
RAPORT DE SUSTENABILITATE HIDROELECTRICA

Anul fiscal 2023



HIDROELECTRICA

Cuprins

Mesajul Conducerii.....	2
Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate	4
1. Anul 2023 pe scurt.....	6
2. Strategie, politici și practici	7
2.1. Lanțul valoric și relațiile de business	7
2.2. Strategia și Angajamentele pentru Dezvoltare Durabilă	10
2.3. Mecanisme de Consultare și Conformitatea Legală	21
2.4. Afilieri și premii	21
2.5 Performanța Economică	26
3. Implicarea stakeholderilor	26
3.1. Clienții, cei mai importanți stakeholderi	27
4. Analiza de materialitate	28
5. Guvernanță	29
5.1. Structura și rolul conducerii	29
5.2. Delegare, Sustenabilitate și Integritate	33
5.2.1. Anticorupție.....	37
5.2.2. Managementul riscurilor	39
5.3. Politici de remunerare.....	42
6. Aspectele sociale	43
6.1. Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare.....	43
6.2. Dezvoltarea angajaților.....	53
6.3. Sănătatea și securitatea la locul de muncă.....	56
6.4. Drepturile omului	60
6.5. Comunitățile locale și responsabilitatea socială	61
7. Mediul.....	63
7.1. Energie și Emisii.....	64
7.2. Apă și Biodiversitate.....	67
7.3. Deșeuri și scurgeri accidentale	70
8. Taxonomia Europeană	73
1. Introducere	73
2. Evaluarea eligibilității pentru taxonomia UE pentru exercițiul financiar 2023.....	74
3. Evaluarea alinierii la taxonomia UE pentru exercițiul financiar 2023	75
4. Indicatorii cheie de performanță în materie de taxonomie UE	76
Index GRI	81

Mesajul Conducerii

Anul 2023 a fost unul marcat de provocări semnificative pe plan global, în special din cauza impactului conflictului dintre Ucraina și Rusia asupra piețelor energetice. Volatilitatea prețurilor și securitatea energetică au fost subiecte de importanță majoră, determinând Uniunea Europeană să accelereze tranziția către surse de energie regenerabilă. În acest context, Grupul Hidroelectrica a continuat să joace un rol esențial în asigurarea stabilității și securității energetice a României.

În calitate de producător de energie electrică 100% verde, ne-am asumat angajamentul de a menține un program solid în materie de mediu, responsabilitate socială și guvernanta (ESG), ca parte integrantă a strategiei noastre de bază și ne angajăm să ne desfășurăm activitatea într-un mod durabil și responsabil, în beneficiul tuturor părților interesate. Aceasta include reducerea la minimum a impactului nostru asupra mediului, promovarea unor practici etice în afaceri și asigurarea bunăstării angajaților și a comunităților în care activăm.

Angajamentele noastre față de mediu includ reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și creșterea ponderii energiei electrice regenerabile la nivel național. În 2023 am adoptat măsuri concrete pentru a minimiza impactul operațiunilor asupra mediului și pentru a proteja biodiversitatea. Preocuparea față de comunitățile locale se reflectă în programele de responsabilitate socială, sprijinind educația, sănătatea și infrastructura locală.

În 2023 am continuat să investim în sănătatea și securitatea angajaților noștri, promovând un mediu de lucru sigur. De asemenea, am continuat să investim în dezvoltarea competențelor și abilităților personalului nostru, prin programe de training și cursuri de specializare. Suntem dedicați promovării diversității și incluziunii în cadrul organizației, asigurându-ne că toți angajații beneficiază de oportunități egale de dezvoltare și avansare în carieră.

Listarea Hidroelectrica la Bursa de Valori București a fost evenimentul anului 2023, atât la nivel local, cât și la nivel european, stabilind un record istoric de 2 miliarde USD. Această tranzacție de referință a generat o schimbare semnificativă în percepția investitorilor asupra pieței de capital din România, demonstrând capacitatea acesteia de a absorbi integral o tranzacție de o asemenea dimensiune.

În același timp, statutul de companie listată a adus noi provocări dar și oportunitatea de creare a noi canale de comunicare, deschise și transparente, pentru a face cunoscute planurile companiei dar și pentru a răspunde nevoilor investitorilor și a publicului, comunicare esențială pentru succesul Hidroelectrica și pentru interacțiunea cu părțile interesate. Feedback-ul primit de-a lungul acestui proces complex ne-a ajutat să ne îmbunătățim semnificativ practicile interne și să creștem capacitatea societății de a răspunde în permanență la solicitările și așteptările acționarilor și investitorilor potențiali.

În ceea ce privește guvernanta corporativă, Grupul Hidroelectrica a implementat politici și proceduri pentru a asigura transparența și integritatea în toate activitățile derulate.

Pe plan economic, Grupul Hidroelectrica a înregistrat performanțe remarcabile în 2023, extinzând portofoliul de clienți și diversificând sursele de venit. Rezultatele financiare reflectă capacitatea societății de a se adapta la condițiile de piață în schimbare, asigurând în același timp un randament atractiv pentru acționarii săi.

Mulțumim tuturor celor care au contribuit la succesul nostru în 2023, colegi, parteneri, acționari și comunități locale.

Vă invit în continuare să parcurgeți Raportul de Sustenabilitate al Grupului Hidroelectrica pentru anul 2023, care reflectă eforturile noastre continue de a îmbunătăți performanța economică, socială și de mediu, oferind o perspectivă clară asupra realizărilor companiei și angajamentelor pentru un viitor sustenabil.

Cu respect,

Karoly Borbely
CEO, Hidroelectrica

Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate

GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-3; GRI 2-4; GRI 2-5;

Societatea de Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale, Hidroelectrica S.A., (denumită în continuare "Hidroelectrica" sau „Societatea”) prezintă Raportul de Sustenabilitate, privind performanța economică, socială și de mediu a activității noastre în exercițiul financiar 2023 și care completează Raportul Anual 2023 prin informații referitoare la aspectele nefinanciare materiale.

Compania este persoană juridică română, având forma de societate pe acțiuni și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile actului constitutiv, cu Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și cu legislația română în vigoare.

Hidroelectrica are sediul în România, Municipiul București, Sectorul 1, B-dul Ion Mihalache nr. 15-17, et. 10-15. Operațiunile Hidroelectrica au loc exclusiv în România.

Grupul are ca principale obiecte de activitate producerea de energie electrică (hidro și eoliană) și furnizarea de energie electrică consumatorilor finali.

Între 23 iunie și 4 iulie 2023, Societatea a derulat o ofertă publică inițială, cuprinzând întreaga deținere a Fondului Proprietatea, și anume 89.708.177 acțiuni, reprezentând 19,9439% din capitalul social al Societății.

Din 12 iulie 2023, acțiunile emise de Hidroelectrica sunt listate la cota Bursei de Valori București, categoria Premium, cu simbolul de tranzacționare H2O.

La 31 decembrie 2023, din totalul de 449.802.567 acțiuni emise de Hidroelectrica, Statul Român prin Ministerul Energiei are o deținere de 360.094.390 acțiuni, reprezentând 80,0561% din capitalul social, 75.535.576 acțiuni, reprezentând 16,7931% din capitalul social fiind deținute de către persoane juridice și 14.172.601 acțiuni, reprezentând 3,1508% din capitalul social, fiind deținute de către persoane fizice.

Societatea este administrată în sistem dualist, de către Consiliul de Supraveghere și Directorat.

Perioada acoperită de informațiile raportate este 01.01.2023 – 31.12.2023, iar frecvența raportării este anuală. Data de publicare a prezentului raport este 30.06.2024 și nu există retratări de informații raportate anterior. Pentru mai multe informații legate de acest raport, ne puteți contacta la adresa de e-mail esg@hidroelectrica.ro.

Pentru anul financiar 2023 nu a existat o asigurare externă a Raportului de Sustenabilitate.

La 31 decembrie 2023 Hidroelectrica are următoarea filială:

Filiala	Activitatea	Sediul social	% participație la 31 decembrie 2023
Hidroserv S.A. (societate în insolvență)	Servicii în sectorul energetic (întreținere, reparații, construcții)	București, România	100%

Hidroserv S.A. a intrat în procedură de insolvență în octombrie 2016. În 2020, a fost aprobat un plan de reorganizare a filialei de către Adunarea Creditorilor și confirmat de judecătorul sindic. Se așteaptă ca Hidroserv să iasă din procedura de insolvență în cursul anului 2024.

În următoarele capitole, este evidențiată implicarea și comunicarea cu părțile interesate ale Companiei, precum și temele materiale relevante pentru anul 2023. Aceste informații sunt însoțite de indicatori care permit o evaluare concretă și evolutivă a temelor prezentate, cu referire la metodologie și limitări.

Conștientizăm importanța redactării unui raport de sustenabilitate care să urmărească alinierea la standardele Global Reporting Initiative¹ (GRI) varianta 2021. În prezent, compania actualizează procedurile și fluxurile de lucru în vederea alinierii cu noile cerințe aplicabile specifice Directivei UE 2022/2464 „CSRD”, transpusă la nivel local prin Ordinul OMFP 85/2024 și cu Standardele Europene de Raportare a Sustenabilității „ESRS”.

Structura raportului se împarte în 9 capitole după cum urmează:

În primul capitol este prezentată o privire generală asupra tendințelor majore din sectorul energiei în 2023, impactul acestora asupra pieței și companiei, inovațiile tehnologice, schimbările de reglementare, tranziția către surse de energie regenerabilă și fluctuațiile de prețuri, analizând modul în care acești factori au influențat strategia și operațiunile companiei.

Capitolul „*Despre organizație și raportul de sustenabilitate*” oferă informații detaliate despre structura organizațională a companiei, misiunea și valorile noastre. De asemenea, explică importanța Raportului de Sustenabilitate, metodele de colectare a datelor și abordarea noastră pentru raportarea transparentă a performanțelor în domeniul sustenabilității, evidențiind angajamentele noastre pentru un impact pozitiv asupra mediului și societății.

Capitolul „*Strategie, politici și practici*” descrie lanțul valoric și relațiile de business ale companiei, prezentând strategia noastră de dezvoltare durabilă și angajamentele pe termen lung. Include detalii despre mecanismele de consultare cu părțile interesate, conformitatea cu reglementările legale și afilierile și premiile obținute, subliniind practicile noastre etice și sustenabile.

Capitolul „*Implicarea stakeholderilor*” explorează modul în care compania comunică și interacționează cu părțile interesate, în special cu clienții. Detaliază metodele de consultare, feedback-ul primit și modul în care aceste interacțiuni influențează deciziile strategice și operaționale ale companiei, promovând transparența și colaborarea.

În capitolul „*Analiza de materialitate*” este explicat procesul de analiză de materialitate utilizat de companie pentru a identifica și prioritiza aspectele esențiale pentru afacere și părțile interesate. Descrie metodologia de colectare și evaluare a datelor, implicarea părților interesate și rezultatele acestei analize, care ghidează strategia de sustenabilitate a companiei.

Capitolul „*Guvernanță*” oferă informații despre structura și rolul conducerii companiei, modul de delegare a responsabilităților și angajamentele pentru sustenabilitate și integritate. Detaliază practicile anticorupție, managementul riscurilor, rolurile și comunicarea în cadrul guvernanței, precum și politicile de remunerare, subliniind importanța unei guvernanțe corporative solide și etice.

Capitolul „*Aspectele sociale*” se concentrează pe angajații companiei, promovarea diversității, egalității și nediscriminării, sănătatea și securitatea la locul de muncă. Discută despre respectarea drepturilor omului, implicarea în comunitățile locale și responsabilitatea socială, evidențiind eforturile noastre pentru a crea un mediu de lucru sigur și inclusiv și pentru a sprijini dezvoltarea comunităților în care operăm.

¹ GRI (Global Reporting Initiative) este organizația internațională independentă care ajută companiile și alte organizații să își asume responsabilitatea pentru impactul lor. Standardele create de organizație le oferă companiilor ghiduri și instrucțiuni pentru a raporta cât mai transparent impactul lor.

În cadrul capitolului „Mediu” sunt prezentate informații despre gestionarea energiei și emisiilor, utilizarea apei și protejarea biodiversității, precum și despre gestionarea deșeurilor și prevenirea scurgerilor accidentale. Totodată, sunt descrise politicile și practicile noastre pentru minimizarea impactului asupra mediului și contribuția la un viitor mai sustenabil.

În ultimul capitol „Taxonomia Europeană” este prezentată performanța financiară a companiei în anul 2023, evidențiind rezultatele economice cheie și contribuția la economia sustenabilă. De asemenea, include informații despre conformitatea cu Taxonomia Europeană, subliniind eforturile noastre pentru alinierea la reglementările și standardele europene privind sustenabilitatea economică și de mediu.

