

RAPORT DE SUSTENABILITATE
HIDROELECTRICA
2022



HIDROELECTRICA

Cuprins

Anul 2022 pe scurt.....	5
Informații despre acest raport	9
Abordarea noastră privind materialitatea	9
1 Despre Hidroelectrica.....	13
1.1 Activități, produse, servicii și lanțul valoric.....	13
Activitățile noastre	15
Lanțul nostru de aprovizionare	16
1.2 Guvernanța corporativă	17
1.3 Conduita etică în afaceri.....	22
Anticorupție.....	24
Managementul riscurilor	25
1.4 Afilieri și asociații.....	28
1.5 Recunoașteri/premii și certificări	28
2 Angajamentele noastre în materie de sustenabilitate	29
2.1 Accelerarea tranziției către o economie bazată pe energie verde	29
2.2 Planul nostru strategic în materie de sustenabilitate	30
2.3 Contribuția noastră la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU	33
3 Performanțele de sustenabilitate ale Hidroelectrica	35
3.1 Creștere economică durabilă	38
Performanță economică.....	38
Informații privind Taxonomia UE	38
3.2 Performanță socială	44
Angajații noștri	44
Diversitate, egalitate de șanse și nediscriminare	50
Sănătate și securitate la locul de muncă	52
Dezvoltarea competențelor angajaților	56
Drepturile omului	57
Clienți.....	58
Comunitățile locale și responsabilitatea socială	59
3.3 Performanța de mediu	60
Energie.....	62
Emisii	64
Apă și biodiversitate	65
Deșeuri și scurgeri accidentale	67

Conformitatea cu legislația de mediu	69
Anexa.....	70
Indexul GRI	70

Mesajul Președintelui Directoratului

Hidroelectrică are o strategie fermă de a contribui la dezvoltarea durabilă, asumându-și responsabilitatea de a opera într-un mod sustenabil și responsabil. Promovarea energiei regenerabile, protecția biodiversității, implicarea activă în comunități și eficiența energetică sunt aspecte cheie pe care le abordăm în mod constant.

Prin investiții în modernizarea și extinderea capacităților hidroelectrice existente, precum și prin explorarea de noi oportunități (proiecte solare, eoliene, bazate pe hidrogen verde, etc.), ne dorim să contribuim la creșterea ponderei energiei regenerabile în mixul energetic național. Întreaga viziune de dezvoltare a Hidroelectrică se bazează exclusiv pe proiecte având la bază surse regenerabile cu menținerea etichetei de companie 100% verde. În același timp, protejarea biodiversității este o prioritate și luăm măsuri suplimentare pentru a minimiza impactul asupra habitatelor și speciilor locale, cu respectarea asumată a legislației în domeniu.

Implicarea activă în comunități este esențială pentru noi, Hidroelectrică lucrând împreună cu autoritățile locale și parteneri de dezvoltare pentru a sprijini proiecte și inițiative sociale care să contribuie la creșterea calității vieții în general. Acolo unde este posibil, încurajăm angajarea forței de muncă locale și colaborăm cu furnizorii zonali pentru a stimula dezvoltarea economică regională. Susținem și ne implicăm în proiecte a căror implementare și realizare contribuie semnificativ și pe termen lung la ridicarea standardului de viață: susținem cu prioritate sistemul medical, educația, sportul, proiectele de protecție a mediului, dar nu ne limităm doar la acestea, menținând în permanență o mentalitate și o atitudine deschisă față de nevoile societății.

În același timp, eficiența energetică și reducerea consumului de resurse sunt obiectivele noastre constante. Prin adoptarea de tehnologii de varf și bune practici operaționale, ne concentrăm pe reducerea consumului în toate aspectele funcționării operaționale, precum și pe gestionarea eficientă a oricăror eventuale deșeuri generate în procesul de producție.

Hidroelectrică rămâne angajată față de dezvoltarea durabilă, contribuind semnificativ – din poziția de lider al producătorilor de energie din țara noastră, la trecerea către o economie sustenabilă și la construirea unui viitor mai responsabil pentru România, mergând până la nivelul de detaliu al comunităților locale și al regiunilor.

Bogdan-Nicolae BADEA
Președintele Directoratului Hidroelectrică

Anul 2022 pe scurt

Anul 2022 a fost marcat de câteva tendințe dictate, în principal, de creșterea accentuată a prețului energiei electrice și a gazelor naturale care au condus la perturbarea aprovizionării, afectând producția industrială europeană și impulsionând dinamica prețurilor de producție și de consum, ca urmare a invaziei Ucrainei de către Rusia. Astfel, s-a conturat o tendință importantă de reducere semnificativă a dependenței țărilor membre UE de gazul rusesc și, în acest context, de creștere a producției de energie din cărbune de către unele state membre ale Uniunii Europene (UE) pentru acoperirea deficitelor temporare de energie.

De asemenea, în cursul anului 2022 Banca Rezervelor Federale din SUA (FED) a reluat ciclul de creșteri ale ratei dobânzii în scopul combaterii tendințelor inflaționiste manifestate prin creșterea generalizată a prețurilor materiilor prime, cât și a produselor finite, destinate investițiilor productive, cât și consumului privat.

Banca Central Europeană a luat măsuri similare pentru a combate aceleași tendințe inflaționiste manifestate mai pregnant în cadrul UE, măsuri replicate și de băncile centrale ale țărilor membre UE care nu au adoptat moneda Euro.

Tendința de creștere accelerată a prețului energiei a generat răspunsul prompt al autorităților pe tot continentul european pentru a contracara efectul negativ pe care prețurile foarte ridicate la energie electrică l-ar fi avut în evoluția inflației, a standardului de viață al populației, cât și asupra competitivității mediului de afaceri din Europa. În acest sens, au fost implementate măsuri specifice de limitare a prețului atât pentru populație cât și pentru sectorul de business.

În paralel, țările europene au întreprins demersuri în sensul extinderii capacității de energie regenerabilă, Uniunea Europeană urmărind să crească ponderea surselor regenerabile în consumul final de energie la 42,5% până la sfârșitul deceniului.

Merită subliniată performanța României, care în 2022 are o pondere a energiei regenerabile în total producție energie de 41% care se situează peste media Uniunii Europene.

PERFORMANȚA ESG ÎN 2022

ECONOMIC

Puterea instalată: 6.372 MW

Număr sucursale: 8

Energie produsă: 13,6 TWh

Marja EBITDA: 63%

EBITDA: 5.985 mil. lei

Trezoreria netă: 3.240 mil. lei

Centrale hidroelectrice: 182

Contribuții la bugetul de stat și la bugetul local: 2.304 mil. lei

PERFORMANȚA ESG ÎN 2022

SOCIAL

Nr. angajați: 4.621

Suma cheltuită pentru proiecte în domeniul sănătății: 980.236 lei

Suma cheltuită pentru proiecte în domeniul educației: 350.000 lei

Premii primite pentru responsabilitatea socială: 3

Accidente mortale la locul de muncă: 0

Burse acordate pe an: 187

PERFORMANȚA ESG ÎN 2022

Mediu și tranziție energetică

Eticheta de societate verde 100% ca valoare de bază a societății

Capacitate instalată în domeniul energiei eoliene: 108 MW

25,4% din producția națională totală de energie electrică

96% din producția de energie hidroenergetică a României

Certificate verzi: 489.000 (inclusiv Crucea Wind Farm)

Suma investită pentru protecția mediului: 4.350 mii lei

Informații despre acest raport

[2-3, 2-5]

Raportul de Sustenabilitate al S.P.E.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A. prezintă performanța economică, socială și de mediu a activității noastre în exercițiul financiar 2022 (1 ianuarie 2022 - 31 decembrie 2022), care completează Raportul Anual 2022 prin informații referitoare la aspectele nefinanciare materiale.

Acest raport a fost întocmit în conformitate cu versiunea revizuită a Standardelor Universale 2021 GRI (Global Reporting Initiative) și suplimentul specific sectorului de utilități electrice.

Raportul de sustenabilitate a fost elaborat pe baza cerințelor specifice ale OMFP nr. 2.844/2016 din capitolul 7 - Declarația nefinanciară, care sunt echivalente cu cadrul național de raportare pentru declarația nefinanciară. În plus, pentru prezentarea informațiilor nefinanciare, societatea a avut în vedere și Comunicarea Comisiei Europene „Ghid privind raportarea de informații nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)”, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria C, nr. 215 din 5 iulie 2017. Raportul include, de asemenea, cerințe de raportare în conformitate cu Regulamentul (UE) 2020/852 (Regulamentul UE privind Taxonomia).

Informațiile prezentate în raport sunt consolidate la nivelul tuturor operațiunilor aflate sub controlul Hidroelectrica, iar această delimitare se aplică în cazul tuturor aspectelor de sustenabilitate identificate ca fiind materiale.

Acest raport nu a făcut obiectul unei asigurări externe.

Pentru mai multe informații legate de acest raport, vă rugăm să ne contactați la adresa de e-mail esg@hidroelectrica.ro.

Abordarea noastră privind materialitatea

[3-1, 2-29, 3-2, 3-3]

Înțelegem importanța materialității în orientarea eforturilor noastre de a ne desfășura activitatea în mod responsabil și transparent. Aceasta ne ajută să ne stabilim prioritățile în privința inițiativelor noastre de sustenabilitate prin identificarea problemelor care sunt cele mai semnificative și relevante pentru activitatea noastră și pentru părțile interesate.

Concentrându-ne pe aspectele semnificative ale sustenabilității putem să ne alocăm resursele mai eficient și să avem un impact mai mare. Această abordare ne ajută, de asemenea, să identificăm și să gestionăm riscurile și oportunitățile legate de sustenabilitate și ne permite să elaborăm strategii pentru a atenua riscurile și a valorifica oportunitățile.

Recunoaștem că implicarea părților interesate este esențială pentru succesul eforturilor noastre de sustenabilitate. Ne confruntăm cu provocarea de a ne adresa unor categorii diferite de părți interesate interne și externe. Din acest motiv, pentru 2022, am aplicat un proces complex de evaluare materialității, identificând și analizând problemele semnificative din punctul de vedere al importanței acestora pentru părțile noastre interesate, stabilind astfel structura și conținutul raportului nostru de sustenabilitate.

Primul pas al procesului de evaluare a materialității a constat în identificarea aspectelor relevante pentru activitatea noastră analizând standardele, cadrele și inițiativele internaționale în materie de sustenabilitate (standardele Global Reporting Initiative, Consiliul pentru Standardele Internaționale de Sustenabilitate, standardele IFRS referitoare la publicarea informațiilor privind sustenabilitatea, Directiva de raportare nefinanciară, Consiliul pentru Standardele de Contabilitate de Sustenabilitate etc.), articolele apărute în mass-media, precum și rapoartele de sustenabilitate publicate de companii de top care desfășoară activități similare.

În această etapă a fost întocmită o listă a părților interesate care ar putea avea un impact asupra societății sau care ar putea fi afectate de activitățile societății. Apoi, lista preliminară de aspecte întocmită anterior a fost structurată în funcție de priorități prin intermediul dublei evaluări a relevanței (dubla materialitate): perspectiva internă asupra semnificației prin implicarea părților interesate (sondaj online cu 259 de respondenți) și perspectiva externă bazată pe impactul financiar asupra societății (identificarea impactului asupra fluxurilor de capital, a resurselor societății, a relațiilor de afaceri, etc.).

Lista părților interesate identificate ca fiind relevante pentru Hidroelectrica:

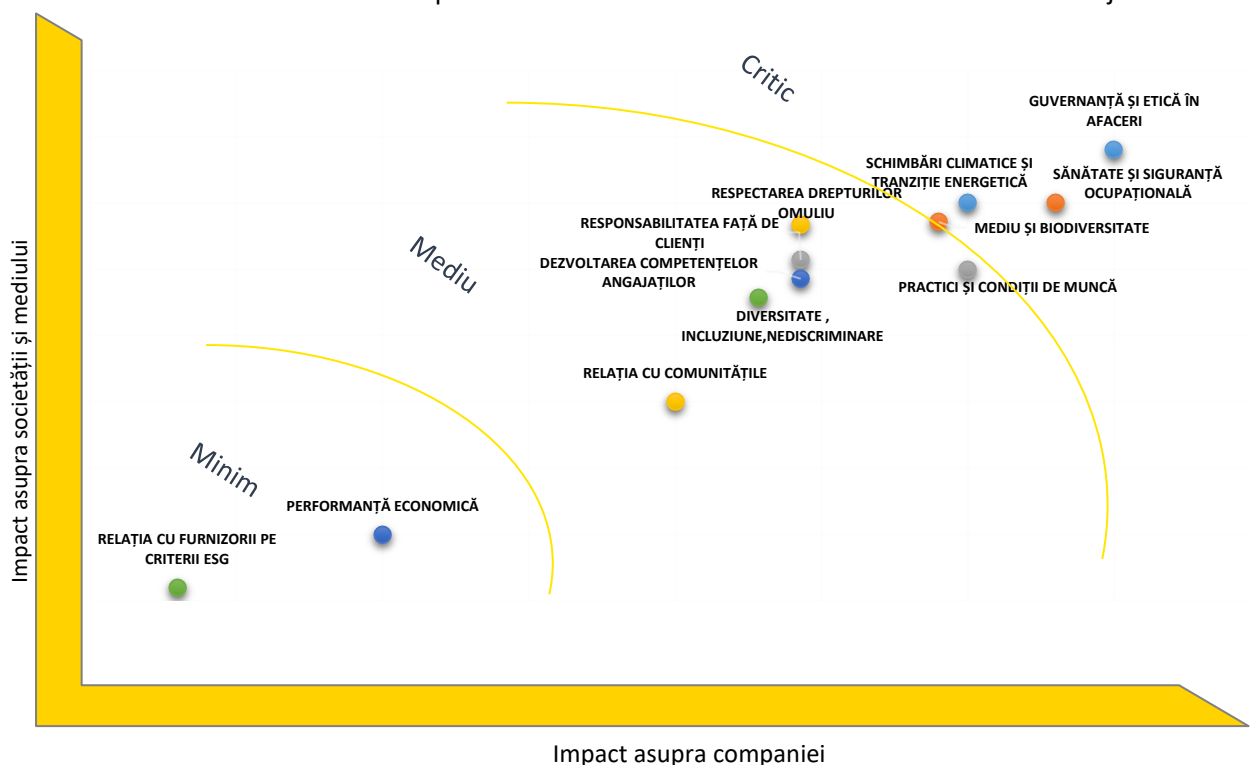


Ulterior, rezultatele au fost consolidate și validate la nivelul cel mai înalt al conducerii. În urma acestei evaluări am obținut 12 aspecte relevante, care au fost apoi grupate în funcție de nivelul impactului (critic, mediu și minim).

Lista aspectelor materiale	Corelare cu standardul GRI	Categorie
Guvernanța corporativă și etica afacerilor	GRI 205: Anticorupție	Critic
Sănătate și siguranță ocupațională	GRI 403: Sănătate și securitate la locul de muncă	
Schimbările climatice și tranziția energetică	GRI 305: Emisii GRI 302: Energie	
Mediu și biodiversitate	GRI 304: Biodiversitate GRI 306: Deșuri ex-GRI 307: Respectarea cerințelor de mediu	Mediu
Practici și condiții de muncă	GRI 401: Angajare GRI 402: Relații de muncă/management	
Respectarea drepturilor omului	GRI 408: Munca copiilor	
Responsabilitatea față de clienți	N/A	
Dezvoltarea competențelor angajaților	GRI 404: Training și educație 2016	
Diversitate, incluziune și nediscriminare	GRI 405: Diversitatea și egalitate de șanse GRI 406: Nediscriminare	Minim
Relația cu comunitățile	GRI 413: Comunități locale	
Performanța economică	GRI 201: Performanță economică	
Relația cu furnizorii pe criterii ESG	GRI 204: Practici de achiziție GRI 308: Evaluarea de mediu a furnizorilor GRI 414: Evaluarea socială a furnizorului	

Matricea noastră de materialitate

Rezultatele analizei derulate privind materialitatea sunt rezumate în matricea de mai jos.



Pilonii ESG

Pornind de la domeniile ESG identificate anterior ca fiind relevante pentru dezvoltarea sustenabilă a companiei, este definit un set de PILONI de sustenabilitate, reprezentând domeniile asupra cărora compania se concentrează pe termen scurt, mediu și lung, își stabilește angajamentele, țintele și acțiunile și își orientează investițiile, după cum urmează:

- 1.** Guvernanță și performanță economică;
- 2.** Tranziție energetică;
- 3.** Schimbări climatice;
- 4.** Mediu și Biodiversitate;
- 5.** Clienți;
- 6.** Comunități locale;
- 7.** Sănătate și siguranță ocupațională;
- 8.** Cultură organizațională.

1 Despre Hidroelectrica

1.1 Activități, produse, servicii și lanțul valoric

[2-1, 2-2, 2-6, 204-1 308-1, 414-1]

În îndeplinirea misiunii sale, Hidroelectrica se concentrează pe utilizarea eficientă a resurselor hidroenergetice în vederea maximizării producției și menținerii unui nivel ridicat al profitului, prin asigurarea unei disponibilități ridicate a capacităților de producție a energiei electrice, în timp ce instalațiile și echipamentele din centralele hidroenergetice ale Hidroelectrica funcționează în condiții de siguranță.

Suntem lideri în producția de energie, principalul furnizor de servicii tehnologice de sistem necesare în Sistemul Energetic Național și o societate de importanță vitală pentru un sector strategic cu implicații în securitatea națională.

S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. („Hidroelectrică”) 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.

Fondată în anul 2000, Hidroelectrica a reușit să se impună pe piața românească a energiei datorită experienței, credibilității și flexibilității sale, fiind în prezent principalul producător furnizor de servicii de sistem. Hidroelectrica vinde, de asemenea, energie electrică pe piețele de energie electrică angro și cu amănuntul din România.

Capitalul social al Hidroelectrică (la 30.06.2023) este structurat astfel:

- Statul român, prin intermediul Ministerului Energiei (în prezent, Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri), reprezentând 80,06% din capitalul social al Societății;
- Fondul Proprietatea S.A., reprezentând 19,94% din capitalul social al Societății¹.

Principalele activități ale societății constau în:

- Producția de energie electrică în centralele hidroelectrice;
- Furnizarea de energie electrică;
- Vânzarea de energie electrică;
- Realizarea de servicii tehnologice de sistem pentru Sistemul Energetic Național;
- Realizarea controlului și asigurarea atenuării undelor de viitură pentru tranzitarea debitelor catastrofale în obiectivele hidroenergetice de pe râurile interioare aflate în administrarea Hidroelectrică;
- Asigurarea navigației pe fluviul Dunărea prin ecluzare;
- Regularizări de debite, protecție împotriva inundațiilor, asigurare de debite de servitute și alte activități secundare precum prestarea de servicii de captare a apei în acumulările proprii pentru diverși terți.

Cu o producție într-un an hidrologic mediu de peste 15,9 TWh/an generată în sucursale amplasate strategic pe teritoriul țării, Hidroelectrică furnizează circa 29% din cantitatea totală de energie electrică livrată în rețea, în medie, în perioada 2018 - 2022, iar volumul mediu al serviciilor de sistem din ultimii

¹ Urmare a derulării ofertei publice de vânzare de acțiuni emise de Hidroelectrică inițiată de către Fondul Proprietatea în intervalul 23 iunie-4 iulie 2023, acesta nu mai deține acțiuni la Hidroelectrică.

10 ani este de circa 61% din rezerva de reglaj secundar, circa 79% din rezerva terțiară rapidă și 100% din serviciul de asigurare a energiei reactive debitate sau absorbite din rețea în banda secundară de reglaj a tensiunii, din necesarul Sistemului Energetic Național (SEN).

Societatea deține șapte sucursale de hidrocentrale fără personalitate juridică care sunt distribuite doar pe teritoriul României, 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 – Bdul. 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.

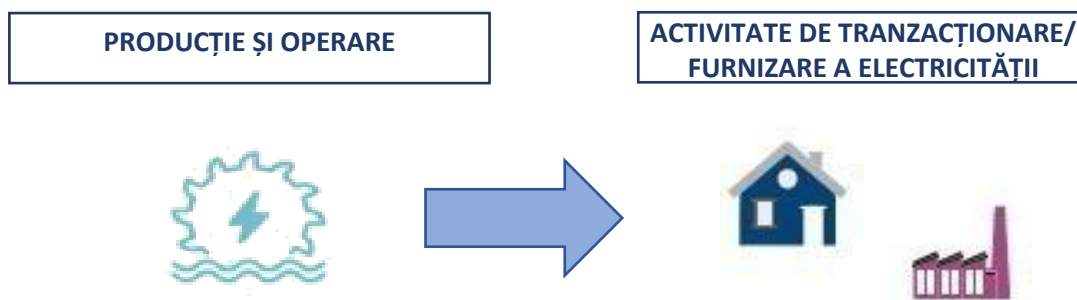


Filialele Hidroelectrica in 2022 sunt prezentate în continuare:

Filiala	Activitate	Sediu	% participație la 31 decembrie 2022
Hidroserv S.A. (societate în insolvență)	Servicii în sectorul energiei (întreținere, reparații, construcții)	București, România	100%

La 31 decembrie 2022, cele doua filiale eoliene Crucea Wind Farm S.A. și Hidroelectrica Wind Services S.R.L. au fuzionat cu Hidroelectrica, devenind cea de a 8-a sucursală a Societății, Sucursala Wind Constanta.

