
- *(ii) o componentă variabilă stabilită pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, determinați cu respectarea metodologiei prevăzută de HG nr. 722/2016 și care urmăresc sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Quantumul componentei variabile pentru membrul Consiliului de Supraveghere nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.*
- *Componenta variabilă a remunerației Membrului Consiliului de Supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.*

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

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

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

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

Pentru membrii Directoratului

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

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari pentru mandatar

Limitele indemnizației variabile pentru membrii Directoratului sunt aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 20/25.07.2019, calculați în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2020 cu Planul de administrare pentru perioada 2019 – 2023. Indicatorii cheie de performanță ("ICP") vor sta la baza stabilirii și acordării componentei variabile a remunerației mandatarului pe perioada derulării contractului de mandat.

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

b) Componenta variabilă a remunerației mandatarului

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

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

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

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

unde:

I_{VAB} = indemnizație variabilă anuală brută maximă

I_{BA} = indemnizație anuală brută

Δ_{EBITDA} = EBITDA realizat – EBITDA bugetat

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

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

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

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

Formula de calcul este următoarea:

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

unde:

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

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

GI_{ICP} = Grad de îndeplinire ICP individual

li = indicator individual (Grad de îndeplinire %)

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

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

De asemenea, în situația în care:

- $GT_{ICP} \geq 100\%$, componenta variabilă a remunerației se acordă în cuantum de 100%;

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

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

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

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

În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea societății, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori. În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, S.P.E.E.H. Hidroelectrică S.A. va fi îndreptățită să solicite ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

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

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP financiari			50%
1	Cifra de afaceri (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
2	Marja EBITDA (%)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	10%
3	Profit brut (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	15%
4	Lichiditatea curentă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
5	Rata de îndatorare netă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
6	Plăți restante la bugetul de stat (mii lei)	Menținerea la nivel 0	5%
ICP operaționali			25%
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	$\geq 50\%$	10%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	$\geq 50\%$	10%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	$\geq 75\%$	5%
ICP orientați către servicii			10%
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90% servicii de sistem furnizate	5%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90% din cantitatea fermă contractată	5%
ICP privind governanța corporativă			15%

1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	prezentarea BVC în AGA în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a bugetului de stat	3%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	implementarea prevederilor Standardului 8 din Ordinul SGG nr. 600/2018	3%
3	Implementarea sistemului de control managerial intern (%)	implementarea anuală a min. 4 standarde de control intern prevăzute de Ordinul SGG nr. 600/2018	3%
4	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	Implementarea principiilor guvernantei corporative	3%
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare	Listarea la bursă a companiei	3%

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Prin actul aditional nr. 1 a căru formă a fost aprobată de către Adunarea Generală a Actionarilor în sesiunea AGA din 25.07.2019 se prevăd următoarele:

a) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru mandatar

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari (ICP) pentru membrii Consiliului de Supraveghere aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 17/25.07.2019, calculați în corelare cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2020 cu Planul de administrare pentru perioada 2019 - 2023, sunt prevăzuți în Anexa 1 la Actul Adițional și vor sta la baza stabilirii și acordării componente variabile a remunerației mandatului pe perioada derulării contractului de mandat.

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

b) Componenta variabilă a remunerației mandatului

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

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

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

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

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

Formula de calcul este următoarea:

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

unde:

GT_{ICP} = Grad total anual de îndeplinire ICP

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

G_{ICP} = Grad de îndeplinire ICP individual

li = indicator individual (Grad de îndeplinire %)

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

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

De asemenea, în situația în care:

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

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

Mandatarul împreună cu ceilalți membri ai Consiliului de Supraveghere are obligația întocmirii și prezentării acționarilor, unui Raport anual privind execuția Planului de administrare și a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, în cadrul primei adunări generale a acționarilor convocată după adunarea generală de aprobare a situațiilor financiare anuale auditate.