1. Anul 2023 pe scurt

Anul 2023 a continuat să fie influențat de impactul conflictului dintre Ucraina și Rusia, având efecte semnificative asupra piețelor energetice globale. Prețurile energiei au rămas volatile, cu deficaturi de aprovizionare și probleme de securitate energetică accentuate. Acest fapt a determinat Uniunea Europeană (UE) să-și accelereze tranziția către surse de energie regenerabilă și să reducă semnificativ dependența de gazul rusesc².

În UE, ponderea gazului rusesc în consumul total a scăzut sub 10% la începutul anului 2023, iar capacitatea de energie regenerabilă a continuat să crească. Proiecțiile arată că, până în 2027, capacitatea de energie regenerabilă a UE se va dubla, sprijinind obiectivul de a atinge 45% din consumul final de energie din surse regenerabile până în 2030³.

Statele membre ale UE au implementat măsuri pentru a limita impactul prețurilor ridicate la energie asupra inflației și standardului de viață. Germania, de exemplu, a deschis noi terminale de gaze naturale lichefiate (GNL) pentru a suplini deficitul, iar alte țări au intensificat utilizarea energiei din cărbune pentru a acoperi cererea pe termen scurt⁴.

Pe plan global, criza energetică a determinat investiții suplimentare în proiecte de energie regenerabilă, precum și în tehnologii de energie nucleară. În același timp, sancțiunile impuse Rusiei au dus la realocarea exporturilor de petrol și gaze către piețe din Asia, în special China și India⁵.

În ceea ce privește inflația, Banca Centrală Europeană și Rezerva Federală a SUA au continuat să majoreze ratele dobânzilor pentru a combate tendințele inflaționiste. Inflația a rămas o problemă majoră, exacerbând presiunile economice și sociale în multe țări⁶.

Hidroelectrică a continuat să fie un pilon important în mixul energetic al României, contribuind semnificativ la producția de energie regenerabilă. În 2023, ponderea energiei regenerabile din totalul producției de energie a României a continuat să fie peste media europeană, reflectând angajamentul țării de a-și extinde capacitățile de energie verde și de a reduce dependența de surse fosile.

Aceste evoluții subliniază rolul esențial al energiei hidroelectrice în asigurarea securității energetice și în sprijinirea tranziției către surse de energie durabile în contextul geopolitic actual.

² [World Economic Forum. IEA.](#)

³ [IEA. RAND.](#)

⁴ [IEA](#)

⁵ [RAND](#)

⁶ [World Economic Forum](#)

2. Strategie, politici și practici

2.1. Lanțul valoric și relațiile de business

GRI 2-6; GRI 204-1; GRI 308-1; GRI 414-1;

Hidroelectrica este o societate comercială pe acțiuni, înființată în baza hotărârii Guvernului României nr. 627/13 din iulie 2000. De la fondare, Hidroelectrica a reușit să se impună pe piața românească a energiei datorită experienței, credibilității și flexibilității sale. Hidroelectrica vinde energie electrică pe piețele de energie electrică angro și cu amănuntul din România.

Hidroelectrica 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 companiei privind sustenabilitatea, căutăm în permanență modalități de a reduce impactul asupra mediului și de a îmbunătăți operațiunile.

Principalele activități ale societății includ producția de energie electrică în centralele hidroelectrice, furnizarea și vânzarea de energie electrică, și oferirea de servicii tehnologice de sistem, jucând un rol important în siguranța și securitatea Sistemul Energetic Național. În plus, societatea realizează controlul și atenuarea undelor de viitură pentru tranzitarea debitelor catastrofale în obiectivele hidroenergetice de pe râurile interioare aflate în administrarea Hidroelectrica, asigură navigația pe fluviul Dunărea prin ecluzare, efectuează regularizări de debite, protecție împotriva inundațiilor, asigurarea debitelor de servitute și prestează servicii de captare a apei în acumulările proprii pentru diverși terți.

Societatea deține și exploatează 187 de centrale hidroelectrice și microhidrocentrale (inclusiv cinci stații de pompare) cu o capacitate totală instalată de producere a energiei hidroelectrice de aproximativ 6,3 GW, un parc eolian cu o putere instalată totală de 108 MW. Portofoliul de centrale hidroelectrice aflat în exploatare are în componență aproximativ 54% centrale hidroelectrice cu acumulare, aproximativ 46% centrale pe firul apei și sub 1% capacități de pompare. Principala capacitate de producție o reprezintă Porțile de Fier I și Porțile de Fier II, cumulând aproximativ 27% din capacitatea instalată și 40% din producția totală de energie a Societății.

Prin poziționarea sa în sistemul energetic al României, Hidroelectrica este o companie vitală într-un sector strategic al țării, fiind lider în producția de energie electrică (aprox. 30% din producția totală a țării, în funcție de hidraulicitatea anului) și un producător important privind energia hidrielectrică din Europa.

Hidroelectrica operează prin șapte sucursale hidroelectrice și o sucursală pentru parcul eolian Crucea, fără personalitate juridică, distribuite pe teritoriul României.



Figure 1 - Sucursale Hidroelectrica. *PDF = Porțile de Fier. Sursa: Hidroelectrica

Total energie vândută, inclusiv din producție și achiziție externă: 19,338 TWh

Tabel 1 - Energie furnizată clienților casnici și non-casnici (sursa: Hidroelectrica)

Energie furnizată clienților casnici și non-casnici		
2021	2022	2023
1.029 GWh	3.676 GWh	6.239 GWh

Producție și operare

În 2023, consumul intern de energie electrică al României a fost de 54,260 TWh, iar producția totală de energie electrică a fost de 57,818 TWh. Din această producție, 18,552 TWh au fost generați în centrale hidroelectrice, dintre care 17,784 TWh au fost produși de Hidroelectrica, reprezentând 96% din producția totală a țării. Producția Hidroelectrica din 2023 a crescut cu 30% față de 2022.

Furnizarea de servicii tehnologice de sistem

Hidroelectrica este un pilon esențial în menținerea stabilității Sistemului Energetic Național, datorită volumului și calității serviciilor pe care le furnizează, cu o cotă de piață (cca. 70% din totalul serviciului de reglaj secundar, cca. 64% Up din serviciul de rezervă terțiară rapidă și 56% Down din serviciul de rezervă terțiară rapidă

Activitatea de furnizare a energiei electrice

Numărul locurilor de consum din portofoliu la data de 31 decembrie 2023 este de 575.565, față de anul 2022, când se înregistrau 510.443 de locuri de consum (LC), creștere survenită ca urmare a cererii portofoliului de furnizare, în special a clienților casnici.

În 2023, conform ultimei raportări a ANRE, Hidroelectrica și-a menținut poziția de cel mai important furnizor de energie electrică către clienții finali pe piața concurențială, înregistrând o cotă de piață de 15,58% la finalul anului 2023.

Cotele de piață ale furnizorilor de energie electrică pe piața concurențială (ianuarie - decembrie 2023):

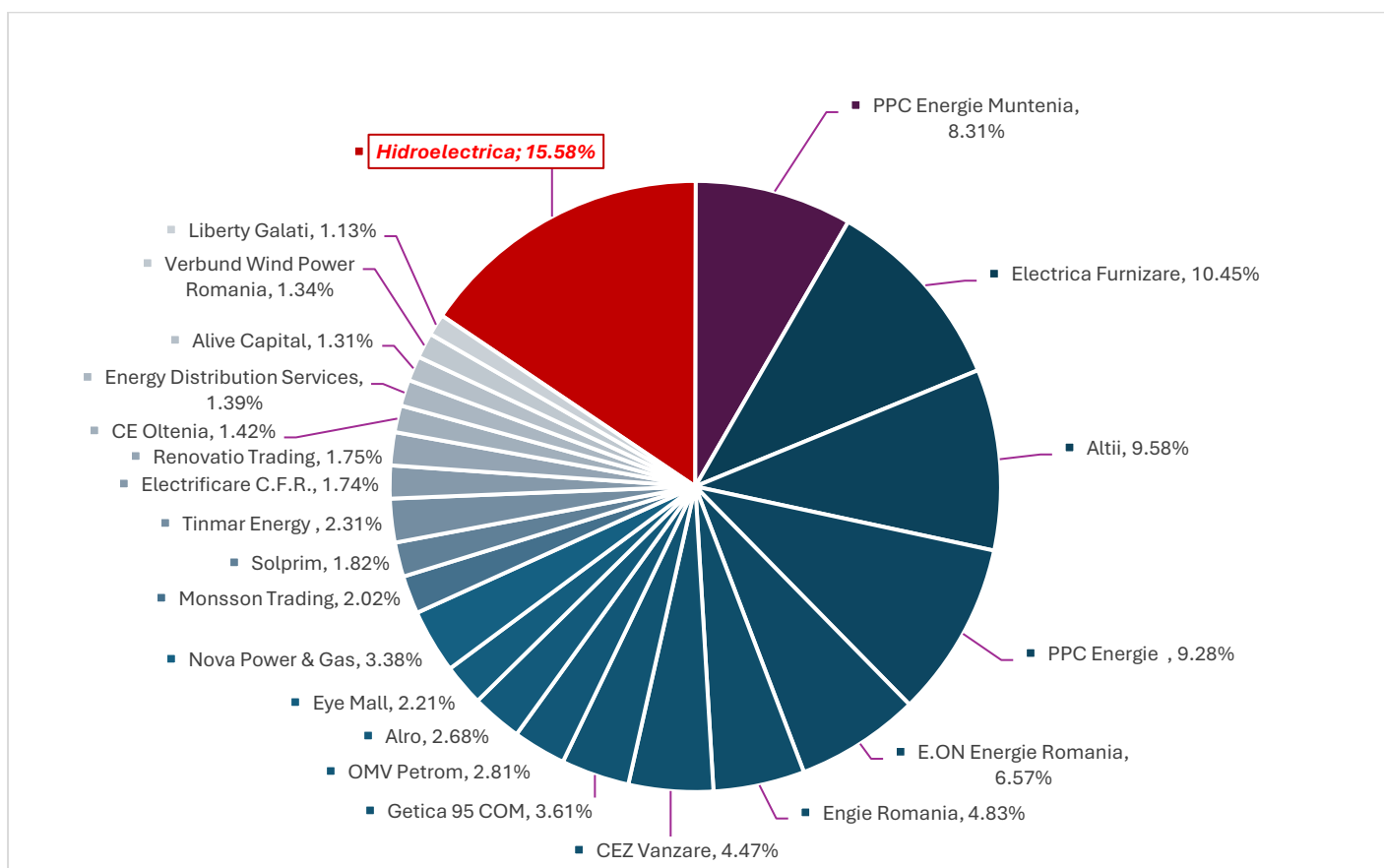


Figure 2 - Cotele de piață ale furnizorilor de energie electrică pe piața concurențială pentru 2023. Sursa: ANRE

Cantitățile lunare contractate pentru anul 2023 au avut o creștere semnificativă, acest lucru datorându-se preluării în portofoliu a unor clienți cu un consum lunar important de energie electrică și a unui număr mare de clienți casnici.

Pentru a susține creșterea segmentului său de furnizare, compania și-a îmbunătățit calitatea serviciilor oferite de call center prin mărirea numărului de operatori externi și calitatea de gestionare a solicitărilor scrise prin implementarea unei platforme dedicate solicitărilor și reclamațiilor clienților din portofoliul propriu, precum și implementarea sistemului informatic SAP ISU pentru a asigura emiterea facturilor de energie electrică. În plus, pentru a asigura fluxul de ofertare/contractare, compania se află în prezent în proces de implementare a CRM Salesforce.

Lanțul de aprovizionare

Hidroelectrica efectuează achizițiile de produse, servicii și lucrări prin aplicarea dispozițiilor Legii nr.99/2016 privind achizițiile sectoriale, derulând majoritatea achizițiilor prin intermediul platformei SEAP.