Activitățile noastre



Total energie vândută, inclusiv din producție și achiziție externă: 14,7 TWh

În anul 2022, Hidroelectrica a furnizat clienților (casnici și non-casnici) o cantitate de **3.675 GWh**, comparativ cu **1.029 GWh** în 2021.

Producție și operare

Consumul intern de energie electrică al României în anul 2022 a fost de 57,009 TWh, iar producția de energie electrică în anul 2022 a fost de 55,818 TWh. Din aceștia, 14,172 TWh au fost produși în centrale hidroelectrice (din care 13,6 TWh în centralele hidroelectrice ale Hidroelectrica), care reprezintă 96 % din producția totală a țării.

Producția realizată în anul 2022 în centralele hidroelectrice ale Hidroelectrica (13,626 TWh) a fost cu 19,5 % mai mică decât cea realizată în 2021.

Interesul față de investiții în parcuri eoliene onshore și offshore, parcuri fotovoltaice, terestre și flotante, producția de hidrogen prin hidroliză, soluții de stocare a energiei electrice, care, corelate cu implementarea celor mai moderne și sigure sisteme informatice vizează transformarea structurală și consolidarea societății prin definirea acesteia drept campion românesc și regional al tranziției către o energie curată.

Prin achiziția parcului eolian de la Crucea Nord, Hidroelectrica a realizat prima achiziție importantă a unor societăți private de către o societate cu acționar majoritar de stat, un prim pas care materializează direcția strategică 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. Crucea Wind Farm S.A. deține Centrala Electrică Crucea Nord, de 108 MW, situată în vecinătatea comunelor Crucea, Vulturii și Pantelimon în județul Constanța și are în componență 36 turbine eoliene Vestas V112 (putere instalată 3MW fiecare).

Furnizarea de servicii tehnologice de sistem

Hidroelectrica, prin volumul și calitatea serviciilor tehnologice de sistem furnizate, se constituie ca unul dintre principalii factori ce concură la asigurarea stabilității în funcționare a Sistemului Energetic Național.

Volumul serviciilor tehnologice de sistem furnizate de Hidroelectrica în Sistemul Energetic Național este prezentat în tabelul următor:

Denumire serviciu	UM	Licitat	Cesionat	Contract	Realizat
Rezerva de reglaj secundar	MWh	2.267	2.880	2.267	2.267
Rezerva terțiară rapidă UP	MWh	2.940	3.840	2.940	2.940
Rezerva terțiară rapidă DOWN	MWh	120	0	120	120

Activitatea de tranzacționare/furnizare a energiei electrice

Tranzacționarea energiei electrice pe platformele administrate de OPCOM are în vedere mai mulți factori ce țin de strategia de tranzacționare, evoluția prețurilor din piață, momentul ofertării, gradul de umplere util al lacurilor, debitul prognozat al Dunării și al râurilor interioare, analiza strategiei de contractare a principalilor concurenți etc.

În perioada analizată, s-au transmis oferte conținând produse structurate (bandă și vârf) cu livrare în anii, 2022-2024, având astfel expunere pe următoarele platformele OPCOM destinate vânzării de energie electrică, într-un mod transparent și nediscriminatoriu:

a. Piața centralizată a contractelor bilaterale de energie electrică - modalitatea de tranzacționare prin licitație extinsă și prin negociere continuă (PCCB-LE Flex și PCCB-NC);

b. Piața centralizată cu negociere dublă continuă a contractelor bilaterale de energie electrică (OTC).

Cantitatea totală de energie tranzacționată în perioada 01.01.2022-31.12.2022 pe PCCB-LE Flex și PCCB-NC a fost de 362.520 MWh, reprezentând livrări în anii 2022 și 2024 necesare Hidroelectrică pentru realizarea nivelului de contractare aprobat în strategia de vânzare. Valoarea totală a tranzacțiilor a fost de 235,9 milioane lei.

Pe piața centralizată cu negociere dublă continuă a contractelor bilaterale de energie electrică (OTC), Hidroelectrică a avut o prezență constantă. Cantitatea totală vândută de către Hidroelectrică în perioada ianuarie-decembrie 2022 pe OTC a fost de 715.752 MWh reprezentând livrări în anii 2022, 2023 și 2024, iar valoarea totală a tranzacțiilor a fost de 671,80 milioane lei.

Indicator	Cantități (TWh)
Producție netă (TWh)	13,5
Achiziții de energie de pe (TWh) Piețe concurențiale	1,1
Total energie vândută	14,7

Activitatea de furnizare a energiei electrice

Pentru a susține creșterea segmentului său de furnizare, Grupul și-a îmbunătățit serviciile de call center prin mărirea numărului de operatori extemi și se află în prezent în proces de implementare (i) a unui nou sistem interactiv de răspuns (ISR), (ii) CRM Salesforce pentru a asigura fluxul de ofertare/contractare și (iii) a modulelor SAP IS-U pentru a asigura emiterea facturilor de energie electrică.

Lanțul nostru de aprovizionare

Hidroelectrică își selectează furnizorii în conformitate cu prevederile legale și promovează principiile concurenței pe piață, ținând cont de capacitatea acestora de a furniza produse/servicii de calitate, cu respectarea reglementărilor și a celor mai bune practici în domeniul managementului de mediu și al sănătății și securității în muncă.

Ca parte a angajamentului nostru privind sustenabilitatea, căutăm în permanență modalități de a ne reduce impactul asupra mediului și de a ne îmbunătăți operațiunile.

Sustenabilitatea este o problemă complexă și interconectată care se extinde dincolo de operațiunile Hidroelectrica. Deși nu am evaluat încă performanța socială și de mediu a furnizorilor noștri, recunoaștem că furnizorii noștri joacă un rol semnificativ în performanța noastră în materie de sustenabilitate.

1.2 Guvernanța corporativă

[2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

Strategia de sustenabilitate a Hidroelectrica este construită pe ambiția noastră de a ne poziționa prospectiv societatea din punctul de vedere al sustenabilității noastre. Obiectivul nostru specific în ceea ce privește guvernanța corporativă este de a lista un procent de 15% din acțiunile emise de Hidroelectrica în cursul anului 2023.

Dorim să construim un sistem de guvernanță corporativă care să asigure nu numai conformitatea cu legislația aplicabilă, ci și cu principiile Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București și cu cele mai bune practici din domeniul nostru de activitate - într-o manieră adecvată stadiului nostru de dezvoltare și cu obiectivul de a consolida încrederea pe termen lung a acționarilor, a potențialilor investitori, a partenerilor de afaceri și a tuturor celorlalte părți interesate.

Angajamentele și acțiunile noastre viitoare

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACTIUNE	INDICATOR DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Guvernanța corporativă	Principiile de afaceri și impact economic	Listarea la Bursa de Valori București	Finalizarea procesului de listare la bursă în 2023	% acțiuni listate	15%	2023
	Diversitatea la nivel de management	Atingerea țintei de egalitate de gen – Femei în Consiliile de administrație	Creșterea ponderii femeilor în poziții de conducere	% femei din toate posturile de administrator	33%	2027
	Etica în afaceri	Creșterea gradului de informare a angajaților privind aspectele de etică	Efectuarea de instruiți pentru angajați pe tematici privind Codul de etică Hidroelectrica, mecanisme de înregistrare a reclamațiilor, anticorupție, etc.	% din reclamațiile primite rezolvate	100%	Anual
				Nr. de ore de instruire/angajat/ an	2 ore/angajat/an	Anual
				% angajaților instruiți	100%	Anual
	Anticorupție	0 acte de corupție	Implementarea unui mecanism de identificare și evaluare a riscurilor de corupție	Numărul incidentelor de corupție confirmate	0	2024

Abordarea noastră

Guvernanța corporativă în cadrul Hidroelectrica are ca referințe O.U.G. nr.109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Actul constitutiv al Hidroelectrica, prevederile SR EN ISO 9001:2015 Sisteme de management al calității – Îndrumări, SR EN ISO 31000:2018 Managementul riscului – Îndrumări și ale OSGG 600/2018 actualizat pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice. Cerințele acestor reglementări sunt convergente și se regăsesc în documentele rezultate ca urmare a implementării și derulării procedurilor M01.001 Planificare strategică, M02.001 Evaluare Modelare Harta Proceselor și Sistemul de Control Intern Managerial al Hidroelectrica și M02.010 Implementare Evaluare, un proces prin care este stabilit cadrul/modul de determinare, reglementare, conducere și execuție a activităților/operațiunilor într-o manieră profesionistă, coerentă, transparentă, integră și simplă având o abordare constructivă și comună, la nivelul întregii societăți.

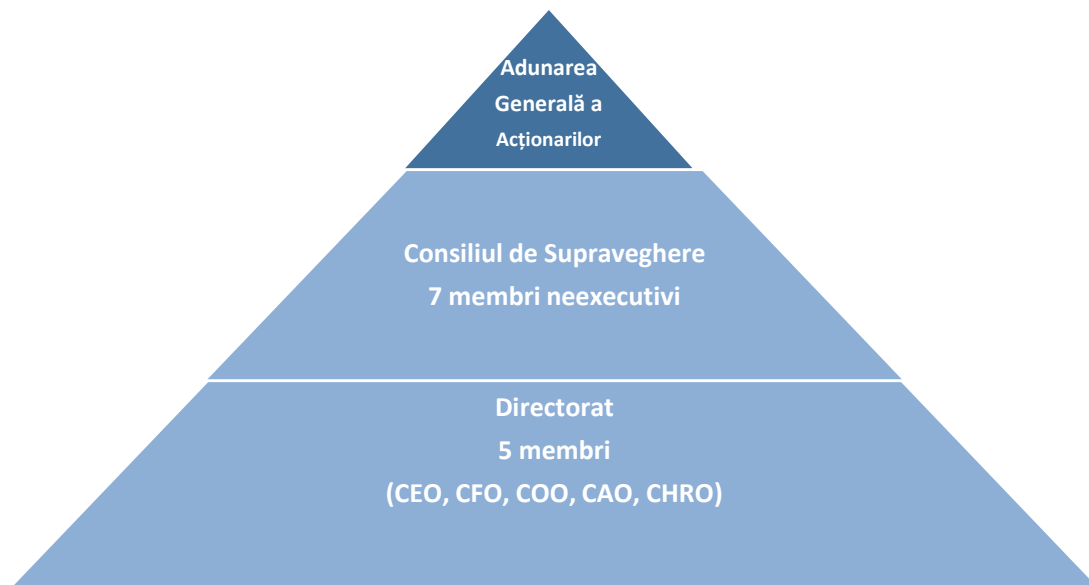
Prin politica sa, aprobată de Consiliul de Supraveghere al societății, Hidroelectrica intenționează să dețină un sistem de management conform cerințelor standardelor de management al calității, al mediului și al sănătății și securității în muncă, monitorizat și adaptat/optimizat continuu, având ca referințe 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 de mediu – 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.

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 conducerea și angajații societății cu privire la conduita profesională și la modalitățile de a rezolva problemele de etică în afaceri.

În conformitate cu prevederile art. 51 din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, societatea a publicat pe pagina proprie de internet următoarele: componența Consiliului de Supraveghere, a comitetelor consultative, precum și a Directoratului, CV-urile membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului, remunerația acestora, Codul Etic, situațiile financiare statutare la 30.06.2021, hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor etc.

Structurile de guvernanță corporativă din cadrul Hidroelectrica sunt:



Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

Exercitarea drepturilor acționarilor are loc în cadrul Adunării Generale a Acționarilor - cel mai înalt organ decizional al societății. Atribuțiile AGA, condițiile de organizare, desfășurare și validitate a procedurilor, precum și modalitățile de participare la adunări, sunt prezentate explicit atât în Actul Constitutiv al Societății, cât și în convocare, în conformitate cu reglementările în vigoare, astfel încât să fie cunoscute de acționari.

Consiliul de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, iar Directoratul este numit de Consiliul de Supraveghere, exercitându-și atribuțiile sub controlul Consiliului de Supraveghere (format din 7 membri).

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

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

La data întocmirii prezentului raport, membrii Consiliului de Supraveghere (numiți pe un mandat de 4 ani care expiră la data de 28.03.2027), sunt următorii:

Consiliul de Supraveghere	
Mihai Liviu MIHALACHE	Membru
Carmen RADU	Membru
Karoly BORBELY	Membru
Silviu Razvan AVRAM	Membru
George Marius TONIUC	Membru
Daniel NAFTALI	Membru

Directoratul

Directoratul este numit de Consiliul de Supraveghere și își exercită atribuțiile sub supravegherea Consiliului de Supraveghere. Componența Directoratului este prezentată mai jos:

Directoratul	
Bogdan-Nicolae BADEA	Președinte
Marian BRATU	Membru
Răzvan-Ionuț PAȚALIU	Membru
Cristian VLĂDOIANU	Membru
Andrei Dominic GEREĂ	Membru

Membrii Directoratului Societății enumerați mai sus au fost desemnați la data de 7 aprilie 2023 pentru un mandat interimar care expiră la data care survine cel mai devreme dintre termenul de patru luni de la numire sau data la care sunt desemnați noi membri ai Directoratului în urma procesului de selecție inițiat de Societate în conformitate cu procedura prevăzută de Ordonanța de Urgență a Guvernului 109/2011 („OUG 109/2011”).

Obiectivele principale ale structurii de conducere a Societății, formată din Consiliul de Supraveghere și Directorat, sunt următoarele:

- să corespundă mărimii și complexității activităților Societății;
- să permită o separare clară a responsabilităților între funcția de supraveghere și funcția de conducere executivă;
- să aloce responsabilitățile și competențele în cadrul direcțiilor funcționale/de raportare într-o manieră clară, precisă și transparentă.

Atât funcția executivă, cât și funcția de supraveghere au responsabilitatea de a stabili, de a evalua periodic și de a revizui în mod sistematic:

- organizarea activităților societății, rolurile și responsabilitățile colective și individuale;
- implementarea întregului set de reglementări, fluxuri și chei de control, din perspectiva misiunii și viziunii asumate;
- realizarea obiectivelor stabilite prin strategie, buget și planul de dezvoltare;
- gestionarea eficientă a riscurilor;
- organizarea activităților în funcție de procese;
- asigurarea independenței sistemului de control intern, care acoperă în mod adecvat principalele sale funcții;
- asigurarea independenței auditului public intern;
- optimizarea fluxului de informații, pe verticală și pe orizontală, pentru a asigura informații complete, prompte și relevante pentru îndeplinirea corespunzătoare a responsabilităților.

Ne concentrăm asupra impactului social și de mediu al activităților societății noastre și ne străduim să integrăm aceste aspecte în strategia și în procesul decizional la toate nivelurile, încurajând, în același timp, angajații să participe la proiectele noastre.

Conducerea Hidroelectrică se concentrează pe dezvoltarea durabilă a afacerilor și urmărește să asigure un echilibru între calitatea serviciilor furnizate, protecția mediului, precum și securitatea și sănătatea angajaților și contractorilor. În îndeplinirea misiunii sale, societatea se bazează pe un sistem de management integrat implementat și menținut în conformitate cu cerințele de management al calității, management de mediu, management al sănătății și securității în muncă și standarde de control intern managerial.

În acest context, fiecare departament este implicat în implementarea următoarelor obiective:

- identificarea, gestionarea și raportarea riscurilor operaționale, 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 organizațională;
- evaluarea eficienței sistemului de management al riscurilor, cu formularea de programe de măsuri și acțiuni preventive, corective și de îmbunătățire.

Prin Politica Hidroelectrică aprobată de Consiliul de Supraveghere, ne bazăm pe un sistem de management în conformitate cu cerințele managementului calității, managementului de mediu și managementului sănătății și securității în muncă, anticorupție, permanent monitorizat și optimizat. Potrivit contractului de mandat, anual, fiecare dintre membrii Consiliului de Supraveghere a participat la un curs de pregătire în domeniul Guvernanței Corporative.

În ceea ce privește evaluarea performanței celui mai înalt organism de guvernare, menționăm că activitatea Consiliului de Supraveghere este evaluată anual. Rapoartele de evaluare pot fi găsite pe site-ul companiei. Evaluarea se bazează pe Indicatorii cheie de performanță (ICP) aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor. Menționăm totodată că nu au avut loc evenimente care să atragă măsuri legate de activitatea membrilor Consiliului de Supraveghere și modificări în componența acestuia.

Politicile de remunerare la nivelul organelor de guvernare corporativă

Remunerarea se referă la compensația sau plata acordată unui angajat sau unui director în schimbul muncii sau serviciilor sale. Aceasta poate include diverse componente, cum ar fi salariile, bonusurile, opțiunile pe acțiuni, beneficiile, pensiile și alte forme de compensare.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet consultativ al Consiliului de Supraveghere și este înființat în baza Regulamentului de Organizare și Funcționare, 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 funcția de membru al Directoratului și pentru alte funcții, recomandă Consiliului de Supraveghere candidații pentru funcțiile enumerate mai sus și formulează propuneri privind elaborarea unei politici de remunerare a membrilor Directoratului și a altor funcții de conducere, în concordanță cu strategia de dezvoltare, cu obiectivele și valorile și cu interesele societății. Comitetul are obligația de a supraveghea aplicarea politicii de remunerare pentru membrii Directoratului;
- Propune criteriile de selecție pentru membrii Directoratului, corespunzătoare profilurilor identificate, precum și criteriile de selecție pentru alte funcții de conducere;
- Cel puțin un membru al Comitetului de Nominalizare și Remunerare trebuie să fie un membru independent al Consiliului de Supraveghere;
- În desfășurarea activității sale, Comitetul de Nominalizare și Remunerare întocmește un raport anual privind remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor Consiliului de Supraveghere și directorilor în cursul exercițiului financiar.

Remunerarea membrilor Directoratului include următoarele componente:

- a) componenta fixă a remunerației, reprezentată de indemnizația lunară fixă;
- b) componenta variabilă a remunerației.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru limitele indemnizației variabile pentru membrii Directoratului au fost aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 20/25.07.2019, calculați în corelație

cu Bugetul de venituri și cheltuieli, cu Planul de administrare pentru perioada 2019 - 2023. Indicatorii cheie de performanță („KPI”) stau la baza stabilirii și acordării componente variabile a remunerației administratorului pe durata mandatului contractual. Indicatorii de performanță, obiectivele și gradul de îndeplinire al acestora pot fi modificați în conformitate cu legea și cu respectarea procedurilor prevăzute pentru aprobarea lor.

1.3 Conduita etică în afaceri

[2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-28, 205-1, 205-2, 205-3]

În calitate de societate hidroenergetică, ne recunoaștem responsabilitatea de a opera într-un mod etic și durabil. Ne străduim să ne desfășurăm activitatea cu integritate, transparență și responsabilitate, luând în același timp în considerare impactul social și de mediu al operațiunilor noastre.

La Hidroelectrica, conduita etică în afaceri este un principiu fundamental care ne ghidează toate activitățile noastre. Suntem dedicați menținerii unor standarde înalte de comportament etic în toate aspectele operațiunilor noastre, inclusiv în relațiile noastre cu angajații, clienții, furnizorii și alte părți interesate.

Pentru a se asigura că toți angajații respectă aceleași standarde și norme de comportament, societatea a implementat un Cod Etic, care prezintă principiile și practicile care trebuie respectate în litera și spiritul lor de către toți angajații Hidroelectrica, indiferent de funcția pe care o ocupă în cadrul societății, așteptându-ne la aceeași atitudine și din partea partenerilor de afaceri. Codul Etic prezintă angajamentele Hidroelectrica în relația cu acționarii, angajații, partenerii de afaceri și alți parteneri interesați și normele de comportament individual ale angajaților Hidroelectrica prin care sunt asumate valorile societății.

De asemenea, Codul Etic reprezintă un ghid în ceea ce privește conduita profesională și modul de rezolvare a problemelor de etică în afaceri, în vederea consolidării încrederii acordate de publicul intern și extern și a obținerii de performanțe în domeniul producției și furnizării de energie electrică.

Toți angajații sunt obligați să adere la Codul de Conduită, care include dispoziții privind combaterea corupției, conflictele de interese, concurența loială, drepturile omului și responsabilitatea față de mediu.