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

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

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

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

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	Obiectiv	Pondere ICP
ICP financiari			20%
1	Cifra de afaceri (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
2	Marja EBITDA (%)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
3	Profit brut (mil. lei)	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
4	Rata de îndatorare netă	Realizarea țintei asumate prin Planul de administrare	5%
ICP operaționali			20%
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	$\geq 50\%$	8%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	$\geq 50\%$	10%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor	$\geq 75\%$	2%

ICP orientați către servicii			10%
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90% servicii de sistem furnizate	5%
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90% din cantitatea fermă contractată	5%
ICP privind guvernarea corporativă			50%
1	Pregătirea și realizarea procesului de listare	listarea la bursă a companiei	20%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	implementarea prevederilor Standardului 8 din Ordinul SGG nr. 600/2018	15%
3	Revizuirea codului de etică	Elaborare, aprobare și implementarea pe website-ul societății a codului de etică revizuit	5%
4	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	Implementarea principiilor guvernantei corporative	10%

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

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP)	2019	2020	2021	2022
ICP financiari					
1	Cifra de afaceri (<i>mil. lei</i>)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
3	Profit brut (<i>mil. lei</i>)	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC	min. 90% din BVC
4	Lichiditatea curentă	min. 1	min. 1	min. 1	min. 1
5	Rata de îndatorare netă	max. 3	max. 3	max. 3	max. 3
6	Plăți restante la bugetul de stat (<i>mii lei</i>)	0	0	0	0
ICP operaționali					
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%)	min. 50%	min. 55%	min. 60%	min. 60%
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 50%	min. 55%	min. 60%	min. 65%
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	min. 75%	min. 75%	min. 75%
ICP orientați către servicii					
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%

2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare/furnizare (%)	min. 90%	min. 90%	min. 90%	min. 90%
ICP privind governanța corporativă					
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	100%	100%	100%	100%
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	min. 70%	min. 80%	min. 90%	min. 100%
3	Implementarea sistemului de control managerial intern	min.4 standarde	min.4 standarde	min.4 standarde	min.4 standarde
4	Revizuirea codului de etică (%)	100%	100%	100%	100%
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare	100%	100%	100%	100%
6	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB	100%	100%	100%	100%

Gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță pentru Directorat și Consiliul de Supraveghere al Hidroelectrica la 31.12.2022:

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Directorat HE	2022					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiari – *Nota 4						50	
1	Cifra de afaceri (<i>mil. lei</i>)	min. 90% din BVC	6.320	9.221	146	10	14,59
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	57%	65%	113	10	11,34
3	Profit brut (<i>mil. lei</i>)	min. 90% din BVC	3.290	5.136	156	15	23,41
4	Lichiditatea curentă	min. 1	1	7,4	200	5	10,00
5	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	(0,04)	200	5	10,00
6	Plăți restante la bugetul de stat (<i>mii lei</i>)	0	0	0	100	5	5,00
ICP operaționali						25	
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%) Nota1	min. 60%	48.069	66.500	138	10	13,83
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 65%	3.258	4.524	139	10	13,89
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	92%	122	5	6,10
ICP orientați către servicii publice						10	
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității	min. 90%	4.793.922	5.326.580			

	în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)				111	5	5,56
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	12.868.163	14.325.693	111	5	5,56
ICP privind guvernanta corporativă						15	
1	Elaborarea la timp a bugetului de venituri și cheltuieli (%)	100%	100%	100%	100	3	3,00
2	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	100%	100%	100%	100	3	3,00
3	Implementarea sistemului de control managerial intern	min, 4 standarde	4	3	75	3	2,25
4	Dezvoltarea capacităților de raportare și control conform principiilor BVB Nota 3	100%	100%	100%	100	3	3,00
5	Pregătirea și realizarea procesului de listare Nota 2	100%	100%	0%	0	3	0,00
Grad total de îndeplinire ICP Directorat HE (%)						130.53	

***Nota 1** In 2022, economiile sunt in suma de 604 mii lei.

***Nota 2** La 31 martie 2022 acționarii Hidroelectrica au votat în unanimitate declanșarea admiterii la tranzacționare ("Listarea") a acțiunilor emise de SPEEH Hidroelectrica S.A. pe Bursa de Valori București, ca urmare a unei oferte publice secundare având drept obiect acțiuni ale SPEEH Hidroelectrica S.A. reprezentând până la 19,94% din totalul acțiunilor emise de societate, realizată de Fondul Proprietatea S.A., acționar al SPEEH Hidroelectrica S.A. (Hotărârea AGEA nr. 3/31.03.2022). In urma Hotararii AGEA nr. 3/2022, societatea a demarat activitatile pregatitoare ale ofertei publice de vanzare de actiuni si de listare la BVB impreuna cu consultantii selectati pentru acest proces, precum si cu FP si consultantii acestuia. Astfel, in cursul anului 2022 au avut loc selectia sindicatului de intermediere si intregii echipe de consultantii, societatea fiind in prezent in proces de pregatire a celoralti pasi necesari finalizarii ofertei publice si listarii la BVB.