Pentru proiectele strategice, Hidroelectrica a inițiat și consultări de piață prin intermediul platformei SEAP în vederea clarificării unor aspecte ce țin de soluții tehnice, clauze contractuale și /sau stabilirea valorii estimate. Gestionarea achizițiilor se realizează cu respectarea prevederilor legale incidente urmărindu-se respectarea principiilor pentru achizițiile sectoriale, respectiv:

- ✓ Nediscriminarea
- ✓ Tratatamentul egal

- ✓ Recunoașterea reciprocă
- ✓ Transparența
- ✓ Proportionalitatea
- ✓ Asumarea răspunderii

Achizițiile se derulează în conformitate cu Strategia Anuală de Achiziție Sectorială a Hidroelectrica care este fundamentată prin Planul anual de achiziții sectoriale („PAAS”). În cadrul Hidroelectrica sunt implementate proceduri operaționale în vederea conformării cu Ordinul SGG nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Dispozițiile incidente achizițiilor sectoriale nu permit selectarea furnizorilor în funcție de localizarea acestora. Numărul furnizorilor locali, valoarea bunurilor achiziționate de la aceștia, ponderea acestora în totalul furnizorilor sunt valori întâmplătoare, nefiind rezultatul unor acțiuni sau inacțiuni ale societății.

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

În situația în care achizițiile au impact asupra mediului, în cadrul criteriilor de calificare sunt incluse cerințe /criterii specifice conform legislației naționale/unionale în domeniul protecției mediului și/sau al gestionării, transportului și eliminării deșeurilor, cum a fi, fără a se limita la: certificarea standardului de management de mediu conform Standardului SR EN ISO 14001:2015, autorizație de mediu emisă de către autoritățile competente în domeniul protecției mediului pentru operațiuni de colectare, ambalare, transport, stocare temporară, valorificare și eliminare deșeuri etc.

2.2. Strategia și Angajamentele pentru Dezvoltare Durabilă

GRI 2-23; GRI 2-24

Misiunea Hidroelectrica 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 sustenabile.

Compania se angajează ferm să îndeplinească misiunea sa într-un mod sustenabil și responsabil, în conformitate cu legislația și reglementările aplicabile, precum și cu cele mai înalte standarde internaționale de etică și sustenabilitate. În acest context, compania își asumă o serie de angajamente esențiale care reflectă politica de responsabilitate socială corporativă și guvernanță corporativă.

Valorile Hidroelectrica:

- **PERFORMANȚĂ:** Performanța fiecărui angajat contribuie la creșterea valorii societății
- **INTEGRITATE:** Prin integritate (onestitate, corectitudine și anticorupție), fiecare angajat Hidroelectrica 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 Hidroelectrica
- **CREATIVITATE:** Creativitatea fiecărui angajat asigură viitorul societății
- **SPIRIT DE ECHIPĂ:** Împreună, angajații au forța necesară pentru a atinge obiectivele Hidroelectrica

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 training-uri și să evităm incidentele de discriminare.



Guvernanță 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.

Hidroelectrica respectă legile și reglementările naționale și internaționale aplicabile, specifice societăților deținute majoritar de statul român și, în calitate de societate listată la Bursa de Valori București, se angajează să respecte cerințele și standardele impuse de această instituție, precum și pe cele specifice standardelor ISO pentru care deține certificări.

Pe lângă acestea, compania își asumă obiectivele de dezvoltare durabilă emise de Națiunile Unite (The United Nations' 17 Sustainable Development Goals) și Principiile Global Compact ale Națiunilor Unite (UN Global Compact 10 Principles). De asemenea, compania aderă la Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, promovând transparența, integritatea și responsabilitatea în toate acțiunile sale.

Societatea susține și respectă drepturile internaționale ale omului, conform Principiului 1 al Global Compact. Ne angajăm să nu fim implicați în activități care încalcă sau ar putea încălca drepturile omului, în conformitate cu Principiul 2 al Global Compact. În cazul în care vom observa efecte negative asupra drepturilor omului, vom lua măsurile necesare pentru corectarea sau mitigarea acestora.

De asemenea, compania respectă dreptul angajaților la asociere și la negociere colectivă, în conformitate cu Principiul 3 al Global Compact. Condamnă ferm și interzice orice formă de muncă forțată sau obligatorie, conform Principiului 4 al Global Compact. De asemenea, interzice și condamnă orice formă de exploatare a copiilor, conform Principiului 5 al Global Compact.

În conformitate cu Principiul 10 al Global Compact și standardul ISO 37001, compania interzice și condamnă ferm orice formă de corupție. Suntem dedicați unui comportament etic, bazat pe corectitudine, imparțialitate și transparență, asigurând conformarea deplină cu legislația și normele interne și internaționale care interzic aceste practici.

Astfel, Hidroelectrica a dezvoltat și comunicat o Agendă de integritate și un Plan de integritate, susținute de Codul Etic Hidroelectrica, care definesc clar așteptările în ceea ce privește comportamentul etic și anticorupție.

Aceste documente sunt esențiale pentru:

- Promovarea comportamentului etic bazat pe corectitudine, imparțialitate, transparență și conformare deplină cu legislația și normele interne și internaționale;

- Interzicerea explicită a practicilor de mită și corupție, sub orice formă;
- Încurajarea semnalării incidentelor de mită și corupție, asigurând confidențialitatea și protecția celor care semnalează aceste situații.

Compania a desemnat un Consilier de etică, aflat sub directă subordine a Directoratului Hidroelectrica. Acest consilier este responsabil de:

- Coordonarea, monitorizarea și raportarea anuală a implementării și respectării Planului de integritate și a Codului Etic al S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A;
- Asigurarea că toate politicile și procedurile anticorupție și antimită sunt aplicate eficient și respectate de către toți angajații și partenerii.

Nerespectarea cerințelor antimită și anticorupție stabilite prin reglementările interne este considerată o neconformitate gravă și atrage după sine măsuri adecvate pentru corectarea și prevenirea unor astfel de incidente în viitor, conform Regulamentului de neconformități al Hidroelectrica.

Hidroelectrica se angajează să monitorizeze continuu respectarea politicilor anticorupție și antimită, prin mecanisme clare de raportare și audit intern. Echipa de conformitate efectuează verificări periodice pentru a se asigura că toate activitățile sunt în conformitate cu standardele de integritate și etică.

Prin aceste angajamente, ne propunem să menținem un mediu de afaceri curat, transparent și responsabil, contribuind astfel la dezvoltarea sustenabilă și integră a societății. Compania rămâne dedicată luptei împotriva corupției și mitei, cu o cultură organizațională bazată pe valori etice solide. Pentru a asigura respectarea acestor angajamente, Hidroelectrica a implementat o politică și proceduri interne, menite să monitorizeze și să evalueze performanța în ceea ce privește drepturile omului și standardele de muncă. Echipa de conformitate și audit intern efectuează verificări periodice și raportează orice încălcare sau potențială încălcare a acestor standarde, asigurându-se că sunt luate măsuri corective în mod prompt și eficient.

Compania rămâne angajată în promovarea unui mediu de lucru sigur, echitabil și respectuos pentru toți angajații, partenerii și comunitățile în care își desfășoară activitatea. Prin respectarea acestor angajamente, ne propunem să contribuim activ la dezvoltarea sustenabilă și responsabilă a societății. Politica Hidroelectrica este avizată de Directorat și aprobată de Consiliul de Supraveghere și este disponibilă pe site-ul companiei.

Compania comunică la nivel intern și extern într-un mod eficient și transparent, în vederea construirii unor relații puternice și are în vedere îmbunătățirea nivelului de satisfacție al clienților și altor părți interesate.

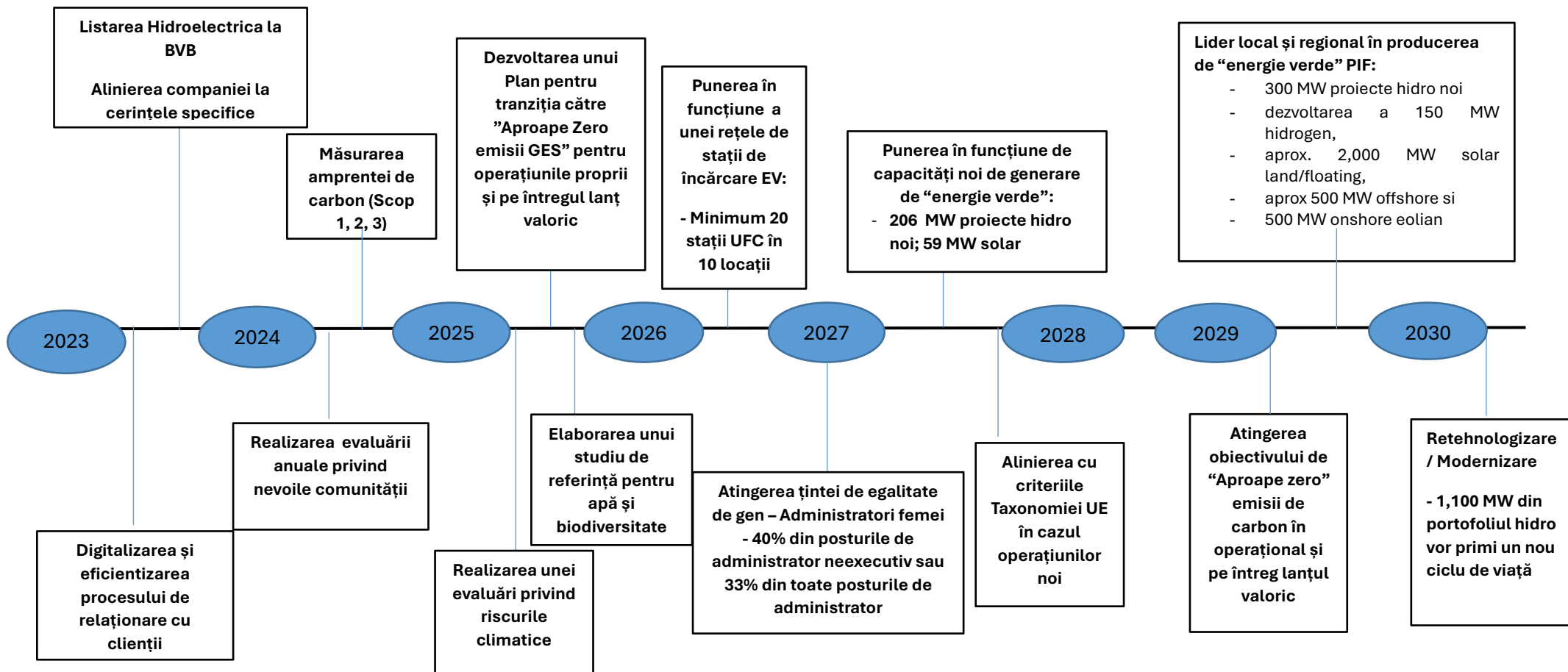
Pornind de la temele materiale identificate ca fiind relevante pentru dezvoltarea sustenabilă a societății, a fost definit un set de piloni ai sustenabilității, care reprezintă domeniile de interes ale Societății pe termen scurt, mediu și lung, în raport cu modelul de afaceri și sectorul în care activează, stabilind angajamente, obiective și acțiuni clare.

În anul 2023, Planul a fost 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.

Tabel 2 - Pilonii ESG ai Hidroelectrica

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	<p>Listarea la Bursa de Valori București</p> <p>Etica în afaceri</p> <p>Diversitatea consiliului de supraveghere</p>	<p>Lider local și regional în producerea de “energie verde” și în sprijinirea tranziției către o economie bazată pe energie regenerabilă și eficientă energetic</p>	<p>Adaptarea la schimbările climatice și atingerea nivelului de performanță</p> <p>„Aproape zero emisii de GES,,</p>	<p>Prevenirea/atenuarea impactului asupra mediului, cu accent pe zonele cu valoare Ecologică ridicată, situri Natura 2000</p>	<p>Garantarea accesului la o energie curată și la prețuri accesibile</p> <p>Îmbunătățirea permanentă a relației cu clienții</p>	<p>Implicarea proactivă și transparentă în proiecte de interes local, în sprijinirea comunității în zonele în care HE activează</p>	<p>Zero accidente de muncă</p>	<p>Îmbunătățirea culturii organizaționale prin diversitate, incluziune și nediscriminare și prin dezvoltare competențelor angajaților</p>
Catalizatori pentru sustenabilitate	<ol style="list-style-type: none"> 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









Contribuția noastră la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU

Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite reprezintă un set de 17 obiective ce urmăresc crearea unei lumi mai sustenabile și echitabile până în 2030, abordând provocări sociale, de mediu și economice precum sărăcia, inegalitatea și schimbările climatice. Acestea oferă un cadru pentru ca afacerile să își alinieze operațiunile la prioritățile globale de sustenabilitate, contribuind pozitiv la societate și mediu. Ca societate hidroenergetică angajată în sustenabilitate, Hidroelectrică recunoaște importanța ODD-urilor și subliniază contribuțiile actuale și viitoare la aceste obiective.