Pentru anul 2022, a fost înregistrată o singură solicitare/plângere -depusă la Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, petiție înregistrată sub nr. 2898/20.04.2022. Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a citat Hidroelectrica în dosarul 263/2022 în legătură cu această petiție, citatie înregistrată la Hidroelectrica sub nr.58111/19.05.2022. Hidroelectrica a răspuns, în termen, către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin note scrise înregistrate sub nr 58111.1/20.06.2022 și la CNCD sub nr. 4272/20.06.2022.

În anul 2022 s-au alocat 2 ore de instruire pe subiecte privind etica, cu 99,92% din personal instruit. Acțiunile și obiectivele de la care nu ne abatem sunt sustenabilitatea, responsabilitatea și abordarea activă a schimbărilor climatice, în conformitate cu îndrumările stabilite la nivel european.

Prin politicile sale, Hidroelectrica își propune să reducă impactul asupra mediului și să utilizeze pe cât posibil cele mai avansate tehnologii din acest punct de vedere. De asemenea, societatea este preocupată de crearea unei culturi organizaționale orientate spre protecția mediului și dezvoltare durabilă.

Recunoaștem că implicarea părților interesate este esențială pentru succesul eforturilor noastre de sustenabilitate. Urmărim să interacționăm cu părțile interesate prin diverse canale, inclusiv întâlniri, sondaje și consultări.

Suntem dedicați menținerii celor mai înalte standarde de sustenabilitate și responsabilitate socială. Recunoaștem importanța implicării părților noastre interesate, inclusiv a comunităților locale, a guvernelor și a ONG-urilor, pentru a ne asigura că operațiunile noastre sunt desfășurate într-un mod care respectă drepturile și preocupările acestora.

Un conflict de interese apare atunci când un angajat sau un membru al Consiliului de Supraveghere, sau al Directoratului este implicat în îndeplinirea unei sarcini sau activități în numele Hidroelectrica și are un interes privat, real sau potențial, cu privire la rezultatul sarcinii respective, un interes care:

- poate fi contrar intereselor Hidroelectrica;
- este în măsură să afecteze raționamentul obiectiv sau acțiunile pe care Hidroelectrica se așteaptă ca acea persoană să le exercite în numele său.

Pentru a evita apariția unor conflicte de interese, Hidroelectrica a stabilit o serie de reguli care trebuie respectate de toți angajații noștri și de către membrii Consiliul de Supraveghere și ai Directoratului. Acestea sunt prevăzute în Codul Etic al Hidroelectrica și în Regulamentul specific de organizare și funcționare al celor Consiliului de Supraveghere și Directoratului:

- să se abțină de la orice activitate care contravine intereselor Societății și să ia decizii în mod imparțial, echilibrat și transparent;
- raportează orice conflicte de interese reale sau potențiale între interesele Societății și interesele proprii sau ale rudelor lor până la gradul al doilea.

Prin intermediul Departamentului de Resurse Umane, Hidroelectrica monitorizează relațiile de căsătorie, rudenie și afinitate până la gradul al doilea, inclusiv între angajați, membrii Consiliului de Supraveghere și membrii Directoratului, pentru a preveni situațiile care pot genera conflicte de interese. Identificarea unor astfel de situații va fi comunicată membrilor Directoratului, care trebuie să decidă măsurile necesare pentru clarificarea situației și să comunice membrilor Consiliului de Supraveghere situația apărută.

Mecanismul de avertizare în interes public este un aspect important al angajamentului societății față de transparență. Prin furnizarea unui mecanism de raportare confidențial și sigur pentru ca angajații să raporteze orice îngrijorare, ne asigurăm că problemele potențiale sunt identificate și abordate în timp util. Angajamentul nostru de a investiga îngrijorările și de a ne asigura că acestea sunt abordate în mod corect și în timp util demonstrează, de asemenea, angajamentul nostru față de transparență și responsabilitate. Acest mecanism le permite angajaților să raporteze orice suspiciune de încălcare a Codului Etic sau alte preocupări de natură etică fără teama de represalii.

Tratarea, analiza și raportarea problemelor etice în Hidroelectrica se realizează în conformitate cu:

- a) Legea nr.361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- b) SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită;
- c) Ghidul de bune practici privind controalele interne, etica și conformitatea publicat de OCDE.

În cazul în care un membru al Directoratului, un angajat al Societății sau un partener dorește să comunice o încălcare a prevederilor prezentului cod, în calitate de avertizor în interes public, chiar și în mod anonim, trebuie să trimită un raport scris la adresa: comportament.etic@hidroelectrica.ro, care este gestionată de Managerul Departamentului de Audit Public Intern, departament subordonat Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica.

În vederea obținerii unei soluții imediate și complete, fiecare sesizare trebuie să conțină elemente concrete de identificare a solicitării sau a faptei care reprezintă/ poate reprezenta o încălcare a cerințelor Codului Etic al Hidroelectrica, data/perioada, persoana(ele) implicată(e), documente justificative, alte detalii privind sesizarea.

Managerul Departamentului de Audit Public Intern confirmă, prin e-mail, primirea raportului și înregistrează raportul primit în Registrul de raportare a incidentelor de integritate. Managerul acestui departament analizează apoi fiecare raport în conformitate cu procedura internă și, în cazul în care constată că acesta reprezintă un incident de integritate privind Codul Etic, informează membrii Consiliului de Supraveghere și membrii Directoratului cu privire la rezultatul analizei.

Toate notificările privind nerespectarea Codului Etic al Hidroelectrica sunt strict confidențiale. Garantăm că niciun angajat sau partener nu este supus la presiuni și nu suferă consecințe dacă a făcut o notificare cu bună credință cu privire la o nerespectare a Codului nostru Etic.

În 2022 nu am primit niciun raport cu privire la încălcări semnificative ale Codului nostru de Conduită sau ale politicii de avertizare în interes public, ceea ce credem că este o dovadă a culturii noastre etice puternice.

Anticorupție

Considerăm că orice formă de corupție afectează în mod direct și negativ activitatea Societății și îi pune în pericol obiectivele strategice.

Conducerea și angajații Societății sau orice altă persoană care acționează în numele Societății nu vor oferi, promite sau plăti niciodată sume de bani și nu vor oferi/promite/solicita/recepționa/accepta niciun obiect de valoare în scopul de a influența/fi influențat pentru a lua decizii/executa sarcini conform reglementărilor legale/interne. Trebuie evitate situațiile care pot crea impresia/suspiciunea unor astfel de situații.

Obiectele de valoare includ beneficii financiare sau de altă natură, cum ar fi – pe lângă numerar – cadouri, credite/împrumuturi, garanții, reduceri, divertisment, servicii, beneficii, oferte de muncă, sponsorizări etc.

- Niciun cadou de orice fel – indiferent de valoare – nu trebuie să fie acceptat în afara societății.
- În cazul în care se oferă un cadou care depășește valoarea limită acceptabilă și nu poate fi refuzat, trebuie să se notifice Departamentul de Resurse Umane, precizând organizația sau persoana de la care s-a primit cadoul, natura relației de afaceri cu persoana în cauză și conținutul acestuia.
- Conducerea și angajații societății nu trebuie să ofere sau să accepte cadouri în circumstanțe care pot fi interpretate din exterior ca fiind în măsură să influențeze o decizie de afaceri sau ca un caz de mită.

Pentru a preveni actele de corupție în cadrul Hidroelectrica, există o procedură internă pentru identificarea/evaluarea riscurilor de corupție și implementarea de măsuri de prevenire a acestora.

Având în vedere efectul negativ pe care îl are asupra Societății manifestarea unui act de corupție, fiecare angajat al Societății trebuie să își analizeze în permanență activitatea din punct de vedere etic și, dacă se află într-o situație lipsită de etică, trebuie să raporteze această situație superiorului ierarhic.

Fiecare membru al conducerii și fiecare manager/șef de Departament funcțional aflat în subordinea directă a Directoratului completează la începutul fiecărui an calendaristic o declarație privind

respectarea cerințelor Codului Etic al Hidroelectrica. Această declarație va fi predată Departamentului de Resurse Umane pentru a fi păstrată în dosarul personal.

Fiecare angajat al Departamentului de Achiziții, al departamentului de Trading, al Departamentului de Procurement, al Departamentului de Resurse Umane și al Departamentului de Control Intern din cadrul Societății completează la începutul fiecărui an calendaristic o declarație privind respectarea cerințelor Codului Etic pe care o înmânează managerului Departamentului funcțional aflat în subordinea directă a Directoratului. Această declarație va fi predată Departamentului de Resurse Umane pentru a fi păstrată în dosarul personal.

În cursul anului 2022 nu au fost confirmate incidente de corupție.

Managementul riscurilor

Datorită poziționării sale în Sistemul Energetic al României, Hidroelectrica joacă un rol vital într-unul dintre sectoarele strategice al țării, fiind lider în producția de energie electrică și principalul furnizor de servicii tehnologice de sistem 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 guvernare 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 2022 a fost marcat de o serie de evenimente care au depășit cadrul uzual al perioadelor anterioare, pornind de la inițiative majore la nivel național, precum demararea implementării strategiei de furnizare, până la evenimente semnificative la nivel extern, precum creșterea fără precedent a unor prețuri (la materii prime, energie etc.) sau insolvența unor entități relevante (furnizori de energie electrică, furnizori de servicii cheie sau asiguratorii).

Pe parcursul anului 2022 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, între altele, îmbunătățirea cadrului intern de reglementare prin revizuirea tuturor procedurilor ce țin de desfășurarea activității de management al riscurilor, precum și elaborarea și implementarea unor 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. Întregul portofoliu de clienți semnificativi a fost re-evaluat și actualizat pe profiluri 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 garantarea 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 față de Directorat, precum și introducerea unor noi instrumente de documentare a riscurilor, organizarea și derularea unui număr semnificativ de sesiuni de formare internă a coordonatorilor structurilor respective și a persoanelor desemnate de acestea, rezultatul agregat al acestor inițiative regăsindu-se în Registrul de riscuri actualizat pentru anul 2022 la nivelul societății.

Nu în ultimul rând, Hidroelectrica consideră că orice formă de corupție afectează direct și negativ activitatea societății și pune în pericol Obiectivele strategice ale acesteia. Astfel, 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, etica și conformitatea emis de OCDE. Începând cu luna septembrie 2021, Hidroelectrica a obținut certificarea conformității cu cerințele SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită.

Riscuri în materie de mediu și securitate

Prioritatea numărul unu a Hidroelectrica în materie de HSSE rămâne în continuare evitarea oricăror accidente în rândul personalului și al partenerilor ce își desfășoară activitatea în perimetrul societății, acționarea într-un mod durabil, etic și cu răspundere față de mediu și conformarea cu toate cerințele legale relevante. Hidroelectrica evaluează permanent riscurile de securitate și sănătate la locul de 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.

Riscuri și oportunități legate de schimbările climatice

Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari provocări cu care se confruntă lumea în prezent și are implicații semnificative pentru sectorul energetic. În calitate de companie hidroenergetică, este important să evaluăm riscurile și oportunitățile legate de climă care pot afecta operațiunile companiei.

Pentru noi, schimbările climatice vin atât cu riscuri asociate (modificări ale regimului precipitațiilor, creșterea frecvenței și a severității evenimentelor meteorologice extreme și modificări ale disponibilității apei, care pot afecta activitățile societății prin reducerea disponibilității apei pentru producția de energie), cât și cu oportunități (accent generalizat pe energia curată prin investiții în noi tehnologii, îmbunătățirea eficienței activităților noastre).

În acest sens, strategia Hidroelectrica prevede, între altele, dezvoltarea și extinderea capacităților de producție către alte surse de energie verde (de exemplu, eoliană, solară), creând astfel o acoperire internă naturală a riscurilor pentru asigurarea producției și atenuarea dezechilibrelor. Un pas important în această direcție a fost semnarea acordului de achiziție integrală a parcului eolian Crucea (108 MW) deținut de Steag GmbH în județul Constanța.

Prin achiziția parcului eolian Crucea Nord, Hidroelectrica a realizat o achiziție extrem de importantă, constituind un prim pas care concretizează direcția strategică a societății către diversificarea portofoliului de producție și, în același timp, un pas indispensabil din perspectiva poziționării Hidroelectrica în contextul Pactului verde european și a obiectivelor de decarbonizare a sectorului energetic.

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

Riscuri IT și tehnologice

- Amenințări cibernetice: Hidroelectrica acordă o atenție deosebită gestionării acestui risc printr-un sistem complex, care cuprinde multiple linii de apărare precum:
 - sisteme hard/soft de protecție;
 - proceduri specifice;

- sesiuni de formare de conștientizare și conduită preventivă a utilizatorilor etc.:
- RGPD: Hidroelectrică consideră acest aspect ca fiind cu prioritate ridicată la nivel de management. Am creat un departament dedicat protecției drepturilor și libertăților persoanelor vizate, al cărui manager este numit responsabil cu protecția datelor.
- Baza activelor de producție: instalațiile hidroenergetice reprezintă un factor cheie pentru asigurarea securității energetice a României. Suplimentar față de strategia de rețehnologizare 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. Odată cu implementarea acestor strategii, intenționăm să realizăm condițiile necesare pentru implementarea unui sistem de conducere și supraveghere de la distanță a centralelor (conducere operativă fără personal de exploatare).

Riscuri sociale

- Capitalul uman: Factorii de risc includ 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 Hidroelectrică are în derulare o serie de inițiative cum ar fi:
 - oferirea de burse private de studii studenților în special de la facultățile de profil energetic dar și elevilor de la liceele cu profil energetic, organizarea de internship și ucenicie la locul de muncă, respectiv 11 burse acordate în anul școlar 2022-2023;
 - susținerea învățământului dual (Hidroelectrică 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), respectiv 176 burse acordate în anul școlar 2022-2023;
 - 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 Hidroelectrică, transport la și de la locul de muncă pentru personalul care asigură exploatarea centralelor hidroelectrice s.a.);
 - derularea în permanență de procese de recrutare atât externe, pentru a recruta noi resurse umane cu o bună pregătire profesională, asigurând astfel calitatea capitalului uman pe viitor, cât și interne, asigurând astfel oportunități de dezvoltare a carierei pentru angajații societății.

Risc politic, legal și de reglementare

Hidroelectrică prezintă o expunere ridicată determinată de posibilitatea concretizării unor schimbări legislative, de norme și politici. Hidroelectrică continuă să urmărească îndeaproape toate schimbările politicilor de reglementare și se angajează într-un dialog continuu și constructiv cu autoritățile relevante.

1.4 Afilieri și asociații

Nr.	Organizații profesionale la care Hidroelectrică este afiliată
1.	International Hydropower Association - IHA
2.	CNR-CME -Comitetul Național Român - <i>Consiliul Mondial al Energiei</i> (World Energy Council)
3.	Comitetul Român al Marilor Baraje - CROMB
4.	Institutul Național Român pentru Studiul Amenajării și Folosirii Surselor de Energie - IRE + Comitetul Român pentru <i>EURELECTRIC</i>
5.	Comitetul Național ICC România
6.	Centrul Român al Energiei - CRE
7.	Asociația pentru Relații cu Investitorii din România - ARIR
8.	Asociația Producătorilor de Energie Electrică - HENRO
9.	Societatea Inginerilor Energeticieni din România - SIER
10.	Internațional Trade Council

1.5 Recunoașteri/premii și certificări

- "Energy Manager of the Year" (Bogdan Badea), 13 decembrie, "Gala Premiilor The Diplomat 2022", The Diplomat;
- "Cea mai competitivă ofertă de pe piața energiei electrice", 7 decembrie, "Gala Financial Intelligence Awards 2022", Financial Intelligence;
- "Locul I - Cea mai valoroasă companie din România", 24 noiembrie, "Gala ZF", Ziarul Financiar;
- "Locul I - Topul Național al Firmelor" și "Premiul de Excelență în afaceri" , 23 noiembrie 2022, "Gala Topul Național al Firmelor", CCIR;
- "Premiul de excelență pentru cea mai spectaculoasă evoluție de business în furnizarea de energie electrică", 22 noiembrie 2022, "Gala Bursa", Ziarul Bursa;
- "Trofeul pentru **excelență**", 5 octombrie 2022, "Topului firmelor din Municipiul Bucuresti", CCIB;
- "Energy Champion of the Year", 12 mai 2022, Gala "The Energy CEO Forum & Awards Gala", The Diplomat.

2 Angajamentele noastre în materie de sustenabilitate

2.1 Accelerarea tranziției către o economie bazată pe energie verde

[201-2]

Strategia Hidroelectrică este corelată cu realitățile și obiectivele naționale, precum și cu orientările și politicile europene în domeniul energiei.

În conformitate cu Strategia investițională a Hidroelectrică pentru perioada 2020-2025 dar și cu Planul de Administrare al Hidroelectrică 2019-2023, Hidroelectrică și-a propus diversificarea portofoliului de producție, inclusiv prin dezvoltarea de noi capacități bazate pe surse regenerabile de energie și menținerea poziției societății în domeniul producției de energie electrică și al furnizării de servicii tehnologice de sistem atât la nivel național, cât și în plan regional.

Astfel, ținând cont de oportunitățile oferite de piață privind resursele regenerabile a căror dezvoltare este puternic susținută de Uniunea Europeană, Hidroelectrică își propune să pună accent pe valorificarea acestora. Hidroelectrică se aliniază țintei europene de trecere la producția de energie neutră din punctul de vedere al emisiilor de CO₂ până în anul 2050, respectiv, de accelerare a ritmului investițional în zona energiilor curate și durabile, a căror necesitate este întărită și prin politica națională.

În calitate de societate de energie hidroelectrică, suntem bine poziționați pentru a juca un rol cheie în tranziția globală către o economie cu emisii scăzute de carbon. Ne-am angajat să promovăm utilizarea energiei din surse regenerabile și să ne reducem amprenta de carbon. Hidroelectrică și-a reafirmat și în ultimul an intenția de a-și păstra interesele în zona energiei regenerabile, menținerea etichetei de societate verde 100% aflându-se în centrul valorilor societății.

Principala direcție a strategiei de investiții a Hidroelectrică, aprobată prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, este identificarea și adaptarea obiectivelor pe termen mediu și lung ale societății și a direcțiilor de acțiune necesare pentru consolidarea strategiei societății.

- Retehnologizarea centralelor hidroelectrice;
- Dezvoltarea de noi capacități de producție hidro;
- Diversificarea portofoliului de producție prin proiecte de producere a energiei, în special din surse regenerabile (eolian, solar), dar și implicarea în alte domenii economice, ținând cont de condițiile actuale și de evoluția pieței de energie la nivel național și regional;
- Implementarea de noi tehnologii în procesul de producere a energiei electrice;

Am dezvoltat o Strategie de sustenabilitate ca instrument prin care Hidroelectrică își propune să își atingă obiectivele de dezvoltare durabilă adăugând valoare din punct de vedere social și economic și protejând, în același timp, capitalul natural pe termen lung.

Pornind de la aspectele semnificative identificate, în calitate de cel mai mare producător de energie hidroelectrică din România, Hidroelectrică își propune pe termen mediu și lung:

- să creeze valoare prin producerea și vânzarea de energie electrică în mod responsabil față de comunitate și față de mediu, în ceea ce privește calitatea și performanța;
- să își mențină poziția de a fi o societate verde 100%, ca urmare a aplicării principiilor de dezvoltare durabilă;
- transformarea și consolidarea structurală, astfel încât societatea să devină un campion local și regional al tranziției la energia curată.

Angajamentele noastre



Mediu

Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon, reziliența la schimbările climatice și reducerea impactului asupra mediului.

Ne angajăm față de adaptarea și reziliența la schimbările climatice, reducând emisiile noastre de GES și impactul asupra biodiversității, contribuind la tranziția energetică și facilitând utilizarea energiei regenerabile.



Social

Ne concentrăm pe relația pe termen lung cu clienții, comunitățile locale și angajații/antreprenorii companiei.

Ne angajăm să îmbunătățim relațiile cu clienții, să oferim energie regenerabilă la prețuri accesibile, să implicăm și să dezvoltăm comunitățile locale, să îmbunătățim sănătatea și securitatea în muncă, să dezvoltăm abilitățile angajaților prin traininguri și să evităm incidentele de discriminare.



Guvernanta Corporativă

Respectarea continuă cu cerințele etice și de reglementare și asigurarea transparenței comunicării cu părțile interesate.

Ne angajăm să monitorizăm incidentele etice, atât pe plan intern, cât și cu furnizorii, să creștem egalitatea de gen la nivelul managementului de vârf și să creștem gradul de conștientizare a angajaților cu privire la aspectele etice.