***Nota 3** Acest indicator are in vedere pregatirea Hidroelectrica pentru a se conforma prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, precum și ale **Regulamentului nr. 5/2018** privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, astfel incat sa se efectueze raportarea periodica specifica societatilor listate la Bursa de Valori Bucuresti. Raportarea periodica prevede furnizarea catre ASF si BVB a rapoartelor Hidroelectrica pentru trimestrul I si trimestrul al III-lea, precum si raportul semestrial si a celui anual pentru informarea corecta, deplina si la timp a tuturor investitorilor. Indicatorul este indeplinit in proportie de 100% inca din 2021.

***Nota 4** ICP financiari sunt calculati in conformitate cu metodologia de calcul a Societatii, care are la baza formularul S1040-Raportare contabila anuala catre ANAF la 31 decembrie 2022.

Nr. crt.	Indicatori cheie de performanță (ICP) Consiliul de Supraveghere HE	2022					
		Țintă	Valoare țintă	Valoare realizată	Grad de îndeplinire țintă ICP (%)	Coefficient de ponderare ICP (%)	Rezultat (%)
ICP financiari – Nota 4							
1	Cifra de afaceri* (mil. lei)	min. 90% din BVC	6,320	9,221	146	5	7.30
2	Marja EBITDA (%)	min. 90% din BVC	57%	65%	113	5	5.67
3	Profit brut (mil. RON)	min. 90% din BVC	3,290	5,136	156	5	7.80
4	Rata de îndatorare netă	max. 3	3	(0,04)	200	5	10.00
ICP operaționali							
1	Realizare program de investiții în rețehnologizări/modernizări (%) Nota 2	min. 60%	48,069	66,500	138	8	11.07
2	Realizare program fizic de mentenanță pentru lucrări cu caracter planificat (%)	min. 65%	3,258	4,524	139	10	13.89
3	Disponibilitatea hidroagregatelor (%)	min. 75%	75%	92%	122	2	2.44
ICP orientați către servicii publice							
1	Realizarea serviciilor de sistem necesare asigurării stabilității în funcționare a SEN (rezerva de reglaj secundar și rezerva de reglaj terțiar rapid), la cererea DEN (%)	min. 90%	4,793,922	5,326,580	111	5	5.56
2	Îndeplinirea obligațiilor de furnizare a energiei electrice din contracte de vânzare (%)	min. 90%	12,868,163	14,325,693	111	5	5.56
ICP privind governanța corporativă							
1	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului (%)	100%	100%	100%	100	15	15.00
2	Revizuirea codului de etică	min. 100%	100%	100%	100	5	5.00

3	Dezvoltarea capabilităților de raportare și control conform principiilor BVB Nota 3	100%	100%	100%	100	10	10.00
4	Pregătirea și realizarea procesului de listare Nota 2	100%	100%	0%	0	20	0.00
Grad total de îndeplinire ICP Consiliul de Supraveghere HE (%)							99.28

***Nota 1** In 2022, economiile sunt in suma de 604 mii lei.

***Nota 2** La 31 martie 2022 acționarii Hidroelectrica au votat în unanimitate declanșarea admiterii la tranzacționare ("Listarea") a acțiunilor emise de SPEEH Hidroelectrica S.A. pe Bursa de Valori București, ca urmare a unei oferte publice secundare având drept obiect acțiuni ale SPEEH Hidroelectrica S.A. reprezentând până la 19,94% din totalul acțiunilor emise de societate, realizată de Fondul Proprietatea S.A., acționar al SPEEH Hidroelectrica S.A. (Hotărârea AGEA nr. 3/31.03.2022). In urma Hotararii AGEA nr. 3/2022, societatea a demarat activitatile pregatitoare ale ofertei publice de vanzare de actiuni si de listare la BVB impreuna cu consultantii selectati pentru acest proces, precum si cu FP si consultantii acestuia. Astfel, in cursul anului 2022 au avut loc selectia sindicatului de intermediere si intregii echipe de consultantii, societatea fiind in prezent in proces de pregatire a celoralti pasi necesari finalizarii ofertei publice si listarii la BVB.