Tabel 3 - Maparea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă asumate de Hidroelectrică

Obiective de Dezvoltare Durabilă	Pilon ESG	Obiective strategice
  	Guvernanță corporativă	<p>Efectuarea de instruirii 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 amprenteii de carbon (domeniile de aplicare 1, 2, 3, an de bază - 2023).</p> <p>Elaborarea Planului privind tranziția către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric".</p> <p>Realizarea unui studiu privind evaluarea riscurilor și oportunităților climatice precum și a impactului financiar al acestor riscuri.</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 offshore - 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	<p>Elaborare unui studiu de referință cuprinzând:</p> <ul style="list-style-type: none"> - determinări și calcul debite de servitute cu componentă debit ecologic; - 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. - alinierea la criteriile Taxonomiei UE pentru operațiunile noi.
 	Cultură organizațională	<p>Mentținerea fluctuației voluntare a personalului sub 2%.</p> <p>Minim 20 h/angajat/an pentru personalul TESA fără acces în instalații;</p> <p>Minim 96 h/angajat/an pentru personalul operațional.</p> <p>0 incidente de discriminare.</p>
	Sănătate și siguranță ocupațională	<p>LTIR (Rata de accidentare cu timp pierdut, în cazul propriilor angajați) < 1.</p> <p>0 incidente grave de muncă sau fatalități.</p> <p>Minim 8 ore de instruire SSO/angajat/an pentru personalul operațional.</p>
 	Comunități locale	<p>Realizarea unei evaluări privind nevoile comunității pentru a înțelege mai bine nevoile critice ale comunităților și dezvoltarea de proiecte convenite cu fiecare comunitate.</p>
	Clienți	<p>Digitalizarea și eficientizarea procesului de relaționare cu clienții.</p> <p>Implementarea unui mecanism online privind reclamațiile și evaluarea satisfacției clienților.</p>

Sistemul de management de sustenabilitate urmărește aplicarea conceptului Planifică-Efectuează-Verifică-Acționează. Astfel, ne angajăm să contribuim la îmbunătățirea permanentă a performanței de mediu, socială și de guvernanță. Societatea asigură monitorizarea și raportarea periodică a performanței sale cu privire la aceste aspecte, cât și comunicarea periodică a progresului său în implementarea acestei politici și atingerea obiectivelor pe care și le-a stabilit.

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

Prezentare generală a țintelor și a progreselor în materie de sustenabilitate în 2023

Tabel 4 - Progresele în sustenabilitate în anul 2023 ale Hidroelectrica

Pilon ESG	Țintă	Progrese în 2022	Progrese în 2023
Guvernanță și performanță economică	15% din acțiuni listate în 2023	În grafic	19,94% din Capitalul Social
	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%	2/12=16,67%
	100% plângeri soluționate	100%	100%
	2 ore/angajat/an	99,92%	100%
	100% din angajați instruiți cu privire la subiecte precum Codul Etic al Hidroelectrica, anticorupție etc.		
	0 incidente de corupție	În grafic	În grafic
	Schimbări climatice	Evaluarea amprentei de carbon finalizată până în 2024	-
Evaluarea riscurilor climatice 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	Punerea în funcțiune a unor noi capacități de generare a energiei verzi până în 2027:	-	-
	- 206 MW proiecte hidroenergetice noi	-	-
	- 59 MW energie solară.	-	-
	Lider local și regional în producția de „energie verde” PIF până în 2030:	-	-
	300 MW proiecte hidro noi; 300-500 MW eolian on-shore; 300 - 500 MW eolian offshore;	-	-
	2.000 MW solar teren/flotant; 150 MW hidrogen	-	-

Pilon ESG	Țintă	Progrese în 2022	Progrese în 2023
Biodiversitate și ecosisteme acvatice	Elaborarea studiilor de referință, inclusiv:	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.	În anul 2023, Hidroelectrica a achiziționat 70 de studii de determinare și calcul debite de servitute cu componente de debit ecologic. Implementarea rezultatelor din aceste studii se va efectua în funcție de rezultatele din următoarele studii de disproporționalitate cost-soluție de asigurare debit servitute cu componenta de debit ecologic sau nefezabilitate tehnică.
	1. 103 studii pentru determinarea și calcularea debitelor de servitute cu componență 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	-	-
Cultura organizațională	Minim 20 ore/ angajat/an pentru personalul TESA fără acces în instalații, anual	În grafic: TESA: 20 ore/ angajat/an	În grafic: TESA: 20 ore/ angajat/an
	Minim 96 ore/ angajat/an pentru personalul operațional, anual	Personal operațiuni: 96 ore/angajat/an)	Personal operațiuni: 96 ore/angajat/an)
	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	-	-
	Fluctuație anuală voluntară personal < 2%	În grafic: 1,56%	În grafic: 0,90%
	Până la ocuparea locurilor alocate acestor programe, în funcție de aprobările anuale:	În grafic	În grafic
	Nr. burse (50 burse private): nr. bursieri angajați / nr. bursieri absolvenți = 1	4/4	3/3
	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	176/176	176/176

Pilon ESG	Țintă	Progrese în 2022	Progrese în 2023
Cultura organizațională	60 de programe de internship/an:Nr. de interni angajați / Nr. de interni participanți la programele de internship >50%	9/10	2/2
	Nr. participanți la programul de practică / nr. de programe de practică prevăzute în Acordurile-cadru încheiate cu instituțiile de învățământ superior >50%	54/171	24/168
	0 incidente de discriminare	În grafic	În grafic
	100% din personalul de conducere a fost instruit cu privire la diversitate, incluziune și nediscriminare, annual	În grafic	În grafic
Sănătatea și securitatea în muncă	0 incidente de muncă având consecințe grave sau rezultate în decese	0 incidente	0 incidente
	LTIR < 1%	În grafic: 0,42	În grafic: 0
	Minim 8 ore de instruire privind sănătatea și securitatea în muncă/angajat/an pentru personalul operațional	În grafic	În grafic
Comunități locale	Evaluare privind nevoile comunității (care abordează operațiuni diferite) realizată până în 2024	-	În curs
	2 comunități în care au fost dezvoltate și finalizate proiecte în baza unei evaluări privind nevoile comunității (1 proiect/comunitate) până în 2026		
Clienți	100% platformă online funcțională pentru relaționarea cu clienții până în 2023	În grafic	În grafic
	100% platformă online funcțională pentru mecanismul de soluționare a plângerilor și evaluarea satisfacției clienților	-	În curs

2.3. Mecanisme de Consultare și Conformitatea Legală

GRI 2-16; GRI 2-25; GRI 2-26; GRI 2-27;

Preluarea, analiza și soluționarea raportărilor încălcării legii și a normelor de comportament etic în Hidroelectrica se realizează în conformitate cu:

- a) Legea 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, emis de OECD.

În cazul în care un membru al Conducerii, un angajat al Societății sau un partener, dorește să comunice o încălcare a legii sau a normelor de comportament etic, în calitate de avertizor în interes public, inclusiv în mod anonim, trebuie să transmită o raportare în scris la adresa comportament.etic@hidroelectrica.ro, gestionată de Managerul Departamentului Audit Public Intern, aflat în subordonarea Consiliului de Supraveghere al Hidroelectrica.

Aceste mecanisme asigură nu doar identificarea rapidă a problemelor, ci și adoptarea de măsuri corective necesare pentru a remedia și a preveni astfel de incidente în viitor, protejând în același timp confidențialitatea și integritatea celor care semnalează aceste probleme.

În identificarea și soluționarea reclamațiilor, ne asigurăm că toate raportările sunt gestionate conform celor mai înalte standarde de etică și conformitate. Managerul Departamentului Audit Public Intern este responsabil de analiza fiecărei raportări, urmând procedura „Analiza/Soluționare Raportare avertizor în interes public”.

Ulterior, avertizorul este informat ori de câte ori apar evoluții semnificative în desfășurarea acțiunilor subsecvente, până la soluționarea completă a raportării, cu excepția cazurilor în care informarea ar putea periclită aceste acțiuni. La finalul analizei, Managerul Departamentului Audit Public Intern informează Consiliul de Supraveghere și Directoratul cu privire la modalitatea de soluționare a raportării. Aceste mecanisme de gestionare a nemulțumirilor asigură o reacție promptă și eficientă, promovând un mediu de lucru transparent și responsabil.

Agenda și Planul de Integritate ale Hidroelectrica, pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025, sunt actele ce stau la baza măsurilor de integritate și asigură un climat de integritate în companie.

2.4. Afilieri și premii

GRI 2-28

Principalele asocieri din industrie în care Hidroelectrica participă într-un mod activ sunt:

- Asociația Internațională pentru Hidroenergie - International Hydropower Association (IHA);
- Comitetul Național Român - Consiliul Mondial al Energiei (CNR-CME - World Energy Council);
- Comitetul Român al Marilor Baraje (CROMB);
- Centrul Român al Energiei (CRE);
- Asociația pentru Relații cu Investitorii din România (ARIR);

- Asociația Producătorilor de Energie Electrică (HENRO);
- Societatea Inginerilor Energeticieni din România (SIER).

În calitate de producător de energie hidroelectrică, începând cu anul 2000, Hidroelectrica s-a afiliat la organizațiile profesionale angajate în dezvoltarea sectorului hidroenergetic. Una dintre cele mai importante afilieri este cea la **International Hydropower Association (Asociația Internațională pentru Hidroenergie - IHA)**, principala organizație internațională care promovează energia hidroelectrică.

IHA este o organizație non-guvernamentală și non-profit înființată în anul 1995, în Marea Britanie. La ora actuală, IHA reprezintă organizații angajate în dezvoltarea și exploatarea responsabilă și durabilă a energiei hidroelectrice, cu activități în peste 120 de țări, membrii fiind proprietari și operatori de hidrocentrale, dezvoltatori, proiectanți, furnizori și consultanți. Aproximativ o treime (450 GW) din capacitatea hidroenergetică instalată la nivel mondial este gestionată și exploatată direct de către membrii IHA.

Prin aportul experților și al specialiștilor pe care îi are la dispoziție, IHA realizează publicații de specialitate, rapoarte și ghiduri care stau la dispoziția membrilor, în vederea eficientizării activității, dar și a adoptării de noi soluții și tehnologii.

IHA acordă o importanță deosebită următoarelor domenii: comunicare, sustenabilitate, financiar, schimbări climatice, managementul apei, resurse umane, tehnologie, în care se implică permanent.

Obiectivul comun al membrilor IHA este acela de a construi o lume în care nevoile de energie și apă globale sunt susținute prin gestionarea dezvoltarea sustenabilă a resurselor hidroenergetice disponibile. IHA pune la dispoziție comunității de companii și organizații din domeniul energetic o platformă comună dezvoltată în jurul unui set comun de valori și principii.

Asociația Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei (CNR-CME) este membru fondator din anul 1924 al Consiliului Mondial al Energiei (CME), principala organizație mondială în domeniul energiei, acreditată de Organizația Națiunilor Unite ca partener strategic al acesteia și care include peste alte 3000 de organizații internaționale care reprezintă întreg spectrul energetic. CME are Comitete Naționale în aproape 100 de țări din lume.

Asociația CNR-CME participă activ la acțiunile pe plan mondial pentru abordarea și rezolvarea problemelor legate de securitatea și siguranța alimentării cu energie a utilizatorilor. Ca membru național se implică în implementarea direcțiilor strategice stabilite pe plan mondial privind alimentarea cu energie a utilizatorilor, în condiții de accesibilitate, acceptabilitate și disponibilitate, cu maximă responsabilitate față de mediul ambiant.

Organizarea de evenimente importante pentru comunitatea energetică (conferințe / forumuri naționale sau regionale, simpozioane, mese rotunde, workshopuri) pe teme actuale și de interes pentru sectorul energie.

Comitetul Național Român al Marilor Baraje (CROMB), are drept scop colectarea, sinteza și valorificarea experienței membrilor comitetului în vederea asigurării documentării și consultanței pentru membrii individuali și colectivi, precum și pentru terțe persoane, în toate problemele aferente barajelor: tehnice, tehnologice, economice, instituționale, de siguranță, de impact asupra mediului și vieții social-economice. De asemenea, CROMB asigură reprezentarea opiniilor și intereselor tehnice ale membrilor săi în raport cu organisme sau organizațiile din țară și din străinătate.