2.2 Planul nostru strategic în materie de sustenabilitate

Misiunea Hidroelectrică este de a crea valoare prin producerea și comercializarea de energie electrică, într-un mod responsabil față de comunitate și de mediu, în condiții de calitate și performanță. Viziunea societății este de a-și consolida poziția de lider în producția de energie electrică și în furnizarea de servicii tehnologice de sistem, respectând principiile dezvoltării durabile. Ne ghidăm prin următoarele valori, care reprezintă piatra de temelie a societății:

- Performanță - Performanța fiecărui angajat contribuie la creșterea valorii societății;
- Integritate - Prin integritate (onestitate, corectitudine și anticorupție), fiecare angajat Hidroelectrică crează premisele unei organizații puternice și reziliente;
- Responsabilitate socială - Înțelegând și respectând mediul înconjurător și mediul social în care trăiește și se dezvoltă, fiecare angajat contribuie direct la viitorul său și al Hidroelectrică;
- Creativitate - Creativitatea fiecărui angajat asigură viitorul societății;
- Spirit de echipă - Împreună, angajații au forța necesară pentru a atinge obiectivele Hidroelectrică.

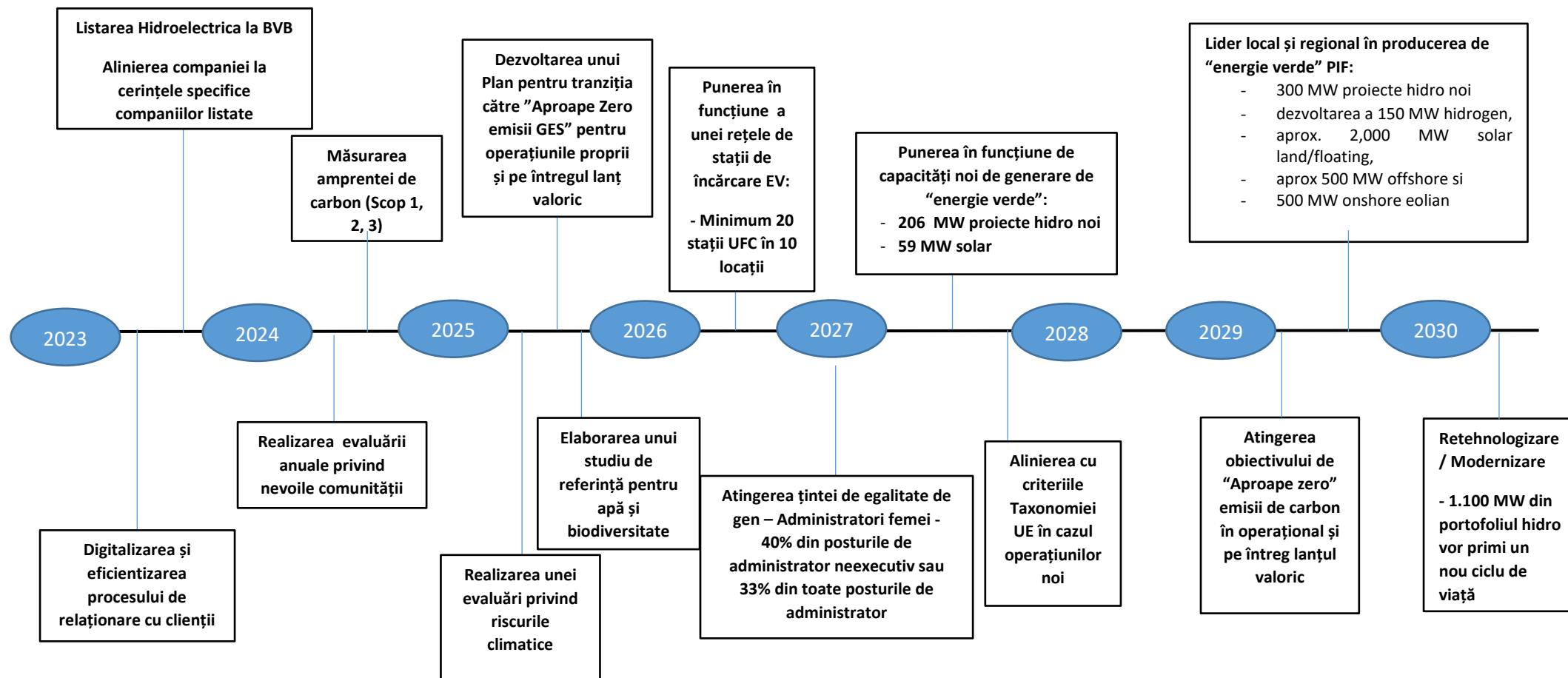
Pornind de la domeniile semnificative identificate anterior ca fiind relevante pentru dezvoltarea durabilă a societății, a fost definit un set de piloni ai sustenabilității, care reprezintă domeniile de interes ale societății pe termen scurt, mediu și lung, stabilind angajamente, obiective și acțiuni clare, precum și domenii de investiții.

După identificarea listei de inițiative ESG, a fost structurat, redactat și aprobat de către conducerea societății Planul strategic în materie de sustenabilitate:

- Fiecare inițiativă a fost încadrată într-un pilon, o temă și un obiectiv specific, însoțită de indicatori de performanță specifici, persoane responsabile cu implementarea, bugete, surse de finanțare și calendarul de implementare;
- Planul a fost apoi validat de conducerea societății. Toate departamentele relevante ale societății au fost implicate în acest proces, cu scopul de a crește nivelul de conștientizare cu privire la importanța punerii în aplicare a prevederilor Planului strategic în materie de sustenabilitate.

Viziune 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.								
Piloni ESG	Guvernanță și performanță economică	Tranziție energetică	Schimbări climatice	Mediu și Biodiversitate	Clienți	Comunități locale	Sănătate și siguranță ocupațională	Cultură organizațională
Obiective strategice	Listarea la Bursa de Valori București Etica în afaceri Diversitatea consiliului de supraveghere	Lider local și regional în producerea de "energie verde" și în sprijinirea tranziției către o economie bazată pe energie regenerabilă și eficientă energetic	Adaptarea la schimbările climatice și atingerea nivelului de performanță „Aproape zero emisii de GES,,	Prevenirea/atenuarea impactului asupra mediului, cu accent pe zonele cu valoare ecologică ridicată, situri Natura 2000	Garantarea accesului la o energie curată și la prețuri accesibile și îmbunătățirea permanentă a relației cu clienții	Implicarea proactivă și transparentă în proiecte de interes local, în sprijinirea comunității în zonele în care HE activează	Zero accidente de muncă	Îmbunătățirea culturii organizaționale prin diversitate, incluziune și nediscriminare și prin dezvoltarea competențelor angajaților
Catalizatori pentru sustenabilitate	1. Conștientizarea și angajamentul managementului de vârf 2. Angajați (pregătire, abilități) 3. Implicarea părților interesate în procesul decizional 4. Retehnologizare & Digitalizare							




Foia de parcurs a Hidroelectrica în domeniul sustenabilității pentru perioada 2023-2030









2.3 Contribuția noastră la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU

Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite (ODD) reprezintă un set de 17 obiective care vizează crearea unei lumi mai durabile și mai echitabile până în 2030. ODD-urile abordează o gamă largă de provocări sociale, de mediu și economice, inclusiv sărăcia, inegalitatea, schimbările climatice și degradarea mediului. ODD-urile oferă un cadru pentru ca afacerile să își alinieze operațiunile la prioritățile globale de sustenabilitate și să aducă o contribuție pozitivă la societate și la mediu.

În calitate de societate hidroenergetică angajată în direcția sustenabilității, recunoaștem importanța ODD-urilor ONU și rolul pe care întreprinderile îl joacă în atingerea acestora. Suntem mândri să contribuim la mai multe ODD-uri prin inițiativele noastre de sustenabilitate curente, sau viitoare.

ODD	Pilon ESG	Obiective strategice
  	Guvernanță corporativă	<p>Listarea la Bursa de Valori București.</p> <p>Efectuarea de instruiți pentru angajați pe tematici privind Codul de etică Hidroelectrică, anticorupție etc.</p> <p>Creșterea ponderii femeilor în poziții de conducere (33% femei din toate posturile de administrator).</p> <p>0 acte de corupție.</p>
	Schimbări climatice	<p>Măsurarea amprentei de carbon (Scop 1, 2, 3).</p> <p>Realizarea unui studiu privind evaluarea riscurilor și oportunităților climatice precum și a impactului financiar al acestor riscuri.</p> <p>Elaborarea Planului privind tranziția către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric".</p>
 	Tranziție energetică	<p>Creșterea și diversificarea producției de energie electrică din surse regenerabile prin dezvoltarea sau achiziția de noi capacități de producere a energiei din surse hidro, solar și eolian:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 300 MW proiecte hidro noi – 300-500 MW eolian on-shore – 300 - 500 MW eolian off-shore – 2.000 MW solar teren/flotant – 150 MW hidrogen <p>Retehnologizare/ Modernizare</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1.100 MW din portofoliul hidro ce vor primi un nou ciclu de viață

 	Mediu și Biodiversitate	Elaborare unui studiu de referință cuprinzând: 1. determinări și calcul debite de servitute cu componentă debit ecologic; 2. determinare măsuri concrete în acord cu cerințele de aliniere la criteriile de screening tehnic privind biodiversitatea și resursele de apă, prevăzute în Taxonomie pentru investițiile noi.
 	Cultură organizațională	Menținerea fluctuației voluntare a personalului sub 2%. Minim 20 h/angajat/an pentru personalul TESA fără acces în instalații Minim 96 h/angajat/an pentru personalul operațional. 0 incidente de discriminare.
 	Sănătate și siguranță ocupațională	LTIR (Rata de accidentare cu timp pierdut, în cazul propriilor angajați) < 1. 0 incidente grave de muncă sau fatalități. Minim 8 ore de instruire SSO/angajat/an pentru personalul operațional.
	Comunități locale	Realizarea unei evaluări privind nevoile comunității pentru a înțelege mai bine nevoile critice ale comunităților și dezvoltarea de proiecte convenite cu fiecare comunitate.
	Clienți	Digitalizarea și eficientizarea procesului de relaționare cu clienții . Implementarea unui mecanism online privind reclamațiile și evaluarea satisfacției clienților.

3 Performanțele de sustenabilitate ale Hidroelectrica

Suntem dedicați îmbunătățirii continue a performanțelor în materie de sustenabilitate. Am stabilit indicatori cheie de performanță („ICP”) pentru a ne urmări progresul și a asigura responsabilitatea. Aceștia acoperă o serie de aspecte legate de sustenabilitate, inclusiv factori de mediu, sociali și de guvernare.

Prezentare generală a ambițiilor și a progreselor în materie de sustenabilitate în 2022

Pilon ESG	Țintă	Progrese în 2022
Guvernanță și performanță economică	15% din acțiuni listate în 2023	În grafic
	Femei în consiliile de supraveghere: 33% atât pentru posturile de director executiv, cât și pentru cele de director neexecutiv până în 2027	2/12=16,67%
	100% plângeri soluționate	100%
	2 ore/angajat/an 100% din angajați instruiți cu privire la subiecte precum Codul Etic al Hidroelectrica, anticorupție etc.	În grafic 99,92%
	0 incidente de corupție confirmate	În grafic
Schimbări climatice	Evaluarea amprente de carbon finalizată până în 2024 100% din operațiuni evaluate în ceea ce privește riscurile și oportunitățile climatice, pentru care s-au identificat riscurile climatice și implicațiile financiare până în 2025 Plan de tranziție către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric" dezvoltat până în 2025 "Aproape zero" emisii de carbon în operațional și pe întreg lanțul valoric până în 2029	-

Tranziția energetică	<p>Punerea în funcțiune a unor noi capacități de generare a energiei verzi până în 2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 206 MW proiecte hidroenergetice noi - 59 MW energie solară. <p>Lider local și regional în producția de „energie verde” PIF până în 2030:</p> <ul style="list-style-type: none"> 300 MW proiecte hidro noi; 300-500 MW eolian on-shore; 300 - 500 MW eolian off-shore; 2.000 MW solar teren/flotant; 150 MW hidrogen 	<p>Capacitate totală instalată de energie hidroelectrică: 6.372,17 MW</p> <p>Capacitate instalată de energie eoliană: 108 MW</p>
Biodiversitate și ecosisteme acvatice	<p>Elaborarea studiilor de referință, inclusiv:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 103 studii pentru determinarea și calcularea debitelor de servitute cu componentă debit ecologic până în 2026 2. determinarea de măsuri concrete în acord cu cerințele de aliniere la criteriile de screening tehnic privind biodiversitatea și resursele de apă, prevăzute în Taxonomie pentru investițiile noi, până în 2027 	<p>-</p> <p>În anul 2022 s-au contractat cele 103 studii de determinare și calcul debit cu se servitute cu componența de debit ecologic, dar contractul a fost reziliat din cauza nerespectării clauzelor contractuale de către prestator. S-a relansat o nouă procedură de achiziții.</p>
Cultura organizațională	<p>Minim 20 ore/ angajat/an pentru personalul TESA fără acces la facilități, anual</p> <p>Minim 96 ore/ angajat/an pentru personalul operațional, anual</p> <p>Creșterea cu 10% a numărului minim de ore de instruire pe angajat pe an, pentru categoriile de personal pentru care se identifică nevoia de instruire suplimentară, până în 2027</p> <p>Fluctuație anuală voluntară personal < 2%</p> <p>Până la ocuparea locurilor alocate acestor programe, în funcție de aprobările anuale:</p> <p>Nr. burse (50 burse private): nr. bursieri angajați / nr. bursieri absolvenți = 1</p>	<p>În grafic: TESA: 20 ore/ angajat/an</p> <p>Personal operațiuni: 96 ore/angajat/an</p> <p>În grafic: 1,56%</p> <p>În grafic</p>

	<p>Nr. burse pentru susținerea financiară a elevilor din programul de învățământ dual (210 locuri), acordate /nr. elevi înscriși în învățământul dual care îndeplinesc criteriile de eligibilitate = 1</p> <p>60 de programe de stagiatură/an: Nr. de stagii angajați / Nr. de stagii participanți la programele de stagiatură >50%</p> <p>Nr. participanți la programul de stagiatură / nr. de programe de stagiatură prevăzute în Acordurile-cadru încheiate cu instituțiile de învățământ superior >50%</p>	<p>Bursieri angajați</p> <p>176/176</p> <p>9/10</p>
	<p>0 incidente de discriminare</p> <p>100% din personalul de conducere a fost instruit cu privire la diversitate, incluziune și nediscriminare, anual</p>	În grafic
Sănătatea și securitatea în muncă	0 incidente de muncă având consecințe grave sau rezultate în decese	Performanță foarte bună (0 incidente)
	LTIR < 1%	În grafic: 0,42
	Minim 8 ore de instruire privind sănătatea și securitatea în muncă/angajat/an pentru personalul operațional	În grafic
Comunități locale	<p>Evaluare privind nevoile comunității (care abordează operațiuni diferite) realizată până în 2024</p> <p>2 comunități în care au fost dezvoltate și finalizate proiecte în baza unei evaluări privind nevoile comunității (1 proiect/comunitate) până în 2026</p>	-
Clienți	<p>100% platformă online funcțională pentru relaționarea cu clienții până în 2023</p> <p>100% platformă online funcțională pentru mecanismul de soluționare a plângerilor și</p>	În grafic

3.1 Creștere economică durabilă

Performanță economică

[201-1]

Hidroelectrică își propune să își mențină poziția de lider în domeniul producției de energie electrică și al furnizării de servicii de sistem, atât la nivel național, cât și regional. Principalele direcții de acțiune sunt pentru susținerea eforturilor de transformare a Hidroelectrică într-un jucător important pe piața de energie electrică din sud-estul Europei, precum și pentru extinderea activității societății la nivel regional, prin consolidarea activităților curente și identificarea de noi oportunități de afaceri, inclusiv prin achiziția altor societăți, în funcție de oportunitățile pe care le oferă piața.

Conceptele pentru viitorul Societății vizează creșterea gradului de inovare, în special prin creșterea nivelului tehnologic, atât în ceea ce privește exploatarea eficientă a resurselor utilizate, cât și mixul optim de surse regenerabile pentru producerea de energie electrică. Interesul pentru investiții în parcuri eoliene onshore și offshore, fotovoltaice, producția de hidrogen prin hidroliză, care, corelate cu implementarea celor mai moderne și sigure sisteme, vizează transformarea și consolidarea societății în contextul tranziției către energia curată.

Valoarea economică directă generată, distribuită și reportată (RON):

Financiar (milioane lei)	2022	2021	2022/2021
Venituri din exploatare	9.451	6.489	146%
EBITDA ²	5.985	4.506	133%
Profit net	4.464	3.116	143%
Operațional (TWh)	2022	2021	
Energie produsă	13,6	16,9	80%
Energie produsă și livrată	13,4	16,7	80%
Energie vândută	14,7	17,4	84%

Informații privind Taxonomia UE

Taxonomia UE este un sistem de clasificare care urmărește să ofere un limbaj comun pentru finanțarea durabilă. Acesta clasifică activitățile economice în funcție de contribuția lor la șase obiective de mediu. Taxonomia este un cadru elaborat pentru a permite companiilor să identifice și să raporteze cu privire la sustenabilitatea activităților lor.

Regulamentul UE privind taxonomia (Regulamentul UE 2020/852) a intrat în vigoare în luna iulie 2020. Acesta impune condiții generale pe care o activitate economică trebuie să le îndeplinească pentru a fi calificată drept durabilă din punct de vedere ecologic, în vederea atingerii următoarelor obiective de mediu:

- Atenuarea schimbărilor climatice;

² „EBITDA” este definită ca profitul/ (pierderea) înainte de impozitare, înainte de (i) amortizarea imobilizărilor corporale și necorporale și (ii) cheltuielii și venituri din dobânzi.

- Adaptarea la schimbările climatice;
- Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și marine;
- Tranziția către o economie circulară;
- Prevenirea și controlul poluării;
- Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

În luna iunie 2021, Comisia Europeană a adoptat în mod oficial Regulamentul delegat privind clima, care stabilește criteriile tehnice care definesc acele activități care contribuie în mod substanțial la atenuarea schimbărilor climatice și la adaptarea la acestea, primele două dintre cele șase obiective de mediu menționate mai sus.

În conformitate cu cerințele Regulamentului, dar și ale legislației naționale, Hidroelectrică trebuie să includă în raportarea nefinanciară aferentă anului fiscal 2022, informații privind modul și măsura în care activitățile societății sunt asociate cu activități economice care se califică drept sustenabile din punct de vedere al mediului.

Procesul efectuat de Hidroelectrică pentru identificarea activităților eligibile

Pentru exercițiul 2022, Hidroelectrică a evaluat măsura în care activitățile sale au contribuit la obiectivele de atenuare a schimbărilor climatice și de adaptare la acestea, în conformitate cu taxonomia UE. În același timp, în conformitate cu cerințele actuale, Hidroelectrică a determinat proporția activităților economice eligibile pentru taxonomie în veniturile totale, cheltuieli de capital (CapEx) totale și cheltuieli de exploatare (OpEx) totale.

Acest proces a fost intensiv, implicând, printre altele:

- Organizarea unui atelier de lucru complex cu membrii conducerii interne și cu personalul relevant din cadrul societății, împreună cu un consultant extern, pentru a prezenta și a oferi o mai bună înțelegere a noilor cerințe de raportare introduse de noul Regulament. La atelier a participat personal din următoarele departamente: Tehnic și Suport Producție, Financiar, Contabilitate, Resurse Umane, Strategie, Diversificare Afaceri și Relația cu Investitorii, SSM și Protecția Mediului, Serviciul Comunicare, Relații Publice și Responsabilitate Socială Corporativă, Dezvoltare și Retehnologizare; Trading și Furnizare;
- În urma acestui atelier, precum și a altor consultări interne ulterioare, a fost întocmită lista activităților eligibile și au fost calculați cei 3 indicatori (CAPEX, OPEX și venituri totale).

Astfel, activitățile desfășurate în anul 2022 și identificate ca fiind eligibile sunt următoarele:

1. Producția de energie electrică în centrale hidroelectrice;
2. Producția de energie electrică din centrale eoliene.

Precizăm că proporția de venituri a fost calculată ca parte din veniturile nete obținute din produse sau servicii, inclusiv imobilizări necorporale, asociate cu activitățile economice eligibile pentru taxonomie, în special activitățile 4.3 și 4.5 (pentru numărător), împărțite la veniturile nete (numitor).

În ceea ce privește proporția cheltuielilor de capital (CapEx), menționăm că au fost luate în considerare investițiile nete totale (fără avansuri, rambursări sau participații) și s-a aplicat formula CapEx eligibile pentru taxonomie (numărător) împărțit la CapEx total (numitor) (numitor).

În ceea ce privește proporția cheltuielilor de exploatare (OpEx), s-a aplicat formula OpEx eligibile pentru taxonomie (numărător) împărțită la OpEx totale (numitor).