***Nota 3** Acest indicator are in vedere pregatirea Hidroelectrica pentru a se conforma prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, precum si ale **Regulamentului nr. 5/2018** privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, astfel incat sa se efectueze raportarea periodica specifica societatilor listate la Bursa de Valori Bucuresti. Raportarea periodica prevede furnizarea catre ASF si BVB a rapoartelor Hidroelectrica pentru trimestrul I si trimestrul al III-lea, precum si raportul semestrial si a celui anual pentru informarea corecta, deplina si la timp a tuturor investitorilor. Indicatorul este indeplinit in proportie de 100% inca din 2021.

***Nota 4** ICP financiare sunt calculati in conformitate cu metodologia de calcul a Societatii, care are la baza formularul S1040-Raportare contabila anuala catre ANAF la 31 decembrie 2022.

In perioada 2022-2023, Consiliul de Supraveghere a efectuat urmatorul curs:

Furnizor	Perioada de derulare curs	Participanti	Diploma /Certificat
Asociatia Romana pentru Transparenta	09.01-13.01.2023	Andreea Lambru, Cristian Stoina, Catalin Popescu, Carmen Radu, Karoly Borbely, Daniel Naftali, Mihai Mihalache	Certificate eliberate de Transparency Internatioanal Romania

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

Pentru membrii Directoratului:

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

- dreptul de a-i fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative și în condițiile legii (inclusiv dar fără a se limita la deplasare la clasa business, hotel, transport, telefon, diurnă, mese de protocol). "Cheltuieli rezonabile" înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca membrul Directoratului să-și poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile prevăzute în Contract indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate, în aceleași condiții cu cele practice în poziții similare din societăți din România și din alte state europene din același domeniu de activitate. Cuantumul diurnei aferente deplasărilor în țară este de 50% din remunerația zilnică netă individuală calculată la numărul de zile lucrătoare a lunii respective. Pentru deplasările în străinătate cuantumul diurnei va fi egal cu remunerația zilnică netă individuală calculată în același mod. Societatea va suporta de asemenea și plata cursurilor de perfecționare și instruire efectuate de mandatar, în condițiile stabilite de către Consiliul de Supraveghere.
- să i se deconteze contravaloarea serviciilor de asistență juridică necesare pentru acțiunile întentate împotriva sa pentru prejudicii create terților atât pe perioada Contractului, cât și pentru o perioadă de 10 ani după terminarea mandatului pentru actele și deciziile din perioada Contractului, în condițiile în care acestea nu sunt asigurate de polița de asigurare.
- să fie asigurat pentru răspundere profesională, pe cheltuiala societății, la o valoare 50.000.000 EURO, împreună cu ceilalți membri ai Directoratului și Consiliului de Supraveghere conform Hotărârii Consiliului de Supraveghere nr. 24/18.08.2016 și Hotărârii AGA nr. 17/16.09.2016.
- dreptul de a folosi obiecte de inventar/mijloace fixe necesare desfășurării activității; dreptul de a beneficia de telefon mobil, laptop, autoturism cu sofer etc. în limitele stabilite pentru angajații societății;
- dreptul de a beneficia de un pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, contractate de societate.

Pentru Membrii Consiliului de Supraveghere:

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

- dreptul de a îi fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative și în condițiile legii (inclusiv dar fără a se limita la deplasare la clasa business, hotel, transport, telefon, diurnă, mese de protocol). Nivelul la care vor fi decontate cheltuielile de transport, cazare și diurnă vor fi cele stabilite pentru membrii Directoratului. "Cheltuieli rezonabile" înseamnă orice cheltuieli în legătură cu și necesare pentru ca Membrul Consiliului de Supraveghere să își poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile și obligațiile din Contractul de mandat indiferent dacă au fost ocazionate cu deplasarea în țară sau în străinătate.
- Dreptul de a beneficia de cheltuielile judiciare (taxe de timbru, cheltuieli cu avocații, cheltuieli cu expertize și/sau experți în cadrul procesului) pentru a se apăra de o pretenție a unui terț îndreptată împotriva Membrului Consiliului de Supraveghere în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor din Contractul de mandat, Actului Constitutiv, Cadrului Legal, Regulamentului de Organizare și Funcționare a Consiliului de Supraveghere în măsura în care nu sunt deja acoperite prin polița de asigurare tip directors and officers liability în vigoare la momentul respectiv;
- Dreptul de a beneficia de plata și reținerea oricăror impozite datorate de Membrul Consiliului de Supraveghere în legătură cu remunerația și beneficiile prezentului Contract de către societate în numele și pe seama Membrului Consiliului de Supraveghere;

- dreptul de a fi asigurat pentru răspundere profesională civilă (asigurare de tip *Directors and Officers Liability*) privind activitatea sa în cadrul Consiliului de Supraveghere pentru o sumă asigurată stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor (Hotărârii AGA nr. 17/16.09.2016), prima de asigurare ce va fi achitată de societate; Plata primelor aferente acestei asigurări va fi făcută de societate și nu se va deduce din remunerația convenită membrului Consiliului de Supraveghere;
- dreptul de a beneficia de același pachet de compensații și beneficii, inclusiv servicii medicale și/sau asigurare medicală, contractate de societate pentru angajați (dacă este cazul).

VI. Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate

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

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

Pentru membrii Directoratului

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

Membrul Directoratului are dreptul să se retragă din calitatea de membru al Directoratului, sub condiția comunicării în scris mandantului a unui preaviz, cu cel puțin 30 zile lucrătoare anterior retragerii; în anumite cazuri prevăzute în contractul de mandat, Consiliul de Supraveghere are dreptul să denunțe contractul din vina Mandatarului, fără acordarea preavizului de 30 zile lucrătoare și să solicite daune-interese/despăgubiri mandatarului.

Membrul Directoratului are dreptul să beneficieze de daune interese în quantum egal cu toate drepturile aferente prezentului contract de mandat, pentru perioada cuprinsă între data încetării Contractului și sfârșitul mandatului, în cazul încetării contractului de mandat fără culpa Mandatarului;

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

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

Pentru orice întârziere sau neîndeplinire a obligațiilor contractuale de către oricare dintre părțile contractului de mandat, ca o consecință a cazului de Fortă Majoră, justificat și notificat conform celor

mai sus stabilite, niciuna dintre Părți nu are dreptul de a solicita co-contractantului penalități, daune-interese sau compensări de orice natură ale posibilelor prejudicii suferite, dar fiecare dintre Părți are îndatorirea de a onora toate obligațiile contractuale scadente până la data apariției cazului de Forță Majoră.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Contractul de Mandat al Membrilor Consiliului de Supraveghere selectați conform OUG 109/2011 s-a încheiat pe o perioadă de 4 (patru) ani începând cu data de 05.02.2019 până la data de 05.02.2023. Mandatul se poate reînnoi numai pe baza aprobării Adunării Generale a Acționarilor în situația în care sunt îndeplinite cerințele stabilite de lege. La împlinirea termenului mandatului de Membru al Consiliului de Supraveghere sau la apariția unei cauze legale ori convenționale de încetare a mandatului, contractul încheiat între Părți va înceta.

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

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

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

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

VIII. Situația veniturilor brute ale membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrică încasate în anul 2022

Pentru membrii Directoratului

Indemnizația totală fixă brută a tuturor membrilor Directoratului pe anul 2022 a fost în valoare de 2.342.301 lei.

Componenta variabilă brută a membrilor Directoratului Hidroelectrică încasată în anul 2022 pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract pentru anul 2021, a fost în valoare de 8.201.340 lei.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere

Indemnizația totală fixă brută a tuturor membrilor Consiliului de Supraveghere pe anul 2022 a fost în valoare de 889.920 lei.

Componenta variabilă brută a membrilor Consiliului de Supraveghere Hidroelectrică încasată în anul 2022 pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță din contract pentru anul 2021 a fost în valoare de 889.920 lei.