CROMB este afiliat Comisiei Internaționale a Marilor Baraje (ICOLD), organizație internațională creată în 1928 de un grup de 6 țări, între care și România, și care reunește în prezent peste 95 de comitete naționale. Activitatea CROMB în cadrul Comisiei Internaționale a Marilor Baraje este reglementată de statutul acesteia și realizează următoarele:

- Participarea la studiile și anchetele organizate de Comisia Internațională;
- Desemnarea specialiștilor români ca membri în comitetele de lucru tehnice, administrative sau speciale ale Comisiei Internaționale;
- Selectarea contribuțiilor scrise ce se înaintează Congreselor triennale ICOLD și acordarea girului tehnic lucrărilor transmise;
- Participarea, prin delegații oficiale, la Reuniunile executive anuale și la Congresele Internaționale triennale;
- Cooperarea cu celelalte comitete naționale pentru schimburi de informații și de specialiști în vederea creerii unei baze tehnice comune;
- Informarea specialiștilor români din domeniu asupra problemelor tehnice discutate, analizate sau publicate la Congresele ICOLD sau la reuniunile anuale.

Rolul Hidroelectrică în cadrul CROMB este important, având în vedere poziția sa de lider în industria hidroenergetică din România. Prin implicarea activă în activitățile și inițiativele desfășurate de CROMB, Hidroelectrică contribuie la promovarea celor mai bune practici și la dezvoltarea continuă a domeniului barajelor în țară și la nivel internațional.

Consiliul Român al Energiei (CRE), este o organizație profesională neguvernamentală, fără scop lucrativ sau patrimonial, având drept scopuri:

- Reprezentarea intereselor instituțiilor sectorului energetic românesc (electricitate, gaz, petrol, apă, nuclear, cărbune, energii neconvenționale, institute de proiectare din domeniul energetic) în relația cu instituțiile europene, cu alte instituții și organizații internaționale reprezentative în domeniu și în special cu cele având sediul în Bruxelles;
- Informare și consultanță în domeniului energiei, în general și în electricitate, gaz, petrol, apă, cărbune, nuclear, energii neconvenționale, în particular, prin asigurarea experienței și inteligenței în piața europeană, soluții financiare, managementul serviciilor și servicii de consultanță pentru dezvoltarea strategiilor energetice;
- Organizarea de activități în sprijinul dezvoltării cooperării și integrării activităților instituțiilor sectorului energetic românesc în programele structurilor și instituțiilor europene.

În calitate de membru al CRE (Consiliul Român al Energiei), Hidroelectrică își asumă un rol important în promovarea și protejarea intereselor instituțiilor din sectorul energetic românesc, precum și în contribuția la dezvoltarea strategică și integrarea acestora în contextul european. Prin implicarea sa în CRE, Hidroelectrică poate contribui la consolidarea poziției industriei energetice românești în contextul european, promovând o abordare coerentă și sustenabilă în ceea ce privește politicile energetice și contribuind la dezvoltarea unui cadru legislativ și reglementar favorabil pentru investiții și inovație în sectorul energetic.

Asociația Română de Relații cu Investitorii (ARIR) este o organizație care promovează guvernanta corporativă și relațiile cu investitorii în România, fiind implicată activ în dezvoltarea pieței locale de capital.

ARIR a fost înființată în 2018 de către companii listate și candidate la listare, manageri de fonduri și profesioniști în domeniul relațiilor cu investitorii, Hidroelectrica fiind unul dintre membrii fondatori.

ARIR este un promotor activ al profesiei de Relații cu Investitorii în România, urmărind cele mai înalte standarde de transparență, guvernanta corporativă și comunicare cu investitorii ca factori determinanți ai creșterii valorii pentru acționari.

Hidroelectrica este membru fondator al **Asociației Producătorilor de Energie Electrică (HENRO)**, un proiect inițiat de către mai multe organizații și companii din domeniul energiei regenerabile și a eficienței energetice din România, având ca obiectiv promovarea și dezvoltarea acestor sectoare în țară.

În 2023, HENRO și-a sporit eforturile pentru a-și crește reprezentativitatea și vizibilitatea în sectorul energetic dar și în rândul organizațiilor neguvernamentale semnificative. Consiliul Director și conducerea executivă au urmărit realizarea obiectivului principal de reprezentare, susținere și apărare a intereselor membrilor săi în relațiile cu autoritățile publice și alte entități.

Reprezentanții HENRO au fost implicați activ în dialogul cu autoritățile, în special Ministerul Energiei, ANRE și comisiile de specialitate din Parlament, transmițând adrese care să sprijine luarea unor măsuri eficiente pentru funcționarea pieței.

HENRO continuă să fie reprezentat în Consiliul Consultativ al ANRE, în Consiliul Național al Calificărilor de pe lângă Autoritatea Națională pentru Calificări – ANC, Consiliul Consultativ al Facultății de Energetică din UNST Politehnica București precum și în Consiliul Onorific al ministrului energiei.

În calitate de membru al **SIER (Societatea Inginerilor Energeticieni din România)**, Hidroelectrica își asumă un rol activ și responsabil în promovarea dezvoltării continue a sectorului energetic românesc și în susținerea intereselor profesionale și sociale ale membrilor săi. Prin implicarea sa în cadrul SIER, Hidroelectrica poate consolida colaborarea și cooperarea între inginerii energeticieni din România, promovând inovația, excelența și sustenabilitatea în sectorul energetic și contribuind la dezvoltarea și modernizarea infrastructurii energetice a țării.

Recunoașteri și premii

- "Outstanding IPO Achievement for the Romanian Economy" - 13 decembrie 2023, Gala Premiilor Diplomat-Bucharest;
- Premiu pentru listarea anului - 12 decembrie 2023, "Gala Financial Intelligence Awards 2023"
- "Locul I - Cea mai valoroasă companie din România" - 23 noiembrie 2023, "Gala ZF", Ziarul Financiar ;;
- Diplomă de excelență - 20 noiembrie 2023, Gala Focus Energetic;
- "Locul I - Topul Național al Firmelor" și "Premiul de Excelență în afaceri" - 2 noiembrie 2023, Gala Topul Național al Firmelor 2023, Camera de Comerț și Industrie a României;
- "Premiul pentru tinte atinse din cadrul obiectivului de dezvoltare durabilă" - 20 iunie 2023, Gala „Dezvoltăm România Sustenabil”;
- "Brand of the Year" - 10 mai 2023, Gala "The Energy CEO Forum & Awards Gala", The Diplomat.

Certificări

Hidroelectrica S.A. deține următoarele certificări ISO: 45001 – Sistem de management al Sănătății și Securității ocupaționale; 9001 – Sistem de managementul calității; 14001 – Sistem de management de mediu; 37001 – sistem de management anti-mită.



Figure 3 - Certificat ISO 9001. Sursa: Hidroelectrica



Figure 4 - Certificat ISO 45001. Sursa: Hidroelectrica



Figure 5 – Certificat ISO 37001. Sursa: Hidroelectrica



Figure 6 - Certificat ISO 14001. Sursa: Hidroelectrica

2.5 Performanța Economică

GRI 201-1; GRI 201-3; GRI 201-4;

Hidroelectrica își propune să rămână lider în producția de energie electrică și furnizarea de servicii de sistem, atât la nivel național, cât și regional. Obiectivele principale includ transformarea Hidroelectrica într-un jucător major pe piața de energie electrică din sud-estul Europei. Aceste obiective vor fi realizate prin consolidarea activităților existente și explorarea noilor oportunități de afaceri, inclusiv achiziția altor companii, în funcție de oportunitățile pieței.

Planurile de viitor ale societății se concentrează pe creșterea inovației și a nivelului tehnologic, pentru o exploatare eficientă a resurselor și un mix optim de surse regenerabile în producția de energie electrică.

Informațiile cu privire la performanța economică a Hidroelectrica S.A. pot fi vizualizate în Raportul Anual întocmit pentru anul 2023 (pg.96), disponibil [aici](#).

3. Implicarea stakeholderilor

GRI 2-29

Hidroelectrica identifică și interacționează cu diverse categorii de părți interesate, cum ar fi acționarii Societății, potențiali investitori, angajați, clienți, presă, comunitățile locale, organizații neguvernamentale sau alte companii din industrie.

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. În anul 2023 compania a aplicat un proces complex de evaluare a materialității, analizând problemele semnificative identificate anterior, stabilind structura și conținutul actualului raport de sustenabilitate.

Pentru a asigura un angajament semnificativ, Hidroelectrica adoptă o serie de măsuri, cum ar fi:

- Crearea unor canale de comunicare deschise și bidirecționale;
- Furnizarea de informații transparente și accesibile despre activitățile, performanțele și impactul companiei, prin intermediul rapoartelor de sustenabilitate, comunicatelor de presă și alte mijloace de comunicare;
- Implicarea părților interesate în proiectele de CSR și inițiative de dezvoltare durabilă, oferindu-le oportunități de colaborare și participare activă;
- Răspunderea promptă și eficientă la întrebările, preocupările și reclamațiile părților interesate, demonstrând astfel un angajament real față de dialogul și relațiile constructive.

Prin adoptarea unei astfel de abordări, Hidroelectrica își propune să construiască relații solide și de încredere cu părțile interesate, contribuind astfel la creșterea valorii sale pe termen lung și la realizarea obiectivelor sale de sustenabilitate.

3.1. Clienții, cei mai importanți stakeholderi

Compania se angajează să satisfacă nevoile clienților, integrând sustenabilitatea în toate operațiunile, concentrată pe calitatea produselor și serviciilor, implicarea activă a clienților și protejarea confidențialității și datelor acestora. Compania face investiții în tehnologie și inovație pentru a asigura standarde înalte de calitate și organizează sesiuni de feedback pentru a înțelege și răspunde nevoilor clienților.

Angajamentele noastre

Tabel 5 Angajamentele cu privire la Responsabilitatea față de clienți

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator de performanță	Țintă	Termen
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%	Realizat
			Implementarea unui mecanism online privind reclamațiile și evaluarea satisfacției clienților	Platformă online funcțională	100%	2024

Abordarea noastră

Evaluarea satisfacției clienților este realizată pe baza indicatorilor de performanță specifici Departamentului de Furnizare a Energiei Electrice și a informațiilor publice de pe site-ul oficial al Hidroelectrica. Acești indicatori sunt analizați trimestrial în conformitate cu Standardul de performanță pentru activitatea de furnizare a energiei electrice, aprobat prin Ordinul nr. 83/2021 emis de ANRE.

Reclamațiile din partea clienților sunt gestionate în cadrul Departamentului de Furnizare, conform Ordinului 83/2021. Acest ordin aprobă procedura-cadru privind obligația furnizorilor de energie electrică și gaze naturale de soluționare a plângerilor clienților finali. Procedura detaliază înregistrarea, investigarea, soluționarea și raportarea reclamațiilor formulate de furnizori și consumatori. Toate aceste activități sunt integrate în procesul „S16.320 Analiza și soluționarea reclamațiilor clienților finali”. Această abordare sistematică asigură că feedback-ul clienților este tratat eficient și că sunt implementate îmbunătățiri continue pentru a răspunde nevoilor acestora.

4. Analiza de materialitate

GRI 3

Materialitatea este determinantă pentru desfășurarea activității companiei în mod responsabil și transparent. Aceasta permite companiei să prioritizeze inițiativele de sustenabilitate prin identificarea problemelor esențiale și relevante pentru activitatea companiei și pentru părțile interesate.

Astfel, compania poate alocă resursele mai eficient și poate avea un impact mai mare. De asemenea, această abordare ajută la procesul de identificare și gestionare a riscurilor și oportunităților legate de sustenabilitate, permițând companiei să elaboreze strategii pentru a atenua riscurile și a valorifica oportunitățile.

Implicarea părților interesate este esențială pentru succesul eforturilor de sustenabilitate, atât la nivel intern, dar și la nivel extern.

Pentru raportarea aferentă anului 2023, subiectele materiale au rămas aceleași, neexistând modificări ale modelului de business ce ar putea genera o reanalizare.

Tabel 6 - Aspectele materiale ale Hidroelectrica

Nr.	Lista aspectelor materiale	Corelare cu standardul GRI	Categorie
1.	Guvernanța corporativă și etica afacerilor	GRI 205: Anticorupție	Critic
2.	Sănătate și siguranță ocupațională	GRI 403: Sănătate și securitate la locul de muncă	
3.	Schimbările climatice și tranziția energetică	GRI 302: Energie	
4.	Mediu și biodiversitate	GRI 304: Biodiversitate GRI 306: Deșeuri GRI 303: Apă și efluenți	
5.	Practici și condiții de muncă	GRI 401: Forța de muncă GRI 402: Relații de muncă/management	Mediu
6.	Respectarea drepturilor omului	GRI 408: Munca copiilor	
7.	Responsabilitatea față de clienți	N/A	
8.	Dezvoltarea competențelor angajaților	GRI 404: Training și educație	
9.	Diversitate, incluziune și nediscriminare	GRI 405: Diversitatea și egalitate de șanse GRI 406: Nediscriminare	
10.	Relația cu comunitățile	GRI 413: Comunități locale	Minim
11.	Performanța economică	GRI 201: Performanță economică	
12.	Relația cu furnizorii pe criterii ESG	GRI 204: Practici de achiziție GRI 308: Evaluarea de mediu a furnizorilor GRI 414: Evaluarea socială a furnizorului	

Ca element central în identificarea, analizarea și prioritizarea subiectelor importante pentru compania Hidroelectrica, există un proces de analiză a impacturilor companiei. Acest proces de analiză are în vedere identificarea, prevenția, atenuarea și evidențierea modului în care sunt abordate efectele negative reale și potențiale asupra economiei, mediului și a oamenilor, inclusiv impactul asupra drepturilor omului. Tot în cadrul acestui proces de analiză sunt evaluate și riscurile potențiale care vin din exteriorul organizației.