Atfel, activitatea economică desfășurată de Hidroelectrică este eligibilă din punct de vedere al Taxonomiei UE iar proporția veniturilor din activități economice considerate eligibile conform

taxonomiei este de 100%, similar fiind și în cazul cheltuielilor de capital (CapEx) și al cheltuielilor de exploatare (OpEx) asociate activităților eligibile conform Taxonomiei.

Menționăm că la acest moment nu putem susține sau demonstra faptul că activitățile desfășurate sunt aliniate la taxonomia UE, deoarece criteriile tehnice impuse necesită o analiză detaliată, precum și realizarea a numeroase studii și evaluări, dovezile necesare demonstrării alinierii neputând fi încă obținute.

Totodată, precizăm că obiectivele hidroenergetice aflate în exploatare au fost construite cu multe zeci de ani în urmă și încă nu dispunem de suficiente informații pentru a evalua dacă măsurile necesare a fi luate în vederea alinierii sunt fezabile din punct de vedere tehnic și relevante din punct de vedere ecologic.

Pentru a nu exista nici o urmă de îndoială, dorim să aducem la cunoștință tuturor părților interesate faptul că Hidroelectrică este ferm angajată să realizeze o astfel de analiză în viitorul apropiat.

În tabelele ce urmează, detaliem informații despre:

- Proporția din cifra de afaceri generată de produse sau servicii asociate cu activitățile economice eligibile / aliniate la taxonomie;
- Proporția CapEx din produse sau servicii asociate cu activități economice eligibile / aliniate la taxonomie;
- Proporția OpEx din produse sau servicii asociate cu activități economice eligibile / aliniate la taxonomie.

Proporția din cifra de afaceri generată de produse sau servicii asociate cu activitățile economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

Activități Economice	Coduri	Cifra de afaceri absolută	Proporția din cifra de afaceri	Criterii privind contribuția substanțială						Criterii DNSH („A nu prejudicia în mod semnificativ”)						Proporția activităților economice aliniate la taxonomie în cifra de afaceri, anul 2022	Proporția activităților economice aliniate la taxonomie în cifra de afaceri	Categorie (activitate de facilitare)	Categorie (activitate de tranziție)
				Atenuarea schimbărilor climatice	Adaptarea la schimbările climatice	Resursele de apă și cele marine	Tranziția către o economie circulară	Prevenirea și controlul poluării	Biodiversitate și ecosisteme	Atenuarea schimbărilor climatice	Adaptarea la schimbările climatice	Resursele de apă și cele marine	Tranziția către o economie circulară	Prevenirea și controlul poluării	Biodiversitate și ecosisteme				
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		-	0%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		-	0%																
Cifra de afaceri a activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		-	0%																
A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		404.215.859	4%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		9.212.111.226	96%																
Cifra de afaceri a activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)		9.616.327.085	100%																
Total (A.1+A.2)		9.616.327.085	100%																
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
Cifra de afaceri a activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei (B)		-	0%																
Total (A+B)		9.616.327.085	100%																

Proporția CapEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

Activități Economice	Coduri	CapEx absolut în RON	Proporția din CapEx în %	Atenuarea schimbărilor climatice în %	Criterii privind contribuția substanțială					Criterii DNSH („A nu prejudicia în mod semnificativ”)					Garantii minime Da/ Nu	Proporția CapEx aliniată la taxonomie, anul 2022 în %	Proporția CapEx aliniată la taxonomie, anul 2021 în %	Categorie (activitate de facilitare) E/-	Categorie (activitate de tranziție) T/-
					Adaptarea la schimbările climatice în %	Resursele de apă și cele marine în %	Tranziția către o economie circulară în %	Prevenirea și controlul poluării în %	Biodiversitate și ecosisteme în %	Atenuarea schimbărilor climatice Da/ Nu	Adaptarea la schimbările climatice Da/ Nu	Resursele de apă și cele marine Da/ Nu	Tranziția către o economie circulară Da/ Nu	Prevenirea și controlul poluării Da/ Nu					
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		-	0%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		-	0%																
CapEx aferente activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		-	0%																
A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		3.990	0%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		204.819.106	100%																
CapEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al axonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere almediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)		204.819.106	100%																
Total (A.1+A.2)		204.819.106	100%																
CapEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei (B)																			
Total (A+B)		204.819.106	100%																

Proporția OpEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

Activități Economice	Coduri	OpEx absolut	Proporția din OpEx	Criterii privind contribuția substanțială						Criterii DNSH („A nu prejudicia în mod semnificativ”)						Proporția OpEx aliniată la taxonomie, anul 2022	Proporția OpEx aliniată la taxonomie, anul 2021	Categorie (activitate de facilitare)	Categorie (activitate de tranziție)
				Atenuarea schimbărilor climatice	Adaptarea la schimbările climatice	Resursele de apă și cele marine	Tranziția către o economie circulară	Prevenirea și controlul poluării	Biodiversitate și ecosisteme	Atenuarea schimbărilor climatice	Adaptarea la schimbările climatice	Resursele de apă și cele marine	Tranziția către o economie circulară	Prevenirea și controlul poluării	Biodiversitate și ecosisteme				
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		-	0%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		-	0%																
OpEx aferente activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		-	0%																
A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)																			
4.3. Generarea de energie electrică din energie eoliană		266.620.577	6%																
4.5. Generarea de energie electrică din energie hidroelectrică		4.052.259.649	94%																
OpEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)		4.318.880.226	100%																
Total (A.1+A.2)		4.318.880.226	100%																
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
OpEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei (B)		-	0%																
Total (A+B)		4.318.880.226	100%																

3.2 Performanță socială

[2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 405-1, 405-2, 406-1]

Recunoaștem importanța performanței sociale în atingerea obiectivelor noastre de sustenabilitate și în crearea de valoare pentru părțile noastre interesate. Prin performanță socială înțelegem impactul pozitiv pe care Hidroelectrică îl are asupra angajaților săi, a comunităților locale și a clienților săi și este o componentă esențială a strategiei noastre generale de sustenabilitate.

Angajații noștri

Capitalul uman reprezintă un element cheie pentru îndeplinirea obiectivelor societății. Hidroelectrică urmărește atragerea și retenția personalului calificat prin: optimizarea și eficientizarea structurii organizatorice, creșterea capitalului uman și instruirea/formarea periodică a salariaților, introducerea unui sistem de managementul performanței pentru angajați, îmbunătățirea măsurilor de dezvoltare a personalului prin cursuri și instruire.

Angajamentul nostru față de managementul angajaților este aliniat la viziunea noastră privind un viitor durabil și responsabil. Vom continua să asigurăm un mediu de lucru sigur și sănătos, să promovăm practici de muncă echitabile, să încurajăm o cultură a respectului și demnității și să oferim oportunități de instruire și dezvoltare.

Personalul societății este esențial pentru succesul și dezvoltarea viitoare a acesteia. Capacitatea Hidroelectrică de a-și realiza obiectivele depinde de capacitățile și performanțele angajaților și ale conducerii, precum și de capacitatea de a atrage și de a dezvolta, de a recunoaște și de a reține angajații talentați. Astfel, deciziile operaționale sunt armonizate cu interesele și nevoile angajaților societății.

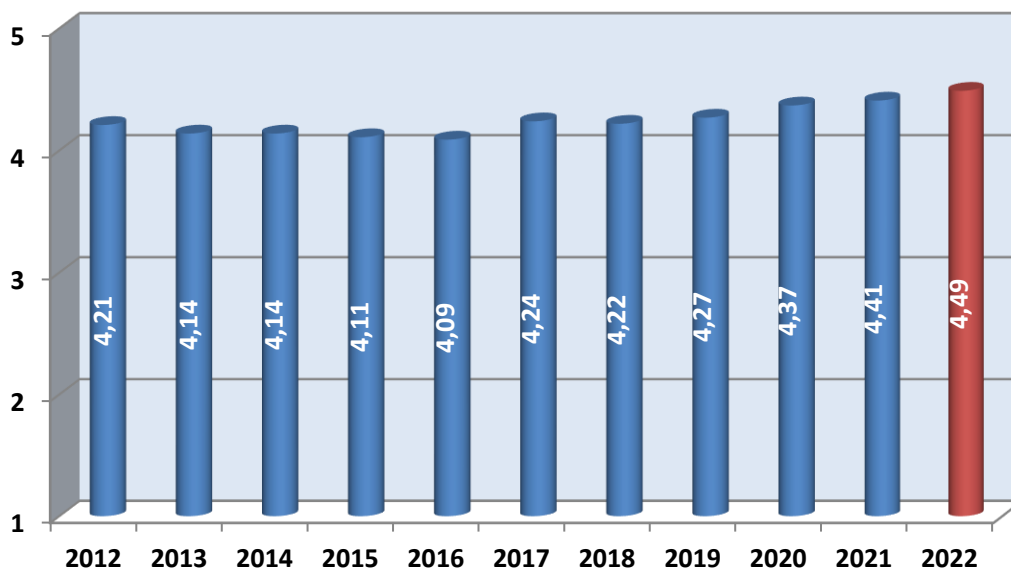
În 2021 au fost evaluate performanțele salariaților aferente anului 2020, în anul 2022 au fost evaluate performanțele aferente anului 2021, iar în anul 2023 au fost evaluate performanțele aferente anului 2022.

Annual, începând cu anul 2011, se desfășoară măsurarea gradului de implicare al angajaților și implicarea clientului intern în societate folosind două instrumente care sunt proprietatea Hidroelectrică. Această evaluare se face la începutul anului în curs pentru anul anterior.

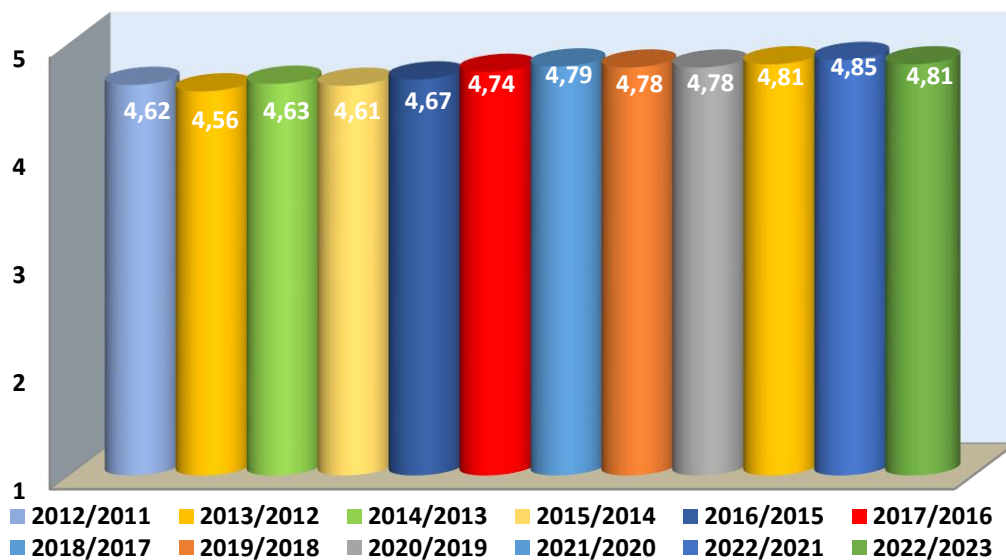
Prezentăm în graficele următoare evoluția celor doi indicatori care arată implicarea angajaților și calitatea relațiilor interne în cadrul Hidroelectrică.

IMPLICAREA ANGAJAȚILOR HIDROELECTRICA (IAH)

Satisfacția față de Hidroelectrica SA ca loc de muncă (Q0)
Cercetare efectuată în anii 2012-2023 pentru perioada 2011 - 2022



Implicarea clienților interni - medie generală Hidroelectrica Situație comparativă 2012-2022



Angajamentele noastre

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/AȚIUNE	INDICATOR CHEIE DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE	
Cultura organizațională	Atractivitate ca angajator	Creșterea satisfacției angajatului Creșterea retenției angajaților Atragerea talentelor noi și a tinerilor profesioniști	Identificarea nevoilor de instruire și livrarea programului anual de instruire	Nr. ore de instruire/angajat/an	Minim 20 ore/angajat/an for TESA staff pentru personalul TESA fără acces la facilități Minim 96 ore/angajat/an pentru personalul operațional	Anual	
						Creșterea cu 10% a numărului minim de ore de instruire pe angajat pe an, pentru fiecare dintre cele două categorii de personal	2027
			Realizarea sondajelor anuale de satisfacție a angajaților	% rotație voluntară a angajaților	Rotație voluntară < 2%	Anual	
		Dezvoltarea de noi proiecte pentru pregătirea tinerilor studenți în diverse specializări pentru industria hidroenergetică	1. Număr de burse (50 burse): Număr bursieri angajați / Număr bursieri absolvenți. 2. Număr burse pentru susținerea financiară a elevilor din programul de învățământ dual (210 locuri), acordate /număr elevi înscriși în învățământul dual care îndeplinesc criteriile de eligibilitate. 3. 60 de programe de stagiatură pe an: Număr de stagiați angajați / Număr de stagiați participanți la programele de stagiatură. 4. Număr participanți la programul de	1) 1 2) 1 3) >50% 4) >50%	Până la ocuparea locurilor alocate acestor programe, în funcție de aprobările anuale		

				stagiatură / Număr de programe de stagiatură prevăzute în Acordurile- cadru încheiate cu instituțiile de învățământ superior.		
--	--	--	--	--	--	--

Structura organizatorică a S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. cuprinde un număr de 3.686 de posturi din care 397 în executiv și 3.289 în sucursale.

La 31.12.2022 societatea avea 3.465 angajați, din care 28 cu contracte suspendate pentru diverse cauze. Din cei 3.465 salariați, 3.464 sunt angajați cu normă întreagă și 1 cu timp parțial. În perioada ianuarie – decembrie 2022, au avut loc 298 angajări în organizație, din care 114 TESA, și 484 muncitori și 3 reintegrări ca urmare a anulării de către instanțele de judecată a deciziilor privind concedierea. Numărul de angajați include și personalul Sucursalei Wind, ca urmare a Hotărârii AGEA nr. 13/18.08.2022 prin care s-a aprobat fuziunea prin absorbție a Hidroelectrica Wind Services S.R.L. și Crucea Wind Farm S.A. de către Hidroelectrica S.A.

Structura și numărul angajaților Hidroelectrica pe grupe de vârstă la data de 31.12.2022:

Grupa de vârstă	2022	
	Număr	%
18 -30	209	6%
31 - 40	569	16%
41-50	922	27%
51- 60	1.633	47%
> 60	132	4%

Structura angajaților societății Hidroserv

În data de 31.12.2022, structura personalului Hidroserv arăta astfel:

Total personal angajat cu contract individual de muncă, inclusiv suspendat, în cadrul:	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	Comitetul Executiv	TOTAL
Total angajați la sfârșitul lunii decembrie (31.12.2022)	148	126	142	106	262	244	79	49	1.156
Angajați producție directă – personal operativ	113	97	113	77	217	187	57	0	861
Angajați producție directă indirect și Tesa	35	29	29	29	45	57	22	49	295

Structura angajaților în cadrul societății Crucea Wind Farm: 5 angajați (1 angajat + 4 contracte de mandat (director general + 3 administratori), a căror vârstă medie era de 31-50 de ani (44,2 ani). În cursul anului 2022, a fost încheiat 1 contract de mandat și a încetat un alt contract de mandat.

Structura angajaților în cadrul societății Hidroelectrica Wind Services: 6 angajați (5 angajați + 1 contract mandat) a căror vârstă medie era de 31-50 de ani (40,8 ani). Menționăm, de asemenea, că în ceea ce privește resursele umane, în anul 2022 a fost încheiat un contract de mandat și a încetat un alt contract de mandat.

Hidroelectrica combate discriminarea de orice fel prin toate acțiunile sale. De exemplu, Contractul Colectiv de Muncă acordă zile libere plătite pentru angajații de altă religie decât cea majoritară, cea ortodoxă, conform legislației în vigoare.

Contractul colectiv de muncă respectă activitatea sindicală a angajaților săi. Cei cu funcții de conducere în cadrul sindicatului beneficiază de zile libere plătite pentru desfășurarea activităților sindicale. De asemenea, este respectat dreptul sindicatului de a organiza reuniuni periodice ale organelor sale de conducere. În fiecare filială, angajații cu funcții sindicale eligibile beneficiază de o zi/săptămână dedicată desfășurării 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 nici un fel de discriminare față de restul candidaților.

Peste 95% dintre angajații societății fac parte dintr-un sindicat. Interesele acestora sunt apărute de sindicatul reprezentativ la nivelul societății, Sindicatul Hidroelectrica Hidrosind.

Contractul colectiv de muncă este încheiat cu partenerul de dialog social, Hidrosind care urmărește consultarea angajaților cu privire la principalele acțiuni din cadrul societății:

- Restructurare/reorganizare;
- Întocmirea bugetului de venituri și cheltuieli;
- Distribuirea profitului către salariați și procese bazate pe 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 al comisiei de concurs pentru toate concursurile organizate în cadrul societății, fie că este vorba de recrutare internă sau externă. Premiera, avansarea și creșterea salarială se bazează pe regulamentul/protocolul încheiat între angajator și sindicatul Hidrosind.

Regulamentul intern este întocmit în conformitate cu legislația muncii. Acesta este elaborat împreună cu sindicatul, deși Codul muncii prevede doar consultarea asociației în acest caz. Contractul colectiv de muncă prevede drepturi substanțiale acordate angajaților în caz de concediere colectivă sau individuală (maximum 24 de salarii ale angajatului, în funcție de vechimea în societate). Precizăm că peste 55% dintre salariați pot beneficia de indemnizația maximă, având în vedere că au peste 20 de ani de vechime în cadrul societății.

Recrutarea angajaților se face în mod transparent, ținând cont de competența, de experiența profesională necesară, de obligațiile/restricțiile stabilite de legislație și de riscurile specifice activităților ce urmează a fi desfășurate, precum și de integritatea candidaților, care vor fi verificați la angajare, pentru a evita apariția unor situații care pot afecta negativ societatea.

Categorii	Noi angajați		Rotația angajaților	
	Număr	Rată	Număr	Rată
Pe sexe	2022	2022	2022	2022
Femei	48	1,39	28	0,81
Bărbați	250	7,22	189	5,45
Total	298	8,60	217	6,26
Pe vârste	2022	2022	2022	2022

<30	52	1,50	3	0,09
30-50	184	5,31	33	0,95
>50	62	1,79	181	5,22
Total	298	8,60	217	6,26

În anul 2022 au avut loc 298 de angajări în societate și 217 încetări ale contractelor de munca. Vârsta medie a personalului la finalul anului 2022 era 47,9 ani.

Hidroelectrica respectă reglementările în vigoare privind legislația muncii. Perioada minimă de preaviz pentru schimbările operaționale este de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere. Vârsta minimă pentru angajarea în cadrul societății este de 16 ani.

La nivelul Hidroelectrica, există o comisie mixtă administrație-sindicat, care asigură respectarea clauzelor prevăzute în contractul colectiv de muncă. În cazuri particulare și bine justificate, sau pe baza unor anchete sociale, comisia propune conducerii societății acordarea de ajutoare materiale angajaților, membrilor familiilor acestora sau foștilor angajați (pensionari). Organizația oferă diferite beneficii angajaților, după cum urmează:

- copiilor (până la vârsta de 18 ani inclusiv) cu ocazia Crăciunului și pe 1 iunie;
- femeilor cu ocazia zilei de 8 martie;
- tichete cadou pentru ziua de naștere a fiecărui angajat;
- tichete de masă pentru fiecare angajat încadrat pentru numărul de zile lucrătoare din lună;
- indemnizații pentru nașterea unui copil, pentru căsătorie, pentru decesul unui angajat sau al unui membru al familiei;
- decontarea transportului la și de la locul de muncă, telefon mobil, mașină de serviciu pentru îndeplinirea funcțiilor esențiale;
- cursuri de instruire și formare profesională, autorizare personală;
- creșteri salariale cu ocazia sărbătorilor (Paște, Crăciun);
- ziua societății (Ziua Energeticianului - 20 iulie).

Salariile, beneficiile și condițiile de muncă atractive ale societății sunt reflectate în fluctuația scăzută a personalului înregistrată în 2022.

Concediu pentru creșterea copilului	Bărbai	Femei
	2022	2022
Numărul total de zile de concediu pentru creșterea copilului efectuate	677	2.574
Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu pentru creșterea copilului	6	12
Numărul total de angajați care au efectuat concedii pentru creșterea copilului	6	12
Numărul total de angajați care s-au reîntors la serviciu în perioada de raportare de după încheierea concediului pentru creșterea copilului	6	12
Numărul total de angajați care au revenit la locul de muncă după terminarea	6	12

concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajați după 12 luni de la revenirea la locul de muncă		
--	--	--

Diversitate, egalitate de șanse și nediscriminare

Angajamentele noastre și acțiunile viitoare

Recunoaștem că diversitatea și incluziunea sunt esențiale pentru promovarea unei culturi pozitive și incluzive la locul de muncă.