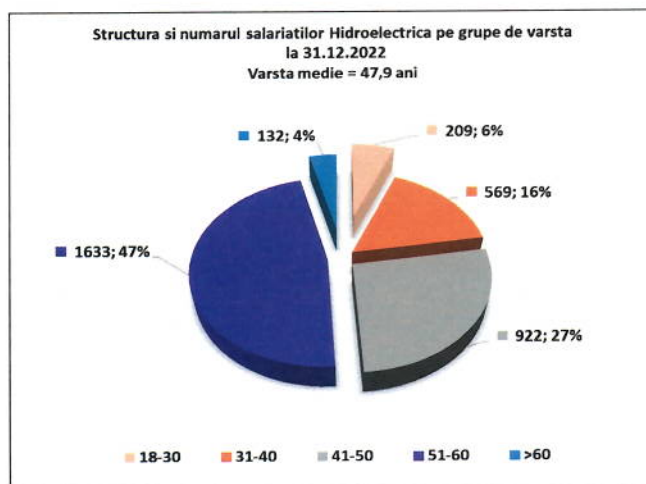
La semnarea contractului de mandat, dl Daniel Naftali a solicitat și nu a fost remunerat în niciun fel pentru activitatea prestată ca membru al Consiliului de Supraveghere Hidroelectrică S.A.

IX. Numărul de personal, situația ieșirilor, fondul de salarii realizat la 31.12.2022

	Număr mediu de personal 2022	Număr efectiv de personal (inclusiv posturi suspendate) la 31.12.2022
Estimat în BVC 2022	3.500	3600
Realizat în anul 2022	3.388	3465

În perioada ianuarie – decembrie 2022 s-au înregistrat 217 plecări din organizație, evidențiate în tabelul următor:

Nr Crt	Motive de plecare din organizație	Ian. 2022	Feb. 2022	Mart. 2022	Apr. 2022	Mai 2022	Iun. 2022	Iul. 2022	Aug. 2022	Sept. 2022	Oct. 2022	Nov. 2022	Dec. 2022	Total 2022
1	Demisie		1		1	3	2	2	1	2		1		13
2	Deces	1		1		1			1		1			5
3	Incetare CIM pe durata sau la sf. perioadei de proba	1					1		2	1	1		1	7
4	Pensionare anticipata			2	1							1		4
5	Pensionare anticipata partial		2	2	5	1	3	4	2		2	5	3	29
6	Pensionare limita de varsta	6	8	9	15	8	5	4	8	9	13	11	16	112
7	Pensie invaliditate			1						1			3	5
8	Acordul partilor	1	2			4	1	3	3	1	2		1	18
9	Incetare CIM perioada determinata	5	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	22
10	Concediere disciplinara	1												1
11	Concediere inaptitudine fizica												1	1
	TOTAL	15	15	17	23	19	14	14	19	16	20	19	26	217



Situația comparativă a fondului de salarii realizat în anul 2022 în raport cu bugetul de venituri și cheltuieli aprobat pentru anul 2022:

Capitol BVC	Denumire capitol BVC	BVC 2022	FOND SALARII REALIZAT 2022	Realizat %
C0=C1+C2	CHELTUIELI DE NATURA SALARIALA	521.434.105	485.665.951	93,14%
C.1	CHELTUIELI CU SALARIILE	481.446.380	444.804.954	92,39%
C.1.1	Salarii de baza brute	282.335.000	261.093.512	92,48%
C.1.2	BONIFICAȚII (conform contractului colectiv de muncă): sporuri, adaosuri, premii, energie electrica, alte facilitati.	199.111.380	183.711.442	92,27%
C.2	BONUSURI	39.987.725	40.860.997	102,18%
C.2.1	Cheltuieli sociale (art.25 din L227/2015-Codul Fiscal)	6.825.000	8.358.322	122,47%
C.2.2	Tichete de masa	14.735.525	14.075.475	95,52%
C.2.3	Participarea salariatilor la profitul obtinut in anul precedent	18.427.200	18.427.200	100,00%

Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Mihai Liviu Mihalache

ION GHITA

Manager Departament Resurse Umane

Ana PAVELET

Secretar al Consiliului de Supraveghere

Ion MONCEA

Secretar al Consiliului de Supraveghere