Între acestea se ține cont de impactul schimbărilor climatice asupra organizației, dar și de efectul riscurilor de tranziție. Astfel, prin acest proces de analiză este acoperit aspectul dublei materialități din punct de vedere al subiectelor ce țin de sustenabilitate.

În următorul exercițiu de raportare, vom adăuga acestei analize componentele necesare pentru a fi în conformitate cu prevederile Directivei „CSRD” a UE, transpusă local prin Ordinul 85/2024, și standardele ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

5. Guvernanță

5.1. Structura și rolul conducerii

GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11;

Societatea este administrată în sistem dualist de către Directorat și Consiliul de Supraveghere. Cel mai înalt organ decizional al Societății este reprezentat de Adunarea Generală a Acționarilor (AGA).

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

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 documentația publicată la fiecare convocare, în conformitate cu reglementările în vigoare, astfel încât să fie cunoscute de acționari.

Consiliul de Supraveghere⁷

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, iar Directoratul⁸ este numit de Consiliul de Supraveghere, exercitându-și atribuțiile sub controlul Consiliului de Supraveghere.

Componența Consiliului de Supraveghere⁹ la data de 31 decembrie 2023 este următoarea:

Tabel 7 - Membri Consiliului de Supraveghere

Consiliul de Supraveghere ¹⁰	
Petre-Iulian NICOLESCU	Președinte
Ana-Barbara BOBIRCĂ	Membru
Cristian-Nicolae STOINA	Membru
Mihai-Liviu MIHALACHE	Membru
Carmen RADU	Membru
Silviu-Răzvan AVRAM	Membru
George-Marius TONIUC	Membru

⁷ Formele contractelor de mandat al membrilor CS si Directorat se regăsesc la următorul link: <https://www.hidroelectrica.ro/article/11>

⁸ Cv-urile membrilor CS si Directorat se regăsesc la următorul link: <https://www.hidroelectrica.ro/article/11>

⁹ Detalii legate de independenta membrilor CS pot fi regăsite in Raportul anual pe 2023 postat pe site-ul societății la următorul link: https://cdn.hidroelectrica.ro/cdn/rapoarte_anuale/2023/H2O_RO_Raport_anual_2023.pdf. Pag 44-45 din raport.

¹⁰ Data de încetare a mandatului este 28 martie 2027.

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

- Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- Comitetul de Audit;
- Comitetul de Gestionare a Riscurilor;
- Comitetul de Guvernanță și Sustenabilitate .

Tabel 8 - Membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare și ai Comitetului de Audit

Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Comitetul de Audit
George Marius Toniuc - Președinte	Carmen Radu - Președinte
Silviu Răzvan Avram - Membru	George Marius Toniuc - Membru
Carmen Radu - Membru	Silviu Răzvan Avram - Membru
Petre-Iulian Nicolescu - Membru	Cristian Nicolae Stoina - Membru
Ana-Barbara Bobircă - Membru	Mihai Liviu Mihalache - Membru
	Ana Barbara-Bobircă -Membru

Tabel 9 - Membrii Comitetului de Gestionare a Riscurilor și ai Comitetului de Guvernanță și Sustenabilitate

Comitetul de Gestionare a Riscurilor	Comitetul de Guvernanță și Sustenabilitate
Silviu Răzvan Avram - Președinte	Ana-Barbara Bobircă - Președinte
Cristian Nicolae Stoina - Membru	Petre-Iulian Nicolescu - Membru
Petre-Iulian Nicolescu - Membru	George Marius Toniuc - Membru
Mihai Liviu Mihalache - Membru	Carmen Radu - Membru
George Marius Toniuc - Membru	Mihai Liviu Mihalache - Membru
Ana-Barbara Bobircă - Membru	

Competențele tehnice relevante asociate cu sectorul de activitate al companiei, luate în considerare în numirea și selectarea membrilor Consiliului de Supraveghere sunt: producția de energie, economice, finanțe, audit, evaluarea riscurilor, sustenabilitate, managementul și administrarea societăților comerciale.

Directoratul¹¹

Directoratul, compus din 5 membri este numit de Consiliul de Supraveghere pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de a fi realesi pentru perioade succesive și își exercită atribuțiile sub supravegherea Consiliului de Supraveghere. Membrii Directoratului sunt selectați conform dispozițiilor legale incidente. Componența Directoratului la data de 1 ianuarie 2023:

¹¹ 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.

Tabel 10 - Membrii Directoratului la 01/01/2023

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

Pe parcursul anului 2023, Consiliul de Supraveghere a hotărât numirea succesivă a persoanelor menționate mai sus, în calitate de membri provizorii ai Directoratului Hidroelectrica, până la finalizarea Procedurii de selecție a membrilor Directoratului, desfășurată în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Ulterior finalizării procedurii, Consiliul de Supraveghere a hotărât numirea membrilor Directoratului Hidroelectrica pe o perioadă de 4 ani, începând cu data de 7 noiembrie 2023, componența Directoratului fiind prezentată mai jos:

Tabel 11 - Membrii Directoratului la 07/11/2023

Directoratul	
Karoly BORBELY	Președinte
Marian FETIȚA	Membru
Ianăș RĂDOI	Membru
Bogdan Nicolae BADEA	Membru
Radu Ioan CONSTANTIN	Membru

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.

Procesul de recrutare și selecție

Există două proceduri de recrutare și selecție diferite pentru membrii Consiliului de Supraveghere și Directoratului, iar procesele se derulează în conformitate cu prevederile legale¹². În proces, opiniile acționarilor sunt exprimate prin vot în cadrul ședințelor AGA. Tot Ministerul Energiei elaborează și o Scrisoare de așteptări în procesul de recrutare pentru a stabili așteptările financiare și nefinanciare ale Societății și organelor de guvernare.

Recrutarea și selecția membrilor din Consiliul de Supraveghere se desfășoară în 5 etape:

- Depunerea dosarelor de candidatură;
- Evaluarea acestora;
- Selecția inițială;
- Depunerea declarației de intenție;
- Selecția finală.

Toate aceste etape sunt eliminatorii, iar candidații sunt informați în mod operativ și transparent, telefonic și pe e-mail, referitor la eventualele schimbări apărute în planul de derulare a acestor etape, precum și de rezultatele obținute de fiecare dintre ei pe fiecare etapă a acestui proces.

Candidații trebuie să îndeplinească mai multe condiții de participare ce includ criteriile de eligibilitate comune, specifice și opționale. Criteriile specifice sunt diferite în funcție de profilul și tipul de studii urmate de către candidați. În etapa de selecție inițială și apoi în cea de selecție finală, competențele candidaților și trăsăturile comportamentale vor fi evaluate. Principalele criterii de selecție folosite în aceste 2 etape sunt: competențele specifice sectorului energiei (de importanță strategică, de guvernanță corporativă sau sociale și personale) experiența profesională relevantă, alinierea declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări și comportamentul și atitudinea specifică profilului de membru al Consiliului de Supraveghere.

Recrutarea membrilor Directoratului se realizează prin concurs organizat de Societate. Procedura de selecție are două etape succesive:

- selecția dosarelor candidaților și interviu online;
- test online, integrarea declarației de intenție și interviuri, pentru candidații admiși după prima etapă.

Pe lângă condițiile obligatorii specifice pe fiecare post, participanții la proces trebuie să pregătească un dosar ce conține mai multe documente de eligibilitate. Criteriile de selecție conțin:

1. Competențe specifice sectorului de activitate;
2. Competențe profesionale de importanță strategică;
3. Cunoștințe de Guvernare corporativă;
4. Competențe sociale și personale;
5. Reputație personală și profesională;
6. Integritate și independență;
7. Gradul de aliniere cu Scrisoarea de așteptări – conform postului pentru care candidează.

Anunțurile de recrutare, cât și toate detaliile necesare participării la proces sunt făcute public pe site-ul companiei.

¹² O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr. 111/2016 și H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

5.2. Delegare, Sustenabilitate și Integritate

Rolurile Consiliului de Supraveghere

GRI 2-12

Consiliul de Supraveghere este responsabil pentru monitorizarea și controlul activităților conducerii executive, asigurându-se că acestea sunt conforme cu legislația, Actul Constitutiv și hotărârile Adunării Generale a Acționarilor. Acesta joacă un rol crucial în dezvoltarea, aprobarea și actualizarea declarațiilor, strategiilor, politicilor și obiectivelor organizației, inclusiv cele legate de dezvoltarea durabilă. Mai jos sunt detaliate principalele roluri și responsabilități ale Consiliului de Supraveghere:

1. Control Permanent asupra Conducerii Societății
2. Verificarea Conformității: Asigurarea că activitățile de conducere ale societății sunt în conformitate cu legislația, Actul Constitutiv și hotărârile Adunării Generale a Acționarilor.
3. Determinarea Structurii și numărul Membrilor Directoratului: Stabilirea structurii și a numărului membrilor Directoratului, pentru a se asigura că echipa de conducere are competențele necesare pentru a îndeplini obiectivele organizației.
4. Numirea, revocarea și remunerarea Membrilor Directoratului: Numirea și revocarea membrilor Directoratului și stabilirea remunerării acestora, asigurându-se astfel că există o echipă de conducere performantă și bine motivată.
5. Raportarea către Acționari: Prezentarea unui raport privind activitatea de supraveghere desfășurată, atât anual, cât și semestrial, către Adunarea Generală a Acționarilor.
6. Aprobarea Actelor Juridice: Aprobarea sau avizarea încheierii de acte juridice de către Societate în limitele stabilite de reglementările interne.
7. Avizarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli
8. Elaborarea și Aprobarea Planului de Administrare: Elaborarea și aprobarea planului de administrare în integralitatea sa, inclusiv componenta de management elaborată de Directorat.
9. Evaluarea Anuală a activității Directoratului
10. Verificarea și Avizarea Situațiilor Financiare
11. Propunerea Auditorului Statutar: Propunerea numirii și revocării auditorului statutar către Adunarea Generală a Acționarilor.
12. Aprobarea Contractului Colectiv de Muncă și Organigramei
13. Aprobarea Politicilor Contabile și Sistemului de Control Financiar
14. Aprobarea Participării în Proiecte și Asocieri: Avizarea ofertelor neangajante și aprobarea ofertelor angajante privind participarea societății în diverse proiecte și asocieri până la momentul aprobării finale de către Adunarea Generală a Acționarilor.
15. Avizarea Modificărilor Actului Constitutiv și Capitalului Social
16. Aprobarea și Revizuirea Codului Etic
17. Aprobarea Strategiilor și Politicilor Societății: Aprobarea strategiilor și politicilor societății pe baza propunerilor Directoratului.
18. În cazuri excepționale, Convocarea Adunării Generale a Acționarilor: Convocarea Adunării Generale a Acționarilor în cazuri excepționale, pentru a lua decizii importante sau urgente.

Consiliul de Supraveghere are un rol esențial în guvernarea dezvoltării durabile a organizației. Acesta aprobă și actualizează strategiile și politicile Societății și promovează sustenabilitatea.

De asemenea, Consiliul de Supraveghere joacă un rol crucial în monitorizarea și evaluarea continuă a activităților Directoratului și a performanțelor generale ale companiei.

Rolurile și responsabilitățile Directoratului.