Suntem dedicați promovării diversității și incluziunii în cadrul forței noastre de muncă și am implementat mai multe inițiative pentru a sprijini acest lucru, inclusiv cursuri de instruire cu privire la prejudecățile inconștiente și grupuri de resurse pentru angajați.

PILONUL ESG	ASPECT	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACȚIUNE	INDICATOR CHEIE DE PERFORMANȚĂ	OBIECTIV	DATA SCADENTĂ
Cultura organizațională	Diversitate, incluziune și nediscriminare	0 incidente de discriminare	Dezvoltarea și furnizarea unei sesiuni de instruire pentru a îmbunătăți gradul de conștientizare a managementului cu privire la diversitate, incluziune și nediscriminare	Nr. de incidente de discriminare	0	Anual
				% din management instruit	100%	Anual

Abordarea noastră

Egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost un principiu fundamental al Uniunii Europene încă de la înființarea acesteia.

Hidroelectrica a întreprins întotdeauna acțiuni pentru a asigura egalitatea de gen, principiu pe baza căruia bărbații și femeile primesc remunerații egale și au drepturi egale în societate. Astfel, începând cu anul 2018, a fost implementat un nou sistem de salarizare bazat pe metodologia internațională Mercer, care stabilește salariile pentru diferite funcții prin evaluarea posturilor în funcție de cinci dimensiuni (impact, comunicare, inovație, cunoștințe și riscuri), care pot fi ocupate printr-o procedură transparentă, în care competența primează, indiferent dacă ocupantul este bărbat sau femeie.

Hidroelectrica nu restricționează dreptul nimănui de a ocupa un post prin competiție în procesul de recrutare, selecție și promovare, chiar dacă totalul angajaților societății este predominant masculin. Acest lucru este strâns legat de faptul că multe dintre locurile de muncă în operarea instalațiilor sunt situate în zone greu accesibile, izolate, cu un program de lucru în schimburi continue în subteran.

Societatea își propune să creeze un mediu de lucru în care diferențele individuale sunt acceptate și apreciate. Este interzisă discriminarea pozitivă sau negativă de orice natură, bazată pe atributele reale sau percepute ale individului. Societatea interzice și nu tolerează limbajul neprofesional și comportamentul abuziv, discriminatoriu, amenințător, bazat pe intimidare sau hărțuire fizică sau psihică a angajaților, mai ales dacă, prin utilizarea acestuia, angajații sunt forțați să îndeplinească acțiuni care nu sunt în conformitate cu documentele normative ale Hidroelectrica sau cu reglementările legale în vigoare. Este interzis orice comportament verbal, nonverbal sau fizic care urmărește sau conduce la lezarea demnității persoanei în cauză sau care creează un mediu umilitor și ofensator.

În cazul în care un angajat consideră că a fost victima hărțurii sub una dintre formele de mai sus, angajatul este încurajat să anunțe directorul departamentului de Resurse Umane, care va investiga cazul și va propune Directoratului Societății să ia măsurile adecvate.

Distribuția angajaților în funcție de diversitate, pe vârstă, sex și categorie de angajați, este următoarea:

Procentul de persoane fizice la nivel de conducere / organisme de guvernare	2022
Femei	19
Bărbați	81
<30	0
30-50	55
>50	45

Procentul de angajați pe categorie de angajat, pe sex	2022
Bărbați în „managementul superior”	69,2
Femei în „managementul superior”	30,8
Bărbați în „managementul mijlociu”	82,6
Femei în „managementul mijlociu”	17,4
Bărbați în „alte categorii”	86,5
Femei în „alte categorii”	13,5

Procentul de angajați pe categorie de angajat, pe vârstă	2022
<30 ani „managementul superior”	0
<30 ani în „managementul mijlociu”	0,4
<30 ani în „alte categorii”	5,4
30– 50 ani în „conducerea senioară”	50,0
30 – 50 ani în „managementul mijlociu”	54,8
30 – 50 ani în „alte categorii”	43,1
>50 ani în „managementul superior”	50,0
>50 ani în „managementul mijlociu”	44,8
>50 ani în „alte categorii”	51,5

Sistemul de remunerare pe care îl avem în vigoare se bazează pe generarea reciprocă de valoare pentru angajați și pentru Societate. Ca atare, monitorizăm dezechilibrele anuale ale câștigurilor dintre bărbați și femei și suntem mândri să prezentăm mai jos rezultatele pentru anul 2022.

Proporția dintre salariul de bază și remunerația femeilor și cea a bărbaților, per categorie de angajați	2022
Personal TESA	91,51%
Personal operațiuni	96,73%

Societatea își propune să creeze un mediu de lucru în care diferențele individuale sunt acceptate și apreciate. Este interzisă discriminarea pozitivă sau negativă de orice natură bazată pe atributele reale sau percepute ale persoanei respective, inclusiv, dar fără a se limita la culoarea pielii, sexul, naționalitatea, convingerile sexuale sau ideologice, identitatea sexuală, etnia, dizabilitatea, orientarea sexuală, opiniile politice, religioase ori de altă natură, starea civilă etc.

Menționăm că în anul 2022 nu s-au înregistrat incidente de discriminare.

Numărul incidentelor de discriminare	2022
Incidente de discriminare	0

Sănătate și securitate la locul de muncă

[403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10]

Prioritatea numărul unu a Hidroelectrica în materie de HSE rămâne în continuare evitarea oricăror accidente în rândul personalului și partenerilor ce operează în perimetrele companiei, 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.

Ne menținem angajamentul de a ne atinge obiectivul de zero fatalități și răni grave la locul de muncă. Vom continua să monitorizăm și să ne îmbunătățim performanțele în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă pentru a asigura sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor noastre.

Angajamentele noastre

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACTIUNE	INDICATOR DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Sănătate și siguranță ocupațională	Reducerea incidentelor de muncă	Zero incidente grave de muncă sau fatalități	Actualizarea anuală a Planului de prevenire și protecție privind sănătatea și siguranța ocupațională (SSO)	LTIR (Rata de accidentare cu timp pierdut, în cazul propriilor angajați)	LTIR < 1%	Anual
			Identificarea abilităților/cunoștințelor SSO la toate nivelurile organizaționale Realizarea de inițiative de formare ad-hoc pentru a îmbunătăți atât performanțele, cât și gradul de conștientizare general privind sănătatea și siguranța la locul de muncă	Nr. incidente de muncă grave sau decese	0 incidente grave de muncă sau fatalități	Anual

Activitatea de sănătate și securitate în muncă în cadrul Hidroelectrica este organizată în conformitate cu cerințele legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și cu standardul **SR ISO 45001:2018**, sistem de management al sănătății și securității ocupaționale. Conformitatea sistemului nostru de management al sănătății și securității în muncă cu cerințele SR ISO 45001:2018 este certificată de SRAC prin certificatul nr. 250/2021.

Planul de prevenire și protecție este întocmit la nivelul fiecărei sucursale și la nivel executiv. Prin realizarea măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție pentru anul 2022 s-a avut în vedere conformitatea cu prevederile legale privind asigurarea securității și sănătății în muncă.

Pentru a asigura informarea, participarea și consultarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor privind securitatea și sănătatea în muncă, s-a organizat și își desfășoară activitatea Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă, atât la nivelul Societății, cât și la nivelul fiecărei sucursale din cadrul Hidroelectrica. În plus, în situații de urgență, există o preocupare permanentă la nivelul societății pentru eficientizarea acțiunilor de prevenire și creșterea capacității de reacție a personalului în situații de urgență.

În îndeplinirea misiunii sale, societatea se bazează pe un sistem de management integrat, implementat și menținut în conformitate cu cerințele standardelor de management al calității, mediului, securității și sănătății în muncă și controlului intern managerial.

Performanțele noastre în materie de sănătate și securitate la locul de muncă

Am efectuat audituri și inspecții periodice ale operațiunilor noastre pentru a ne asigura că respectăm legile și reglementările aplicabile. În 2022 nu am primit nicio amendă sau penalitate legată de încălcări ale normelor de sănătate și siguranță la locul de muncă.

Hidroelectrica creează un mediu de lucru sănătos și modern în conformitate cu reglementările relevante în domeniul forței de muncă și asigură protecția integrității fizice și a sănătății angajaților și colaboratorilor care desfășoară activități în cadrul societății.

Este strict interzisă prezentarea la începerea programului sub influența, deținerea, oferirea sau consumul de alcool, substanțe ilegale, droguri și/sau alte substanțe halucinogene la locurile de muncă din cadrul Hidroelectrica și în diferite locuri și/sau cu alte ocazii legate de activitatea în cadrul societății și/sau în timpul activităților legate de muncă. Orice angajat sau colaborator care constată o neconformitate în acest sens trebuie să informeze imediat, verbal și în scris (e-mail și/sau mesaj electronic), șeful ierarhic al angajatului/colaboratorului aflat în această situație.

Toți angajații trebuie să cunoască și să respecte regulile de securitate și sănătate la locul de muncă, în conformitate cu normele de siguranță, de muncă și de protecție împotriva incendiilor relevante.

Sistemul de management al riscurilor reprezintă o componentă integrantă a structurii de guvernare corporativă, în concordanță cu cele mai bune practici din domeniu, 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 ISO31000, sistemul fiind construit ca un cadru integrat și cuprinzător de identificare, evaluare, tratare, monitorizare și raportare a riscurilor.

Hidroelectrica evaluează permanent riscurile de securitate și sănătate la locul de muncă, identifică aspectele semnificative de mediu și asigură instruirea continuă a angajaților în domeniul securității la locul de muncă, al protecției mediului și al situațiilor de urgență.

Având în vedere specificul activității și natura activelor de producție gestionate, Hidroelectrica are implementate planuri de prevenire și protecție la nivelul fiecărei sucursale, precum și la nivelul sediului central, planuri de acțiune în caz de pericole grave și iminente, evaluări ale riscurilor SSM la locurile de muncă, planuri de intervenție în caz de poluare accidentală, precum și planuri de acțiune în caz de accidente la baraje.

La nivelul organizației există o serie de procese în vigoare care constau în evaluarea riscurilor:

- Planificarea periodică a (re)evaluării riscurilor de SSM la locurile de muncă;
- Efectuarea (re)evaluării riscurilor de SSM la un loc de muncă specific;

- Analiza și raportarea periodică a evaluărilor riscurilor de SSM.

În urma acestor proceduri, la nivelul sucursalelor hidrocentrale se întocmesc programe de evaluare/reevaluare a riscurilor, anual sau în cazul în care se înregistrează un eveniment, ori de câte ori intervin modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de lucru, substanțele sau preparatele chimice utilizate și amenajarea locurilor de muncă/locurilor de muncă; la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariția unor riscuri noi; la utilizarea locului de muncă de către un lucrător aparținând unor grupe sensibile la riscuri specifice; la efectuarea unor lucrări speciale.

Măsurile impuse prin Planul de prevenire și protecție sunt monitorizate lunar la nivelul sucursalelor.

Specialiștii în SSM din cadrul sucursalelor sunt instruiți și calificați pentru evaluarea riscurilor conform cerințelor legale. Angajații societății pot semnala în orice moment situațiile periculoase la care sunt expuși, atât coordonatorului locului de muncă, cât și specialistului în SSM desemnat în cadrul sucursalei hidrocentrale din care fac parte.

În fiecare punct de lucru există un plan de acțiune în caz de pericol grav și iminent de accidentare.

Organizând activitatea de exploatare astfel încât personalul operativ să fie subordonat din punct de vedere operațional dispecerului de hidrocentru, acesta poate semnala cu promptitudine orice pericol de la locul de muncă și situațiile periculoase.

La nivelul organizației este în vigoare procedura de raportare și analiză a evenimentelor accidentale din instalațiile de producere/transport/distribuție a energiei electrice ale Hidroelectrica, care cuprinde modul de acțiune în cazul unui incident, fluxul informațional și documentele care trebuie completate. În urma analizei incidentului se stabilesc posibile măsuri/acțiuni corective.

În vederea menținerii sistemelor de avertizare și alarmare a populației în bune condiții de funcționare și pentru alinierea la reglementările în domeniul protecției civile, Hidroelectrica a încheiat un contract pentru serviciile de mentenanță a acestora.

Anual se încheie un contract de servicii de medicină a muncii, care include examenele medicale necesare pentru fiecare angajat în funcție de expunerea la riscuri conform HG nr. 355/2007, examene efectuate la angajare și periodic. Trimestrial, furnizorul de servicii medicale prezintă Raportul privind activitatea de medicină a muncii, care conține centralizări pe tipuri de afecțiuni și recomandări de măsuri de prevenire a îmbolnăvirilor. Rapoartele sunt analizate de comitetele de sănătate și securitate în muncă.

După examenele medicale, angajații primesc fișa de aptitudini, care confirmă faptul că sunt apti/apt pentru muncă, iar rezultatele analizelor sunt trimise angajatului într-un plic sigilat.

La nivel de organizație există un contract colectiv de muncă în care un capitol este dedicat securității și sănătății la locul de muncă. Acesta include obligațiile angajatorului și drepturile și obligațiile angajaților din punct de vedere al SSM.

Pentru a asigura informarea, consultarea și participarea angajaților la procesul de adoptare a deciziilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, sunt înființate, organizate și își desfășoară activitatea comitete de securitate și sănătate în muncă (CSSM), cu responsabilitățile prevăzute de legislația în vigoare.

La nivelul organizației există proceduri de planificare și desfășurare a consultării lucrătorilor. Se întocmește un chestionar de evaluare pe diferite teme de securitate și sănătate la locul de muncă, care este trimis lucrătorilor pentru a fi completat. Ulterior, chestionarele sunt centralizate la nivelul SH și la nivelul executiv pentru a fi discutate în cadrul comitetelor de securitate și sănătate în muncă, din care fac parte și reprezentanți ai angajaților cu responsabilități în domeniul SSM.

Comitetele de securitate și sănătate în muncă (CSSM), care sunt organisme paritare formate din reprezentanți ai angajaților cu responsabilități specifice în domeniul securității și sănătății la locul de muncă și angajatorul sau reprezentanții legali ai acestuia, se reunesc cel puțin trimestrial sau ori de câte ori este nevoie. Comitetele sunt clasificate în 2 niveluri: nivelul II - Hidroenergie și sucursale executive și nivelul I - Hidroelectrica. CSSM funcționează în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă al Hidroelectrica SA, în vigoare.

În cadrul ședințelor CSSM se analizează și se fac propuneri privind politica de SSM și planul de prevenire și protecție, se propun măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă și se analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire existenți la locul de muncă.

Organizația a implementat procedura de organizare a formării la nivel intern, care include toate tipurile de formare, durata acestora, metodele de testare și responsabilii pentru realizarea fiecărui tip de formare. În conformitate cu prevederile legislative în domeniul SSM, există formare la angajare, formare la locul de muncă, formare periodică (nu mai mult de 6 luni de la ultima formare) și formare periodică suplimentară (de exemplu, după un accident de muncă, dacă angajatul a fost absent de la locul de muncă mai mult de 30 de zile etc.). Diferitele cursuri de formare sunt furnizate gratuit, în timpul orelor de lucru, în conformitate cu dispozițiile legislative (specialiști în domeniul SSM sau coordonatori de la locul de muncă), iar eficacitatea formării este evaluată prin testarea cunoștințelor dobândite.

Conformitatea sistemului de management al sănătății și securității în muncă este demonstrată prin certificarea sistemului de management al sănătății și securității în muncă SR EN ISO 45001:2018 de către SRAC, partener IQNET (The International Certification Network) - organism de certificare acreditat RENAR.

Nr. de accidente de muncă (angajați)	2022
Numărul vătămărilor la locul de muncă cu consecințe grave	2
Rata vătămărilor la locul de muncă cu consecințe grave	0,288
Numărul de fatalități ca urmare a accidentelor de muncă	0
Principalele tipuri de accidente de muncă	0
Numărul de ore lucrate	6.934.000

În cursul anului 2022, au avut loc 2 accidente de muncă (fracturi), care au dus la indisponibilitatea temporară a angajaților respectivi. Aceste accidente au dus la pierderea unui total de 198 de zile calendaristice (1.584 ore).

Societatea nu a înregistrat niciun deces asociat accidentelor de muncă, atât în rândul angajaților proprii, cât și în rândul contractorilor care au desfășurat activități în perimetrele Hidroelectrica.

Conform rapoartelor transmise de către furnizorul de servicii de medicină a muncii, am înregistrat 0 cazuri care au îndeplinit gama de criterii de raportare a bolilor profesionale sau a bolilor legate de profesie. Efectuăm măsurători cu caracter preventiv la locurile de muncă, în funcție de riscurile la care sunt supuși lucrătorii, după cum urmează: măsurarea microclimatului, a zgomotului și a câmpului electromagnetic.

Dezvoltarea competențelor angajaților

[404-1, 404-2, 404-3]

Ne-am angajat să le oferim angajaților noștri oportunitățile de formare și dezvoltare necesare pentru a le îmbunătăți competențele și expertiza, sprijinindu-le în același timp dezvoltarea carierei. Prin programele noastre de formare și dezvoltare a angajaților, am investit în competențele și cunoștințele angajaților noștri, sprijinind totodată dezvoltarea lor profesională și personală. În timp ce rata de rotație a angajaților noștri rămâne o provocare, ne angajăm să creăm un mediu de lucru pozitiv și de susținere pentru a minimiza rotația și pentru a ne păstra angajații talentați. Vom continua să monitorizăm și să îmbunătățim programele de formare și dezvoltare a angajaților noștri pentru a asigura durabilitatea pe termen lung a operațiunilor noastre.

În cadrul Hidroelectrica, o valoare foarte mare este acordată progresului fiecărui angajat. Astfel, societatea sprijină dezvoltarea profesională a tuturor angajaților săi, indiferent de nivelul în cadrul organizației. Formarea profesională periodică a angajaților se realizează în conformitate cu prevederile procedurii interne „Elaborarea programului anual de formare profesională periodică”, aplicabilă la nivelul Hidroelectrica. Numărul mediu de ore de formare periodică pe an și pe categorii de personal este detaliat mai jos:

- Minim 20 h/angajat/an pentru personalul TESA fără acces în instalații;
- Minim 96 h/angajat/an pentru personalul operațional.

Cursurile de formare și instruirea externă se desfășoară în conformitate cu Planul de formare pentru anul 2022. Astfel, pentru cei 916 angajați care au participat la cursuri de formare, numărul mediu de ore de formare în cursul anului 2022 a fost de aproximativ 22 ore.

Instruiri și programe de educație

La nivelul Hidroelectrica este implementată o procedură denumită „Dezvoltarea planului de carieră”, prin care angajații au posibilitatea de a solicita, în momentul întocmirii planului de carieră, programe de mentorat, coaching, rotație a posturilor, cursuri de formare, cursuri de instruire etc., toate reprezentând instrumente menite să le dezvolte abilitățile și cunoștințele.

În plus, în perioada de raportare, angajații au participat la cursuri de formare externă, cursuri de formare, conferințe și ateliere de lucru, în funcție de necesitățile legate de domeniul de activitate și în conformitate cu planul anual de formare. Totodată, în anul 2022, pe platforma de e-learning au fost publicate cursuri cu conținut diversificat pentru îmbunătățirea competențelor "soft" și tehnice ale angajaților participanți. Astfel, angajații au urmat cursul de reîmprospătare a cunoștințelor despre Codul de etică și au susținut testul de verificare a cunoștințelor despre Codul de etică pe platforma de e-learning sau pe suport de hârtie (pentru personalul fără adresă de e-mail). Un alt curs care a fost accesibil pe platforma de e-learning în 2022 a fost legat de Regulamentul RGPD.

În anul 2022 a fost elaborată prima versiune a instrucțiunilor privind activitatea de stagiu în cadrul Hidroelectrica cu scopul de a:

- Dezvolta abilitățile profesionale ale stagiatarilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților în domeniul în care este organizat programul de stagiu;
- Desfășura activități și de a se familiariza cu cerințele organizației gazdă;
- Cunoaște pe plan intern specificul activității organizației gazdă în care își desfășoară activitatea, precum și cerințele acesteia;
- Dobândi experiență profesională, abilități practice și/sau competențe;
- Facilita tranziția de la sistemul de învățământ la piața muncii.