GRI 2-13

Directoratul are un rol central în implementarea strategiei și gestionarea operațiunilor zilnice ale Societății, atribuțiile sale fiind esențiale pentru realizarea obiectului de activitate al Societății. Principalele atribuții ale Directoratului sunt:

1. Elaborarea și Aplicarea Strategiilor și Politicilor
2. Avizarea Structurii Organizatorice
3. Gestionarea Personalului
 - Angajează, promovează, revocă și concediază personalul, stabilind drepturile și obligațiile acestora conform legislației în vigoare;
 - Negociază contractele individuale de muncă ale angajaților și avizează contractul colectiv de muncă.
4. Stabilirea Îndatoririlor și Responsabilităților personalului
5. Convocarea și Pregătirea Adunărilor Generale:
 - Convoacă Adunarea Generală Ordinară sau Extraordinară a Acționarilor și pregătește documentația.
6. Implementarea Hotărârilor Adunărilor Generale
7. Gestionarea și Coordonarea Societății
8. Aprobarea Participării la Fonduri Nerambursabile
9. Avizarea Proiectelor și Asocierilor:
 - Avizează participarea în proiecte pentru achiziționarea de participații, transfer de afaceri/active și asocieri cu alți parteneri, până la momentul aprobării finale de către Adunarea Generală.
10. Aprobarea Schimbării Obiectelor Secundare de Activitate
11. Încheierea de Acte Juridice
 - Încheie acte juridice cu terții în numele și pe seama societății, respectând dispozițiile Actului Constitutiv și Regulamentul Intern al Directoratului, cu excepția celor rezervate Adunării Generale a Acționarilor sau Consiliului de Supraveghere.
12. Raportarea Către Adunarea Generală și Consiliul de Supraveghere
 - Prezintă Adunării Generale și Consiliului de Supraveghere situația economică și financiară a societății, inclusiv raportul de activitate anual.
13. Aprobarea Regulamentului Intern
 - Aprobă regulamentul intern al societății, asigurându-se că acesta este în conformitate cu legislația și politicile interne.

14. Pregătirea și propunerea Strategiilor spre aprobarea Consiliului de Supraveghere:

- Propune Consiliului de Supraveghere strategiile pe toate domeniile de activitate ale societății.

15. Supunerea spre Aprobare a Situației Financiare Anuale

16. Aprobarea Mandatelor Reprezentanților în Adunări

17. Delegarea Competențelor

- Exercițiu orice competență delegată de Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor în temeiul legii și îndeplinește orice alte atribuții, cu excepția celor rezervate prin lege Consiliului de Supraveghere și Adunării Generale a Acționarilor.

Prin aceste atribuții, Directoratul asigură managementul eficient al societății, implementând strategiile și politicile stabilite de Consiliul de Supraveghere, și răspunzând astfel de realizarea obiectului de activitate al societății în conformitate cu legislația în vigoare și cu obiectivele stabilite.

Rolul celui mai înalt organism de guvernare în raportarea de sustenabilitate

GRI 2-14

În anul 2023, Consiliul de Supraveghere a aprobat Strategia de sustenabilitate a Hidroelectrica pentru perioada 2023-2030, marcând un pas important în angajamentul companiei față de dezvoltarea durabilă. Această strategie detaliază obiectivele și inițiativele cheie menite să îmbunătățească performanța de mediu, socială și de guvernanță a companiei, asigurând astfel o creștere sustenabilă și responsabilă.

Directoratul are responsabilitatea de a revizui și aproba Rapoartele de sustenabilitate, asigurându-se că acestea reflectă în mod precis și transparent performanțele și inițiativele companiei. În acest context, Directoratul evaluează subiectele semnificative pentru organizație, și comunica toate aspectele esențiale din perspectiva sustenabilității. Această practică promovează transparența și își propune să alinieze compania cu cele mai bune practici internaționale în domeniul sustenabilității.

Prevenirea Conflictelor de Interese

GRI 2-15

Consiliul de Supraveghere asigură integritatea și transparența în conducerea societății, prevenind și atenuând conflictele de interese implementând și supraveghind următoarele procese:

1. Implementarea Regimului Juridic al Conflictului de Interese

- **Formare și Conștientizare:** Conducerea și angajații sunt instruiți periodic cu privire la regimul juridic al conflictului de interese și potențiale situații de incompatibilitate. Aceasta include seminarii, ateliere și distribuirea de materiale informative.
- **Politici și Proceduri Clare:** Se dezvoltă și se implementează politici clare care definesc ce constituie un conflict de interese, cum trebuie identificat și gestionat.

2. Declarația Conflictelor de Interese

- **Obligația de Declarație:** Toți membrii conducerii și angajații implicați în atribuirea contractelor sunt obligați să declare orice interes financiar, economic sau personal care ar putea compromite

imparțialitatea sau independența lor. Aceste declarații trebuie făcute în scris și depuse la o unitate desemnată (de exemplu, departamentul juridic sau de conformitate).

- **Integritate:** Cei care au declarat un conflict de interese nu vor participa la procesul de atribuire a contractului pentru a asigura obiectivitatea și transparența.

3. Restricții pentru Auditorii Interni

- **Independență:** Auditorii interni care au deținut funcții în anumite activități nu pot audita acele activități pentru o perioadă de 3 ani de la părăsirea funcției respective. Aceasta este pentru a preveni orice părtinire și a asigura independența auditului.
- **Monitorizare și Verificare:** Se implementează un sistem de monitorizare pentru a verifica respectarea acestei perioade de răcire și pentru a preveni auditorii de la implicarea în audituri incompatibile.

4. Evitarea Conflictelor de Interese

- **Codul de Conduită:** Conducerea și angajații trebuie să urmeze un cod de conduită care subliniază importanța evitării conflictelor de interese. Acest cod detaliază comportamentele acceptabile și cele inacceptabile și oferă ghiduri clare pentru menținerea imparțialității și transparenței.
- **Consiliere și Suport:** Se oferă consiliere și suport pentru angajați printr-un departament dedicat pentru a discuta situațiile potențiale de conflict de interese și pentru a primi sfaturi cu privire la modul de gestionare a acestora.

5. Raportarea Conflictelor de Interese

- **Sistem de Raportare:** Compania implementează un sistem formal prin care conducerea și angajații raportează orice conflicte de interese, reale sau potențiale. Aceste rapoarte sunt obligatorii și trebuie să includă detalii despre conflictele legate de interesele personale sau ale rudelor/afinilor până la gradul II.
- **Revizuire și Rezolvare:** Toate conflictele de interese raportate sunt revizuite de o comisie de etică sau un comitet de conformitate. Această comisie analizează situațiile și propune măsuri adecvate pentru a rezolva conflictele, asigurându-se că interesele societății sunt protejate.
- **Confidențialitate:** Procesul de raportare asigură confidențialitatea persoanelor care raportează conflictele de interese pentru a încuraja transparența și onestitatea.

6. Monitorizare și Audit

- **Audit Periodic:** Compania efectuează audituri interne periodice pentru a verifica respectarea politicilor și procedurilor de gestionare a conflictelor de interese. Rezultatele auditului sunt raportate Consiliului de Supraveghere.
- **Revizuire Continuă:** Politicile și procedurile privind conflictele de interese sunt revizuite și actualizate periodic pentru a se asigura că rămân relevante și eficiente în contextul evoluțiilor legislative și de afaceri.

Aceste procese asigură că societatea funcționează într-un mod etic și transparent, prevenind și gestionând eficient conflictele de interese care pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea deciziilor luate de conducere și angajați.

Evaluarea performanței Consiliului de Supraveghere

GRI 2-18

Evaluarea performanței Consiliului de Supraveghere se realizează de către Adunarea Generală a Acționarilor, ce are următoarele atribuții pe această temă:

- Să numească și să revoce membrii Consiliului de Supraveghere.
- Să evalueze performanța membrilor Directoratului și membrilor Consiliului de Supraveghere, și îi descarce de gestiune în concordanță cu prevederile legii.
- Să hotărască în privința promovării acțiunii în răspundere contra membrilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere, precum și a auditorilor financiari, pentru pagube pricinuite Societății de aceștia prin încălcarea îndatoririlor lor față de Societate.
- Să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari rezultați din Planul de administrare
- Să aprobe rapoartele Consiliului de Supraveghere cu privire la activitatea desfășurată.

5.2.1. Anticorupție

GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3

Compania consideră că orice formă de corupție afectează negativ activitatea societății și pune în pericol atingerea obiectivelor strategice. Corupția subminează integritatea și eficiența operațiunilor, afectând negativ relațiile cu partenerii și clienții. Principalele riscuri de corupție includ luarea de mită, traficul de influență, conflictele de interese și oferirea sau acceptarea de cadouri și beneficii similare.

Conducerea și angajații, precum și orice persoană care acționează în numele societății, se angajează ferm să nu ofere, promită, solicite sau accepte sume de bani, obiecte de valoare sau alte beneficii pentru influențarea deciziilor. Compania se angajează să evite situațiile care ar putea crea impresia sau suspiciunea de corupție, menținând astfel integritatea și transparența în toate activitățile.

Hidroelectrica a implementat o procedură internă pentru identificarea și evaluarea riscurilor de corupție, precum și pentru implementarea măsurilor de prevenire. Această procedură include evaluarea periodică a proceselor interne și implementarea de controale stricte pentru a preveni orice formă de corupție.

Fiecare membru al Consiliului de Supraveghere și al Directoratului și fiecare manager, completează anual o declarație de respectare a Codului Etic al Hidroelectrica, confirmându-și angajamentul față de principiile etice ale companiei. În plus, toți angajații sunt instruiți periodic cu privire la cerințele Codului Etic, asigurându-se că fiecare persoană din organizație înțelege și respectă standardele etice.

Furnizorii companiei sunt evaluați riguros conform Legii achizițiilor sectoriale pentru a asigura conformitatea cu standardele etice și de integritate. Această evaluare permite companiei să colaboreze doar cu parteneri care împărtășesc angajamentul față de integritate și transparență.

Prin aceste măsuri, Hidroelectrica se angajează să mențină un mediu de afaceri corect, transparent și etic, protejând astfel interesele tuturor părților implicate și asigurând sustenabilitatea pe termen lung a activităților.

Performanțe în domeniul anticorupției



100% din activitățile companiei

evaluate din punct de vedere al manifestării riscurilor de corupție (Conform Codului Etic

Hidroelectrica și procedurii Evaluarea riscurilor de corupție)

100% din furnizorii companiei

evaluați conform Legii achizițiilor sectoriale

Toți angajații Hidroelectrica sunt instruiți cu privire la prevenirea și identificarea cazurilor de corupție și cu privire la cerințele Codului etic

Toți membrii Consiliului de Supraveghere

au fost informați de Politicile și procedurile anticorupție ale organizației

Toți membrii Directoratului au beneficiat de instruire anti-corupție

0 incidente de corupție înregistrate în 2023

5.2.2. Managementul riscurilor

GRI 2-16

Cu o poziție strategică în Sistemul Energetic al României, Hidroelectrica joacă un rol determinant în acest sector, fiind lider în producția de energie electrică și principalul furnizor de servicii tehnologice de sistem necesare funcționării Sistemului Energetic Național. Datorită naturii activității sale, Hidroelectrica este expusă unor riscuri specifice, astfel, concentrându-se pe un management al riscurilor eficient și prudent, menținând riscurile în limite acceptabile și adoptând o politică de îmbunătățire continuă.

În cadrul societății, sunt implementate proceduri pentru analiza, identificarea și gestionarea riscurilor de corupție, bazate pe reglementările legale specifice, inclusiv Strategia Națională Anticorupție, standardul SR ISO 37001 pentru Sisteme de Management Anti-Mită și Ghidul de Bune Practici privind Controalele Interne, Etica și Conformitatea emis de OCDE. Din septembrie 2021, Hidroelectrica a obținut certificarea conformității cu cerințele SR ISO 37001.

Riscuri în Materie de Mediu și Securitate

Prioritatea Hidroelectrica în domeniul sănătății, securității și protecției mediului (HSE) este prevenirea accidentelor în rândul personalului și partenerilor săi, acționând în mod durabil, etic și responsabil față de mediu, și conformându-se cu toate cerințele legale relevante. Hidroelectrica evaluează constant 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. Compania are implementate planuri de intervenție pentru poluare accidentală și planuri de acțiune în caz de accidente la baraje, având în vedere specificul activității și natura activelor de producție.

Riscuri și Oportunități Legate de Schimbările Climatice

GRI 201-2

Compania evaluează riscuri cum ar fi (modificări ale regimului precipitațiilor, creșterea frecvenței și severității evenimentelor meteorologice extreme, modificări ale disponibilității apei), cât și oportunități (prin creșterea portofoliului de energie regenerabilă, investiții în noi tehnologii, îmbunătățirea eficienței). Strategia Hidroelectrica include dezvoltarea și extinderea capacităților de producție către alte surse de energie verde, cum ar fi energia eoliană și solară. Un pas important în acest sens a fost achiziționarea parcului eolian Crucea (108 MW), consolidând diversificarea portofoliului de producție.