Începând cu anul 2003, acordăm burse private pentru următoarele categorii de candidați eligibili:

- Elevi înscriși la cursurile de zi ale liceelor sau colegiilor cu profil tehnologic de pe teritoriul României, începând cu anul III de studii (clasa a XI-a);
- Studenți/masteranzi înscriși la cursuri universitare la cursuri de zi pe teritoriul României, începând cu anul II de studii. Bursele se acordă în conformitate cu legea nr. 376/2004 și cu instrucțiunile de aplicare a acesteia, precum și în conformitate cu procedurile interne „Selecție în vederea acordării unei burse de studio” și „Urmărirea contractelor de acordare a bursei de studii private”.

Începând cu anul 2019, Hidroelectrica s-a implicat 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: electricitate, calificare electrician aparate și echipamente electrice și energetice și electromecanică, calificare electromecanic utilaje și instalații industriale. În prezent, există 183 de contracte de formare practică încheiate cu 183 de elevi beneficiari, în funcție de gradul de conformitate cu criteriile contractuale, de la sprijin financiar și alte beneficii nefinanciare (practică, analize medicale, echipamente etc.).

În anul 2022 s-a desfășurat procesul de evaluare a activității profesionale a angajaților aferent anului 2021 și aprobarea obiectivelor de performanță pentru anul 2022. A fost evaluată activitatea profesională a fiecărui angajat care a lucrat în anul 2021 timp de cel puțin 6 luni pe postul respectiv.

Procentul de angajați care au beneficiat de evaluări periodice ale performanței și dezvoltării profesionale (%)	2022
Bărbați	94,38%
Femei	80,08%

Drepturile omului

[408-1]

Ne-am angajat să susținem drepturile omului și să promovăm justiția socială în toate operațiunile noastre. Vom continua să interacționăm cu părțile noastre interesate și să monitorizăm performanța noastră în domeniul drepturilor omului pentru a asigura sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor noastre.

Am dezvoltat și am implementat procese interne privind drepturile omului care evidențiază angajamentul nostru față de respectarea drepturilor omului în toate operațiunile noastre, inclusiv următoarele principii:

- respectarea demnității și a vieții private a tuturor persoanelor;
- interzicerea discriminării pe orice motiv, inclusiv rasa, sexul, religia și orientarea sexuală;
- susținerea dreptului la libertatea de asociere și de negociere colectivă;
- asigurarea unei remunerări corecte și egale pentru angajații și contractorii noștri.

Prin politica sa internă, Hidroelectrica interzice orice aspect privind exploatarea copiilor la orice nivel. Nu avem furnizori considerați ca având un risc semnificativ pentru incidente de exploatare a muncii copiilor. Nu producem în alte țări. Activitatea are loc doar în România, unde legislația interzice astfel de procese.

În 2022 nu am primit nicio plângere legată de încălcări ale drepturilor omului.

Clienți

Ne-am angajat să răspundem nevoilor clienților noștri, promovând în același timp sustenabilitatea în toate operațiunile noastre. Prin accentul pus de noi pe calitatea produselor și serviciilor, pe implicarea clienților și pe confidențialitatea și protecția datelor clienților, am stabilit un cadru pentru a le oferi clienților noștri produse și servicii de înaltă calitate care să le satisfacă nevoile și așteptările. Vom continua să interacționăm cu clienții noștri și să le monitorizăm reacțiile pentru a ne asigura că ne îmbunătățim continuu produsele și serviciile și că răspundem nevoilor lor în continuă evoluție.

Angajamentele noastre

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/AȚIUNE	INDICATOR DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Clienți	Responsabilitatea față de clienți, confidențialitatea acestora, accesibilitatea produselor / serviciilor, satisfacția clienților, siguranța serviciilor	Satisfacerea așteptărilor din partea clienților privind serviciile Hidroelectrica	Digitalizarea și eficientizarea procesului de relaționare cu clienții	Platformă online funcțională	100%	2023
			Implementarea unui mecanism online privind reclamațiile și evaluarea satisfacției clienților	Platformă online funcțională	100%	2024

Abordarea noastră

Rezultatele evaluării privind gradul de satisfacție a clienților au fost realizate pe baza indicatorilor de performanță specifici Departamentului de Furnizare a Energiei Electrice și a informațiilor publice de pe site-ul oficial al Hidroelectrica SA. Acești indicatori sunt analizați trimestrial în conformitate cu Standardul de performanță pentru activitatea de furnizare a energiei electrice aprobat prin Ordinul nr. 6/8 februarie 2017 emis de ANRE. Reclamațiile din partea clienților sunt gestionate în cadrul Departamentului de Furnizare conform ORDINULUI nr. 16 din 18 martie 2015 pentru aprobarea Procedurii-cadru privind obligația furnizorilor de energie electrică și gaze naturale de soluționare a plângerilor clienților finali și a procedurii „PO-HE-DF-06: Înregistrarea, investigarea, soluționarea, raportarea reclamațiilor formulate de furnizori/consumatori”. Procedura va fi transpusă în procesul S16.320 Analiza și soluționarea reclamațiilor clienților finali identificat în Harta metodelor în vigoare.

Comunitățile locale și responsabilitatea socială

[413-1]

Recunoaștem importanța menținerii unui impact social pozitiv în comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Depunem eforturi pentru a îmbunătăți calitatea vieții pentru comunitățile locale, asigurând în același timp sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor noastre.

Angajamentele noastre

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACTIUNE	INDICATOR DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Comunitățile locale	Implicarea în comunitate	Implicarea proactivă și transparentă în relația cu comunitățile locale în fazele decizionale cu impact social	Dezvoltarea unui Plan privind implicarea părților interesate (SEP)	Numărul de CNA realizate	Raport CNA (adresând operațiuni diferite)	2024
			Realizarea unei evaluări privind nevoile comunității (CNA) pentru a înțelege mai bine nevoile critice ale comunităților	Numărul de comunități în care s-au finalizat proiecte, dezvoltate în baza unui CNA	Elaborare Plan de programe pentru satisfacerea nevoilor identificate	2024
			Pregătirea unui Plan de dezvoltare a comunităților care să detalieze proiectele convenite cu fiecare comunitate	Implementare proiect	2 comunități (câte 1 proiect / comunitate)	2026

Abordarea noastră

În cadrul Hidroelectrica, recunoaștem că impactul nostru social poate fi atât pozitiv, cât și negativ. În sens pozitiv, producția de energie hidroelectrică poate aduce beneficii economice comunităților locale prin proiectele noastre de investiții. De asemenea, oferă o sursă de energie fiabilă care poate îmbunătăți calitatea vieții oamenilor din zonele îndepărtate.

În sens negativ, domeniul nostru de activitate poate avea un impact social semnificativ. Construirea de baraje și rezervoare poate duce la conflicte cu comunitățile locale în ceea ce privește siturile de patrimoniu cultural, mijloacele de subsistență ale persoanelor care depind de pescuit și alte activități care sunt afectate de schimbările în debitul de apă.

Depunem eforturi să menținem un bun contact și relații armonioase cu comunitățile în care ne desfășurăm operațiunile și activitățile.

Acțiuni de sponsorizare

Fiind o societate de energie, Hidroelectrica este conștientă de responsabilitatea pe care o are față de comunitățile în care își desfășoară activitatea. Astfel, prin programele și acțiunile de responsabilitate socială pe care le susține, Hidroelectrica dorește să contribuie la crearea unei vieți mai bune pentru comunitățile locale pornind de la valorile societății: integritate, spirit de echipă, responsabilitate socială, creativitate și performanță.

Hidroelectrica se implică în viața comunităților prin acțiuni de sponsorizare și ajutoare financiare umanitare acordate, precum și prin alte proiecte de responsabilitate socială corporativă.

Activitatea de sponsorizare în cadrul Hidroelectrică se desfășoară în conformitate cu prevederile legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 1 alin. XIV din Ordonanța de Urgență nr. 2 din 11 martie 2015 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și alte măsuri.

Contribuția noastră

Considerăm că investiția în comunitățile în care ne desfășurăm activitatea reprezintă un aspect esențial al strategiei noastre de sustenabilitate. Din bugetul alocat pentru anul 2022 am sponsorizat următoarele proiecte:

- Asociația de tenis JAC, în valoare totală de 100.000 lei;
- Asociația Film și Cultura Urbana (AFCU), în valoare totală de 52.000 lei;
- Asociația Sportivă Clubul de Karting, în valoare totală de 54.000 lei;
- Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară "Cantacuzino" în valoare de 100.000 de lei;
- Spitalul Clinic Prof. Dr. Th. Burghelle, în valoare de 65.000 de lei;
- Asoc. Umanitară Invingem Paralizia Cerebrala, în valoare de 50.000 de lei;
- Asociația pentru Victimele Infracțiunilor sexuale în valoare de 75.000 de lei;
- Asociația SuperTeach, în valoare totală de 250.000 lei;
- Asociația Mihaiță Bariz, în valoare totală de 134.023,05 lei;
- Ministerul Afacerilor Externe pentru Ambasada României în Statele Unite Ale Americii în valoare de 245.000 de lei;
- Clubul Sportiv Intersport în valoare de 50.000 de lei;
- Spitalul Clinic de Urgență Oradea în valoare de 722.000 de lei;
- Spitalul Județean de Urgență Drobeta Turnu Severin în valoare de 9.213 de lei;
- Fundația Constantin Silvestri în valoare de 98.500 de lei;
- Fundația Creștină și de Caritate Viața și Sănătate în valoare de 80.000 de lei.

3.3 Performanța de mediu

[3-3]

Energia hidroelectrică este o sursă de energie regenerabilă care a câștigat popularitate în ultimii ani datorită impactului redus asupra mediului și sustenabilității sale. Cu toate acestea, ca orice altă formă de producție de energie, aceasta are un impact asupra mediului care trebuie abordat.

Acestea pot fi atât pozitive, cât și negative. În ceea ce privește partea pozitivă, energia hidroelectrică este o sursă de energie curată și regenerabilă care nu produce un nivel semnificativ de gaze cu efect de seră sau alți poluanți dăunători. De asemenea, nu necesită utilizarea de combustibili fosili, ceea ce reduce amprenta de carbon a societății noastre.

În ceea ce privește aspectele negative, construcția de baraje și lacuri de acumulare poate duce la strămutarea animalelor sălbatice și la distrugerea habitatelor. De asemenea, poate schimba curgerea naturală a râurilor, ceea ce poate afecta modelele de migrație a peștilor și a altor specii acvatice. Crearea de lacuri de acumulare poate duce, de asemenea, la acumularea de sedimente și nutrienți, ceea ce poate afecta calitatea apei și a ecosistemelor acvatice.

Angajamentul nostru față de gestionarea mediului este înrădăcinat în convingerea noastră că un viitor durabil este posibil. Ne străduim să ne reducem la minim impactul asupra mediului, furnizând în același timp energie curată și regenerabilă clienților noștri. Eforturile noastre ne-au permis să obținem îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește performanța noastră de mediu și ne menținem angajamentul de a ne urmări țintele de sustenabilitate.

Abordarea noastră

Protecția mediului este o parte integrantă a responsabilității corporative a Hidroelectrica. Astfel, societatea își propune să respecte toate normele și reglementările aplicabile privind protecția mediului. De aceea, în toate activitățile pe care le desfășurăm, ne străduim să evităm, prin anticipare, efectele nocive asupra mediului, luând în prealabil măsurile adecvate.

Am elaborat o fișă de proces numită „Evaluarea impactului asupra mediului și stabilirea aspectelor de mediu semnificative”, pe baza căreia sunt identificate și evaluate aspectele de mediu semnificative. Apoi, acestea sunt atenuate sau ținute sub control prin aplicarea unor măsuri specifice.

Hidroelectrica a implementat un Sistem de management de mediu care funcționează în conformitate cu prevederile standardului SR EN ISO 14001:2015.

Protecția mediului este un domeniu de interes prioritar pentru Hidroelectrica. Obiectivul strategic al societății este de a-și crește valoarea prin optimizarea funcționării capacităților de producție și a controlului operațional, investiții profitabile și expansiune regională, respectând, în același timp, legislația de mediu aplicabilă. Aceste acțiuni se realizează prin utilizarea rațională și responsabilă a resurselor pentru a preveni și a reduce impactul asupra mediului.

Pentru atingerea unor standarde de performanță la nivelul cerințelor internaționale de protecție a mediului, componenta de mediu a sistemului de management integrat a stabilit următoarele direcții de acțiune:

- creșterea responsabilității față de mediu prin implicarea directă în instruirea și perfecționarea continuă în domeniul protecției mediului a întregului personal;
- prevenirea și combaterea poluării apei și solului, prin măsuri legate de exploatarea și întreținerea echipamentelor, în prima etapă, și prin schimbări tehnologice de perspectivă;
- aplicarea de soluții compatibile cu mediul înconjurător în cadrul lucrărilor de noi investiții, modernizări, re tehnologizări și refacere a mediului natural după finalizarea rezultatelor;
- managementul eficient al deșeurilor rezultate din activitatea proprie;
- inițierea și dezvoltarea de parteneriate cu toți factorii implicați în protecția mediului;
- îmbunătățirea comunicării cu publicul interesat prin creșterea transparenței și încurajarea dialogului;
- îmbunătățirea continuă a componentei de mediu a Sistemului de Management Integrat al Hidroelectrica.

Activitatea de protecția mediului în cadrul Hidroserv

Activitățile specifice ale Hidroserv care se referă la managementul mediului sunt următoarele:

- managementul autorizațiilor de mediu pentru fiecare punct de lucru;
- întocmirea înregistrărilor privind gestionarea deșeurilor și raportarea către agențiile locale de mediu în conformitate cu obligațiile legale;
- dezvoltarea și actualizarea listelor de fișe cu date de securitate, în funcție de substanțele utilizate;
- colectarea datelor privind consumul de gaz metan din instalațiile proprii în vederea calculării, declarării și plății către Administrația Fondului pentru Mediu (AFM) a taxelor de mediu pentru poluanți din surse staționare;
- elaborarea documentației necesare în vederea obținerii avizului anual al autorizațiilor de mediu sau a revizuirii autorizațiilor de mediu, după caz;

- redactarea convențiilor de sănătate și securitate în muncă (SSM), de protecție a muncii (PM) și pentru situațiile de urgență (SU), precum și instruirea în domeniul SSM pentru personalul societăților care lucrează în cadrul subcontractorilor;
- întocmirea formularelor de încărcare-descărcare pentru deșeurile nepericuloase și a formularelor de expediere/transport pentru deșeurile periculoase.

Activitatea de protecția mediului în cadrul Crucea Wind Farm

Trimestrial, societatea publică pe site-ul Hidroelectrică Wind Services un rezumat al „Raportului privind consecințele de mediu ale activităților CEE”, care conține informații despre monitorizarea păsărilor, rezultatele măsurătorilor zgomotului, modul de management al apelor uzate și al deșeurilor, poluarea accidentală și altele.

De asemenea, societatea organizează cursuri de instruire pentru a crește gradul de conștientizare a problemelor de mediu în rândul angajaților.

Energie

[3-3, 302-1, 302-3, 302-4]

Angajamentele noastre

Angajamentul nostru față de tranziția energetică este în concordanță cu viziunea noastră privind un sistem energetic mai durabil și mai responsabil. Intenționăm să ne continuăm investițiile în energie regenerabilă, să promovăm dezvoltarea de noi tehnologii și să ne reducem amprenta de carbon.

Fiind o societate de producere de energie electrică din surse regenerabile (hidro, eolian), suntem bine poziționați pentru a juca un rol cheie în tranziția globală către o economie cu emisii reduse de carbon. Hidroelectrică se aliniaza obiectivului european de trecere la o producție de energie neutră din punct de vedere al emisiilor de CO2 până în 2050, respectiv de accelerare a ritmului de investiții în domeniul energiei curate și durabile, a cărei necesitate este întărită și de politica națională.

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACTIUNE	INDICATOR CHEIE DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Tranziție energetică	Tranziție energetică	Lider local și regional în producerea de “energie verde” și în sprijinirea tranziției către o economie bazată pe energie regenerabilă și eficientă energetică	Creșterea și diversificarea producției de energie electrică din surse regenerabile prin dezvoltarea sau achiziția de noi capacități de producere a energiei din surse hidro, solar și eolian	MW energie regenerabilă instalată/an	206 MW hidro 59 MW solar	2027
					300 MW proiecte hidro noi 300-500 MW eolian on-shore 300- 500 MW eolian off-shore	2030

					2.000 MW solar teren/flotant 150 MW hidrogen	
			Retehnologizare/ Modernizare	MW din portofoliul hidro ce vor primi un nou ciclu de viață	1.100 MW	2030

Performanțele tranziției energetice

Responsabilitatea pentru eficiența energetică și conservarea resurselor sunt aspecte importante pentru Hidroelectrică.

Următorul tabel prezintă consumul detaliat de energie în cadrul societății:

Consumul de energie din cadrul organizației		2022
Consumul total de combustibil în cadrul organizației din surse neregenerabile		973,5 (tep/an)
Consumul total de electricitate		375.056,62 (MWh/an)
Consumul total de energie termică		454,21 (Gcal/an)
Consumul total de gaze naturale		6.157,63 (MWh/an)
Consumul total de benzină		149,02 (t/an)
Consumul total de motorină		182,01 (t/an)
Consumul total de energie din cadrul organizației		33.273,8 (t/an)

Pe măsură ce ne străduim să ne reducem la minim impactul asupra mediului și să operăm într-un mod mai durabil, ne concentrăm, de asemenea, pe reducerea intensității energetice a societății noastre. Am implementat o serie de inițiative pentru a reduce intensitatea noastră energetică, cum ar fi optimizarea proceselor noastre operaționale și modernizarea echipamentelor noastre pentru a îmbunătăți eficiența energetică.

Intensitatea energetică		2022
Proporția intensității energetice pentru organizație. (Consumul absolut de energie din cadrul organizației/producția totală a organizației)		386.904,65 MWh/an / 13.625.000 MWh/an = 0,028%
Măsură specifică organizației (numitorul) aleasă pentru a calcula proporția		MWh/an
Tipuri de energie incluse în proporția de intensitate; dacă este vorba de combustibil, electricitate, încălzire, răcire, abur sau toate		Toate tipurile de energie
Dacă proporția utilizează consumul de energie în cadrul organizației, în afara acesteia sau ambele		Doar în cadrul organizației

Pe lângă reducerea intensității noastre energetice, ne concentrăm, de asemenea, pe reducerea consumului nostru global de energie. Acest lucru implică identificarea oportunităților de reducere a consumului de energie în cadrul operațiunilor noastre și implementarea măsurilor de reducere a risipei de energie. Astfel, în perioada de raportare, cuantumul reducerii consumului

de energie obținut ca rezultat direct al inițiativelor de conservare și eficiență, a fost de 1.295,99 MWh/an.

Emisii

[3-3]

Angajamentele noastre

Hidroelectrică este lider național în tranziția energetică și în lupta împotriva schimbărilor climatice în sectorul energetic. Obiectivele noastre ambițioase ne plasează printre cele mai avansate companii în această privință.

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/ACTIUNE	INDICATOR CHEIE DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Schimbări climatice	Reducerea emisiilor de carbon și adaptarea la schimbările climatice	Reducerea intensității emisiilor de GES (în operațiunile proprii și pe tot lanțul valoric), în acord cu cerințele Taxonomiei și atingerea stadiului de 404 "Aproape Zero emisii GES"	Măsurarea amprentei de carbon (Scop 1, 2, 3)	Tone CO2eq	Elaborare raport – rezultat amprentă carbon (tone CO2 eq. pentru toate sursele de emisii)	Final 2024
			Elaborarea Planului privind tranziția către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric"	Tone CO2eq Scop 1, 2 și 3	Elaborare și aprobare plan	2025
		Contribuția la creșterea rezilienței și a adaptabilității la schimbările climatice	Realizarea unui studiu privind evaluarea riscurilor și oportunităților climatice precum și a impactului financiar al acestor riscuri	% operațiuni evaluate Implicații financiare și alte riscuri și oportunități datorate schimbărilor climatice	Raport ce cuprinde 100% operațiuni evaluate	Final 2025

Abordarea noastră

Emisiile noastre provin în principal din exploatarea centralelor noastre hidroelectrice și din utilizarea vehiculelor și echipamentelor în cadrul operațiunilor noastre.

Ne-am stabilit un obiectiv ambițios de reducere a emisiilor și de promovare a unui viitor cu emisii reduse de carbon. Ne-am angajat să atingem un nivel de emisii aproape egal cu zero până în 2026, pe întregul ciclu de viață al producției de energie, în conformitate cu Acordul de la Paris, emisii net-zero până în 2050. Pentru a atinge acest obiectiv, trebuie să ne ocupăm de emisiile legate de întregul nostru lanț valoric.

Pentru a ne atinge obiectivele, începem să implementăm mai multe inițiative pentru a identifica și a reduce emisiile în cadrul operațiunilor noastre, printre care se numără:

- Evaluarea amprentei de carbon (pentru domeniile 1, 2 și 3);
- Creșterea eficienței centralelor noastre hidroelectrice prin întreținere și modernizări periodice;
- Reducerea consumului de energie prin utilizarea de echipamente și practici eficiente din punct de vedere energetic;

Începând cu exercițiul de raportare pentru exercițiul financiar 2024, vom raporta emisiile noastre în conformitate cu Standardul de contabilitate și raportare corporativă privind gazele cu efect de seră (GES), care include emisiile din domeniul 1 (emisii directe din operațiunile noastre), domeniul 2 (emisii indirecte din energia electrică achiziționată) și domeniul 3 (emisii indirecte din lanțul nostru valoric).

Apă și biodiversitate

[3-3, 303-1, 304-1, 304-2]

Apa este o resursă naturală de bază pentru activitățile Hidroelectrica. Suntem conștienți de această dependență și de riscurile generate de penurii de apă, astfel că este obiectivul nostru primar să utilizăm această resursă în cel mai responsabil mod. Noi ne bazăm pe apă pentru a produce energie electrică și recunoaștem importanța unei gestionări responsabile a apei în protejarea mediului și asigurarea durabilității operațiunilor noastre.

Degradarea ecosistemelor și declinul fără precedent al diversității biologice conduc la riscuri de mediu, economice și sociale. Este necesară o acțiune urgentă pentru a inversa pierderea biodiversității. Conservarea ecosistemelor este o condiție esențială pentru sustenabilitatea globală și ne angajăm să conservăm și să promovăm biodiversitatea în sectorul nostru de activitate.

Angajamentele noastre

PILON ESG	TEMĂ	OBIECTIV	INIȚIATIVĂ/AȚIUNE	INDICATOR DE PERFORMANȚĂ	ȚINTĂ	TERMEN DE IMPLEMENTARE
Mediu și biodiversitate	Biodiversitate și ecosisteme acvatice	Prevenirea/atenuarea impacturilor potențiale asupra zonelor cu valoare ecologică ridicată rezultate din noile dezvoltări sau activități existente	Elaborare studii de referință cuprinzând: 1. determinări și calcul debite de servitute cu componentă debit ecologic 2. determinare măsuri concrete în acord cu cerințele de aliniere la criteriile de screening tehnic privind biodiversitatea și resursele de apă, prevăzute în Taxonomie pentru investițiile noi	1. Număr studii privind operațiunile acoperite de Studiul de referință privind apa	103	2026
				2. Nr. și % operațiuni aliniate la criteriile Taxonomiei în cazul noilor investiții	100%	2027

Abordarea noastră

Pe lângă producția de energie electrică, activitățile noastre includ prestarea de servicii de captare apă pentru diverși terți, regularizări de debite, protecția împotriva inundațiilor asigurări debite de servitute și asigurarea vabigației, pe fluviul Dunărea prin ecluzare. De asemenea, acționăm pentru realizarea controlului și asigurarea atenuării undelor de viitură pentru tranzitarea debitelor catastrofale în amenajările hidroenergetice de pe râurile interne aflate în administrarea Hidroelectrica.

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

Deși, în general, este considerată o formă de energie mai curată și mai durabilă în comparație cu combustibilii fosili, producția de energie hidroelectrică are, totuși, unele efecte potențiale asupra apei și a biodiversității.

Printre impacturile noastre potențiale în domeniul apei se numără:

- Modificarea cursurilor naturale ale râurilor, care poate avea efecte în aval asupra disponibilității apei;
- Modificări ale modelelor de transport al sedimentelor și de eroziune, care pot avea un impact asupra caracteristicilor fizice și ecologice ale ecosistemelor fluviale.

Printre impacturile noastre potențiale legate de biodiversitate se numără:

- Modificări ale debitelor de apă, ale temperaturii și ale transportului de sedimente, care pot perturba funcțiile naturale ale râurilor și pot afecta biodiversitatea ecosistemelor acvatice;
- Barajele pot constitui bariere în calea migrației peștilor, ceea ce poate avea un impact asupra populațiilor de pești care depind de migrația sezonieră pentru supraviețuire și reproducere;
- Pierderea habitatelor terestre, inclusiv a pădurilor și a zonelor umede, și deplasarea speciilor de plante și animale în urma creării de lacuri de acumulare pentru operațiunile hidroenergetice.

În ceea ce privește gestionarea proceselor, am identificat riscurile de mediu și alte riscuri potențiale și am stabilit măsuri pentru a le reduce sau a le ține sub control. Acestea vizează:

- Variații ale nivelului apei din lacuri;
- Gestionarea apelor mari;
- Accidente la baraje și diguri;
- Exfiltrații/infiltrații;
- Producerea de incendii și explozii;
- Defecțiuni care pot apărea la echipamentele de laborator și la instalațiile electrice și care pot genera incendii, explozii și deșeuri;
- Utilizarea, manipularea și depozitarea de substanțe toxice și periculoase;
- Generarea și depozitarea de deșeuri periculoase;
- Depozitarea și eliminarea de deșeuri în perimetrul instalațiilor hidroenergetice;
- Schimbarea destinației terenurilor de către terți;
- Activități de organizare de șantier executate cu terți.

Toate aceste aspecte de mediu sunt ținute sub control prin diverse reglementări interne, sau externe:

- Proceduri interne, cum ar fi cele legate de gestionarea deșeurilor sau cele legate de desfășurarea exercițiilor privind modul de acțiune în situații de urgență;
- Programe privind modul în care se organizează și se efectuează întreținerea cu caracter preventiv la instalații;
- Convenții SSM (Sănătate și securitate în muncă), Mediu, All (Apărare împotriva incendiilor);
- Instrucțiuni interne de lucru;
- Cerințe specificate în actele de reglementare sau în legislația de mediu aplicabilă.

Interesul crescut pentru dezvoltarea rețelelor de arii protejate din România a făcut ca o mare parte din lacurile de acumulare aflate în administrarea Hidroelectrică să fie declarate arii naturale

protejate pentru păsări. Sucursalele care administrează lacurile de acumulare cu arii de protecție avifaunistică sunt următoarele: Bistrița, Curtea de Argeș, Hațeg, Porțile de Fier, Râmnicu Vâlcea și Slatina.

În același context, există amenajări hidroenergetice care au componente (centrală, baraj, nod, hidrotehnică, priză energetică, captare secundară, drumuri de utilitate publică etc.) situate în situri de importanță comunitară (situri Natura 2000), precum și amenajări situate în parcuri naționale (PN). Activitățile de exploatare și întreținere a amenajărilor se desfășoară cu consultarea Agenției Naționale pentru Arii Naturale Protejate și a custozilor/administratorilor ariilor protejate și în conformitate cu cerințele privind conservarea biodiversității detaliate în planurile de gestionare și reglementările specifice fiecărei arii protejate.

Deșeuri și scurgeri accidentale

[3-3, 306-1, 306-3]

Acționăm pentru a încorpora principiile circulare în întregul nostru model de exploatare prin eforturile noastre de a elimina deșeurile, de a maximiza reutilizarea și reciclarea componentelor și a materialelor noastre cheie și de a contribui la îmbunătățirea mediului natural.

Activitatea noastră de gestionare a deșeurilor implică în primul rând gestionarea deșeurilor generate în timpul construcției, funcționării și dezafectării instalațiilor noastre.

Câteva considerații cheie cu privire la impactul nostru potențial asupra gestionării deșeurilor

Deșeuri din construcții: construcția instalațiilor obiectivelor noastre hidroenergetice poate genera cantități semnificative de deșeuri, cum ar fi beton și moloz din excavare. Gestionăm aceste deșeuri reducând, reutilizând și reciclând materialele ori de câte ori este posibil și eliminând deșeurile rămase în conformitate cu reglementările naționale.

Deșeuri din exploatare: acestea includ uleiul lubrifiant, bateriile și fierul vechi. Stocăm, etichetăm și eliminăm aceste deșeuri în conformitate cu legislația națională și cu cele mai bune practici.

Deșeuri din dezafectare: cele mai semnificative tipuri de deșeuri includ componente din beton și oțel.

Hidroelectrică a dezvoltat un plan amplu de gestionare a deșeurilor care acordă prioritate reducerii și reciclării deșeurilor și asigură conformitatea cu reglementările locale și cu cele mai bune practici.

Acțiunile noastre în cazul operațiunilor de dezafectare și refacere ecologică

Acționăm în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 119 din februarie 2002 "pentru aprobarea Procedurii de trecere în conservare, postutilizare sau abandonare a barajelor". Acest document legislativ prevede procedurile de postutilizare și abandonare a barajelor care trebuie să fie efectuate de către proprietarii barajelor (cum ar fi Hidroelectrică) în anumite condiții prevăzute de lege.

Postutilizarea se referă la barajele care și-au încheiat perioada medie de funcționare și care pot fi utilizate în continuare în alte scopuri decât cel pentru care au fost construite. Postutilizarea presupune implementarea unui set de măsuri și lucrări pentru a asigura că noua funcționalitate a barajului se desfășoară în condiții de siguranță și protecție pentru populație și mediu. Măsurătorile și lucrările necesare pot fi efectuate de proprietar sau de administratorul barajului, precum și de postutilizator.

La dezafectarea unui baraj propunem tranziția către postutilizare, care se aprobă prin ordin al ministerului în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află unitatea care deține barajul, pe baza avizului Ministerului Apelor și Protecției Mediului. După executarea lucrărilor prevăzute în proiectul de postutilizare, odată cu recepția acestora, se realizează predarea-recepția lucrărilor, urmând procedurile legale de predare-primire a obiectivului.

Abandonarea se referă la barajele finalizate sau nefinalizate, cu sau fără depășirea duratei normale de viață, care nu mai pot fi menținute în exploatare sau în post exploatare din cauza imposibilității tehnice sau a costurilor excesiv de mari și care, în același timp, reprezintă un potențial pericol pentru populație și mediu. Abandonarea impune punerea în aplicare a unui set de măsuri și lucrări pentru dezafectarea barajului, reconstrucția ecologică a zonei și asigurarea corespunzătoare a debitelor lichide și solide, inclusiv a celor maxime, în secțiunea barată inițial. Măsurile și lucrările necesare se realizează prin grija proprietarului sau a administratorului barajului și trebuie să asigure condițiile de curgere existente anterior executării barajului.

Lucrările de abandonare se execută pe baza documentației speciale întocmite și cu avizul de gospodărire a apelor, acordul de protecția mediului și avizul administrației publice locale și centrale, după caz. Aceste documente și avize vor stabili activările necesare pentru realizarea abandonării.

În consecință, societatea recunoaște provizioanele pentru dezafectare atunci când conducerea a decis să abandoneze un activ sau să îl utilizeze ulterior. Provizioanele sunt recunoscute pe baza costurilor care rezultă din documentația tehnică întocmită de specialiști în domeniu angajați de societate.

Canitățile de deșeuri generate în anul 2022 sunt raportate mai jos.

	Unități	2022
Deșeuri generate	tone	4.194,94
Deșeuri periculoase generate	tone	38,055 ³

Unul dintre principalele noastre riscuri de mediu este poluarea apei cu produse petroliere (uleiuri), care poate avea loc atât prin activitatea noastră proprie, cât și prin lucrări executate împreună cu terți. Pentru a evita astfel de situații și pentru a limita consecințele acestora atunci când se produc, am întreprins o serie de demersuri: dotarea cu materiale absorbante, verificări cu caracter preventiv, instruirea personalului și participarea la simulări de acțiune în caz de poluare accidentală etc.

În toate punctele de lucru operaționale există planuri de prevenire și combatere a poluării accidentale întocmite conform legislației în vigoare, astfel că:

- Punctele de lucru operaționale, precum și depozitele sucursalelor, sunt dotate cu materiale absorbante care pot fi folosite în caz de poluare accidentală cu produse petroliere;
- În ceea ce privește gestionarea deșeurilor, fișele de gestiune a deșeurilor sunt completate lunar cu date privind generarea, transportul, eliminarea sau valorificarea acestora, iar datele sunt raportate la agențiile de protecție a mediului în conformitate cu prevederile legale sau cu cerințele actelor normative.

În cursul anului 2022 au avut loc următoarele evenimente:

^{3 3} Reprezintă în principal uleiuri uzate

- Poluarea din data de 14.04.2022, când în timpul lucrărilor la Drumul Expres Craiova – Slatina a fost avariata una dintre conductele de transport produse petrolier (conducta magistrală) aparținând firmei CONPET PRAHOVA, în zona podului de cale ferată și a pasajului de pe Drumul Expres aflat în construcție, fapt ce a condus la poluarea râului Olteț, aval de orașul Balș, și a râului OLT – lacul de acumulare CHE DRAGĂNEȘTI. Pentru stoparea poluării lacului de acumulare cu produse petroliere, Hidroelectrică a intervenit cu material absorbant. Costurile aferente pentru materialele utilizate au fost recuperate de la firma CONPET PRAHOVA;
- Poluare accidentală aval de Amenajarea Hidroenergetică Porțile de Fier I. Cauza a fost scăpări accidentale de produse petroliere de la platforma plutitoare a firmei S.C SOCOT S.A CLUJ, care este executantul lucrărilor de modernizare la Disipatorul de la PDF I. S-a intervenit rapid cu material absorbant biodegradabil atât din partea română cât și din partea sârbă. S-a întocmit Proces Verbal cu nr.66384/09.06.2022 și Program de măsuri cu nr.66384.1/10.06.2022. Nu s-au aplicat sancțiuni;
- Poluare accidentală aval de AHE Porțile de Fier I. Nu a fost identificată sursa de poluare. S-a realizat intervenția rapidă cu material absorbant biodegradabil de către personalul operativ prezent la serviciu. S-a primit Amendă de la GNM MH în cuantum de 12.500 lei, conform PV GNM MH cu nr.2077/07.12.2022, și Avertisment conform PV ANAR_ABA_JIU cu nr.0001301, înregistrat la S.H. Porțile de Fier cu nr.151643/21.12.2022+Raport de intervenție AN.Apele Române_ABA JIU cu nr.20590/20.12.2022, înregistrat la S.H.Porțile de Fier cu nr.151752/21.12.2022, cheltuieli totale 49.243,37 lei fără TVA și în cuantum de 58.599,61 lei cu TVA. S-au întocmit Rapoarte de inițiere litigiu și ambele organe de control (GNM-CJ-Mehedinți și ANAR-Apele Române-ABA JIU-Craiova -SGA-MH) sunt acționate în instanță de către Departamentul Juridic din SPEEH Hidroelectrică S.A.

Conformitatea cu legislația de mediu

[2-27, 307-1]

În 2022, am continuat să colaborăm îndeaproape cu agențiile de reglementare și cu părțile interesate pentru a ne asigura că operațiunile noastre respectă reglementările și cele mai bune practici de mediu.

În 2022, a fost înregistrată o sancțiune pentru nerespectarea legilor și reglementărilor de mediu. Valoarea totală a amenzilor a fost de 12.500 lei.

Anexa

Indexul GRI

Standardele GRI - Indicatori generali 2021	Pagina
Profilul organizațional	
2-1 Detalii organizaționale	13
2-2 Entități incluse în rapoartele de sustenabilitate ale organizației	13
2-3 Perioada de raportare, frecvența și punctul de contact	9
2-4 Retratarea informațiilor	N/A
2-5 Asigurarea externă	9
2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri	13
2-7 Angajați	44
2-9 Structura și componența guvernancei	17
2-10 Nominalizarea și selecția celui mai înalt organism de guvernance	17
2-11 Președintele celui mai înalt organism de guvernance	17
2-12 Rolul celui mai înalt organism de guvernance în supravegherea gestionării impactului	17
2-13 Delegarea responsabilității pentru gestionarea impacturilor	17
2-14 Rolul celui mai înalt organism de guvernance în ceea ce privește raportarea privind durabilitatea	17
2-15 Conflicte de interese	22
2-16 Comunicarea preocupărilor critice	22
2-17 Cunoașterea colectivă a celui mai înalt organism de guvernance	17
2-18 Evaluarea performanțelor celui mai înalt organism de guvernance	17
2-19 Politici de remunerare	17
2-20 Procesul de stabilire a remunerației	17
2-21 Proportia anuală a remunerației totale	17
2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă	4
2-23 Angajamente de politică	22
2-24 Integrarea angajamentelor de politică	22
2-25 Procese de remediere a impactului negativ	22
2-26 Mecanisme pentru solicitarea de consultanță și exprimarea preocupărilor	22
2-27 Conformitatea cu legile și reglementările	68

Standardele GRI - Indicatori generali 2021	Pagina
2-28 Apartenența la asociații	22
2-29 Abordarea implicării părților interesate	11
2-30 Contracte colective	44

Standardele GRI – Indicatori generali 2021	Pagina
Aspecte materiale	
3-1 Procesul de determinare a aspectelor materiale	11
3-2 Lista aspectelor materiale	11

Aspect material	Indicatori GRI Motivul omisiunii și al angajamentelor	Pagina
SCHIMBĂRI CLIMATICE ȘI TRANZIȚIA ENERGETICĂ	GRI 3-3 Abordarea conducerii	61
	GRI 302-1 Consumul de energie în cadrul organizației	61
	GRI 302- 3 Intensitatea energiei	61
	GRI 302- 4 Reducerile de consum de energie	61
	GRI 201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități datorate schimbărilor climatice	33
SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ OCUPAȚIONALĂ	GRI 3-3 Abordarea conducerii	51
	GRI 403-1 Sistem de management al sănătății și securității în muncă, cu accent pe securitatea la locul de muncă	51
	GRI 403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	51
	GRI 403-3 Servicii de sănătate în muncă	51
	GRI 403-4 Implicarea, consultarea și informarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă <i>Toți lucrătorii sunt reprezentați în cadrul structurii instituite a comitetelor de sănătate și securitate</i>	51
	GRI 403-5 Formarea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității la locul de muncă	51
GRI 403-8 Lucrătorii care beneficiază de un sistem de management al sănătății și securității la locul de muncă	51	

Aspect material	Indicatori GRI Motivul omisiunii și al angajamentelor	Pagina
	GRI 403-9 Accidente de muncă	51
	GRI 403-10 Boli profesionale	51
MEDIU ȘI BIODIVERSITATE	GRI 3-3 Abordarea conducerii	66
	GRI 306-1 Generarea de deșeuri și impacturile semnificative ale acestora	66
	GRI 306-3 (2016) Scurgeri semnificative	66
	GRI 306-3 (2020) Deșeuri generate	66
	GRI 303-1 Interacțiunea cu apa ca resursă comună	64
	GRI 304-1 Amplasamentele operaționale deținute, închiriate, gestionate în sau adiacente față de zone protejate și zone cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonelor protejate	64
	GRI 304-2 Impacturi semnificative asupra biodiversității ale activităților, produselor și serviciilor	64
	ex-GRI 307: Respectarea cerințelor de mediu	68
PRINCIPIILE DE AFACERI ȘI IMPACT ECONOMIC	GRI 3-3 Abordarea conducerii	22
	GRI 205-1 Operațiuni evaluate pentru riscurile legate de corupție	22
	GRI 205-2 Comunicare și formare profesională despre politicile și procedurile anticorupție	22
	GRI 205-3 Incidente de corupție confirmate și acțiuni întreprinse	22
	GRI 201-1 Valoare economică direct generată și valoare economică distribuită	38
LANȚUL DE APROVIZIONARE	GRI 3-3 Abordarea conducerii	13
	GRI 204-1 Ponderea cheltuielilor cu furnizorii locali	13
	GRI 308-1 Furnizori noi evaluați pe criterii de mediu	13
	GRI 414-1 Furnizori noi evaluați pe criterii sociale	13
ANGAJAȚI	GRI 3-3 Abordarea conducerii	55
	GRI 404-1 Numărul mediu de ore de instruire, pe an, per angajat	55

Aspect material	Indicatori GRI Motivul omisiunii și al angajamentelor	Pagina
	GRI 404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență în tranziție	55
	GRI 404-3 Procentul angajaților care beneficiază de programe de evaluare periodică a evoluției carierei	55
	GRI 401-1 Recrutarea de noi angajați și fluctuația personalului	44
	GRI 401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă, care nu sunt oferite angajaților cu normă parțială sau temporară	44
	GRI 401-3 Concediul parental	44
	GRI 402-1 Perioada minimă de notificare cu privire la modificările operaționale	44
	GRI 405-1 Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților	44
	GRI 405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților	44
	GRI 406-1 Incidente de discriminare și măsuri corective aplicate	44
RELAȚIA CU COMUNITĂȚILE	GRI 3-3 Abordarea conducerii	58
	GRI 413-1 Operațiuni unde se derulează procese de implicare a comunității locale, evaluare de impact și programe de dezvoltare	58
DREPTURILE OMULUI	GRI 3-3 Abordarea conducerii	57
	GRI 408-1 Operațiuni/ Procese și furnizori cu riscuri semnificative pentru incidente asociate exploatarea prin muncă a copiilor	57