Societatea are în vedere mai multe măsuri și acțiuni în ceea ce privește riscurile și impactul acestora, precum:

1. Reducerea riscului de deficit de apă:

- Evaluarea periodică a volumelor resurselor de apă, acționând în menținerea resurselor minime necesare;
- Elaborarea de programe și acțiuni pentru diminuarea riscului de deficit de apă în zonele vulnerabile.

2. Măsuri pentru consolidarea și minimizarea efectelor în urma potențialelor viituri:

- Crearea de planuri, acțiuni și măsuri specifice în zonele cu risc semnificativ;

- Efectuarea de studii de climatologie și hidrologie, precum și pregătirea de răspuns în situații de urgență.

3. Creșterea siguranței construcțiilor hidrotehnice:

- Urmărirea comportării construcțiilor hidrotehnice cu personal propriu specializat în conformitate cu prevederile proiectelor de urmărire specială întocmite pentru fiecare construcție;
- Expertizarea barajelor de către experți autorizați cu frecvența stabilită în Autorizațiile de funcționare în condiții de siguranță;
- Exploatarea barajelor în conformitate cu prevederile Autorizațiilor de funcționare în condiții de siguranță;
- Realizarea lucrărilor de mentenanță a construcțiilor hidrotehnice în conformitate cu observațiile rezultate din urmărirea comportării construcțiilor și concluziile expertizelor și recomandărilor din autorizațiile în condiții de siguranță.

4. Creșterea rezilienței la schimbările climatice:

- Dezvoltarea de programe de investiții în unități de producere a energiei pentru a menține/ crește eficiența producției energiei electrice din hidrocentrale;
- Promovarea investițiilor în noi capacități de producție, din alte surse regenerabile (eolian/solar), beneficiind de sinergiile specifice mixului dintre capacitățile hidro existente și cele solare sau eoliene.

5. Stabilirea infrastructurii critice și implementarea măsurilor pentru a face față potențialului impact al evenimentelor extreme:

- Efectuarea de analize cantitative și calitative extinse pentru identificarea zonelor vulnerabile și modernizarea infrastructurii necesare pentru a oferi reziliență sporită în fața evenimentelor extreme

Riscuri IT și Tehnologice

- Compania se confruntă cu multiple riscuri majore în domeniul securității cibernetice. Apariția unui incident de securitate cibernetică, precum un atac asupra sistemelor de comunicații OT/IT, poate duce la descoperirea și exploatarea unei breșe de securitate, punând în pericol infrastructura critică a companiei. Neaplicarea la timp și neconformarea cu cerințele NIS¹³ amplifică riscul de blocare a activității sistemelor critice;
- Compromiterea backup-urilor poate duce la pierderea datelor vitale;
- Riscul de nefuncționare ale serviciilor de comunicații poate perturba operațiunile companiei;
- 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, sunt promovate politici

¹³ Directivă NIS (Directiva (UE) 2016/1148 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 iulie 2016 privind măsuri pentru un nivel comun ridicat de securitate a rețelelor și a sistemelor informatice în Uniune

specifice care vizează evaluarea stării tehnice a construcțiilor, inclusiv urmărirea comportării în timp a construcțiilor, precum și modul în care se desfășoară activitățile de mentenanță.

Riscuri Sociale

Hidroelectrica abordează riscurile legate de declinul demografic și exodul forței de muncă prin inițiative de burse private, internshipuri, sprijin pentru învățământul dual și practică în centralele hidroelectrice. Compania oferă pachete salariale atractive, beneficii conform contractului colectiv de muncă și sprijin pentru relocarea angajaților;

Hidroelectrica derulează următoarele procese de recrutare externe și interne pentru a asigura calitatea capitalului uman și dezvoltarea carierei angajaților:

- 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 16 burse acordate în anul școlar 2023-2024;
- practică în centralele hidroelectrice, efectuată de elevi și studenți, în baza convențiilor de practică realizate cu universitățile sau liceele de profil;
- pachete salariale motivante și alte beneficii plătite salariaților conform CCM, stagii de formare profesională, autorizare în meserii specifice sectorului energetic;
- sprijin de relocare a angajaților din locațiile îndepărtate, stabilite prin CCM în vigoare (exemple: acordare spor de izolare, facilități de cazare în locațiile Hidroelectrica, transport la și de la locul de muncă pentru personalul care asigură exploatarea centralelor hidroelectrice 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.

Riscuri Politice, Legale și de Reglementare

Hidroelectrica este expusă riscurilor legate de schimbările legislative și de politici. Compania monitorizează îndeaproape toate schimbările de reglementare și menține un dialog continuu și constructiv cu autoritățile relevante pentru a se adapta rapid la noile cerințe și pentru a asigura conformitatea cu reglementările în vigoare.

5.3. Politici de remunerare

GRI 2-19; GRI 2-20; GRI 2-21; GRI 405-2;

Consiliul de Supraveghere

Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere a fost aprobată prin hotărâri ale acționarilor în 2023 și 2024 și constă din:

- indemnizație fixă lunară brută, calculată ca de 2 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea principală a societății, conform codului CAEN 3511;
- componentă variabilă¹⁴, calculată pe baza indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor.

În cazul revocării fără justă cauză, membrii Consiliului sunt îndreptățiți la daune-interese conform contractului de mandat. Dacă revocarea are loc în primele 24 de luni ale mandatului, compensația este de maxim 24 de indemnizații fixe brute lunare. Dacă revocarea se produce în ultimii doi ani ai mandatului, compensația este echivalentă indemnizației fixe brute lunare pentru lunile rămase până la expirarea mandatului.

În cazul unei revocări justificate, societatea nu datorează nicio compensație pentru perioada neefectuată din mandat.

Directorat Hidroelectrică

Remunerația totală a directorilor executivi constă dintr-o componentă fixă și una variabilă. Componenta fixă este reprezentată de o indemnizație lunară echivalentă cu de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar din sectorul de activitate al societății, conform datelor de la Institutul Național de Statistică. Componenta variabilă¹⁵ este calculată pe baza indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor.

În cazul unei revocări nejustificate, membrul Directoratului are dreptul la o compensație de maxim 24 de indemnizații fixe brute lunare, dacă revocarea are loc în primele 24 de luni ale mandatului. Dacă revocarea are loc în ultimii doi ani ai mandatului, compensația va fi proporțională cu numărul de luni rămase până la expirarea mandatului, aceasta fiind singura formă de despăgubire în astfel de cazuri.

Tabel 12 - Indicatori de compensație

Raportul dintre compensația totală anuală pentru persoana cea mai bine plătită a organizației și compensația totală anuală mediană pentru toți angajații (excluzând persoana cea mai bine plătită)	5,52
Creșterea compensației totale anuale a celui mai bine plătit salariat în 2023 față de cel mai bine plătit salariat în 2022	47,76%
Creșterea procentuală medie a compensației totale anuale pentru toți angajații	14,56%

¹⁴ Limita maximă a componentei variabile anuale este de 12 indemnizații brute lunare, dacă realizarea obiectivelor este mai mare sau egală cu 100%. În măsura în care gradul de îndeplinire este între 70% și 100% componenta variabilă se acordă proporțional cu gradul de realizare. Dacă gradul de îndeplinire este mai mic de 70% componenta variabilă nu se va acorda.

¹⁵ Limita maximă a componentei variabile anuale a fiecărui membru al Directoratului este egală cu 24 de indemnizații brute lunare pentru perioada aferentă contractului de mandat, dacă realizarea obiectivelor este mai mare sau egală cu 100%. În măsura în care gradul de îndeplinire a ICP-urilor este între 70% și 100%, componenta variabilă se acordă proporțional cu gradul de realizare. Dacă gradul de îndeplinire este mai mic de 70%, componenta variabilă nu se va acorda.

Sistemul de remunerare se bazează pe crearea de valoare atât pentru angajați, cât și pentru societate. Astfel, monitorizăm anual diferențele salariale dintre femei și bărbați.

Tabel 13 - Indicatori de gen

Salariu de bază mediu în funcție de gen, pentru categoriile: TESA & muncitori		
	Hidroelectrica	Hidroserv
Raportul dintre remunerația femeilor și cea a bărbaților (salariu de bază - TESA)	-5,64%	-8,99%
Raportul dintre remunerația femeilor și cea a bărbaților (salariu de bază - categoria muncitori)	-4,29%	-7,30%

6. Aspectele sociale

Recunoaștem că performanța socială este esențială pentru atingerea obiectivelor noastre de sustenabilitate și pentru crearea de valoare pentru toți cei implicați. Performanța socială presupune impactul pozitiv pe care Hidroelectrica îl are asupra angajaților, comunităților locale și clienților. Aceasta include asigurarea unui mediu de lucru sigur și motivant pentru angajați, sprijinirea dezvoltării comunităților locale prin proiecte și inițiative sociale, și furnizarea de servicii de înaltă calitate clienților noștri. Integrarea acestor aspecte în strategia noastră de sustenabilitate reflectă angajamentul nostru de a contribui la bunăstarea societății și de a construi un viitor durabil pentru toți.

6.1. Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare

GRI 2-7; GRI 2-8;

Capitalul uman este esențial pentru realizarea obiectivelor Hidroelectrica. Compania pune accent pe atragerea și menținerea personalului calificat prin optimizarea structurii organizatorice, dezvoltarea capitalului uman, formarea continuă a angajaților, implementarea unui sistem de management al performanței și îmbunătățirea dezvoltării profesionale prin diverse cursuri și instruirii.

În conformitate cu viziunea sa de a crea un viitor sustenabil și responsabil, Hidroelectrica este preocupată în mod constant de asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos, promovarea practicilor de muncă echitabile, respectarea demnității și oferirea de oportunități pentru dezvoltare profesională.

Succesul și dezvoltarea viitoare a Hidroelectrica depind de capacitățile și performanțele angajaților și conducerii, precum și de abilitatea de a atrage, dezvolta, recunoaște și reține talentele.

Începând cu 2012, Hidroelectrica măsoară anual gradul de satisfacție a salariatului și implicare al angajaților, evaluarea desfășurându-se la începutul anului pentru anul anterior.

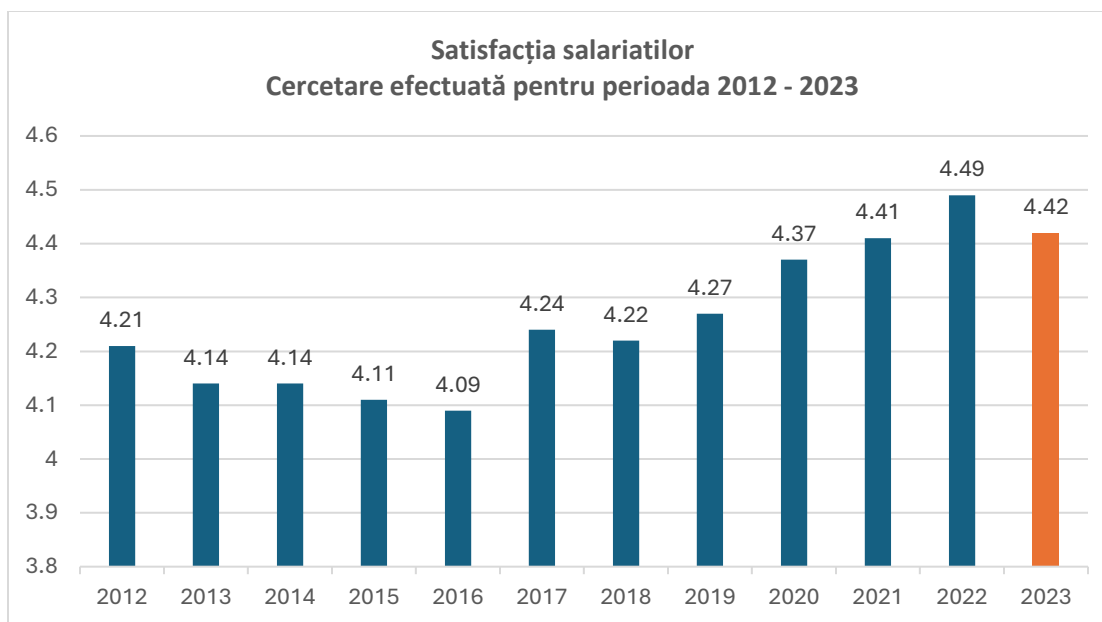


Figure 7 - Satisfacția față de Hidroelectrica SA ca loc de muncă

În ceea ce privește implicarea salariaților, pentru anul 2023, compania a atins un scor record cu o medie generală de 4,87, cea mai mare valoare din 2012 (5 fiind scorul maxim)..

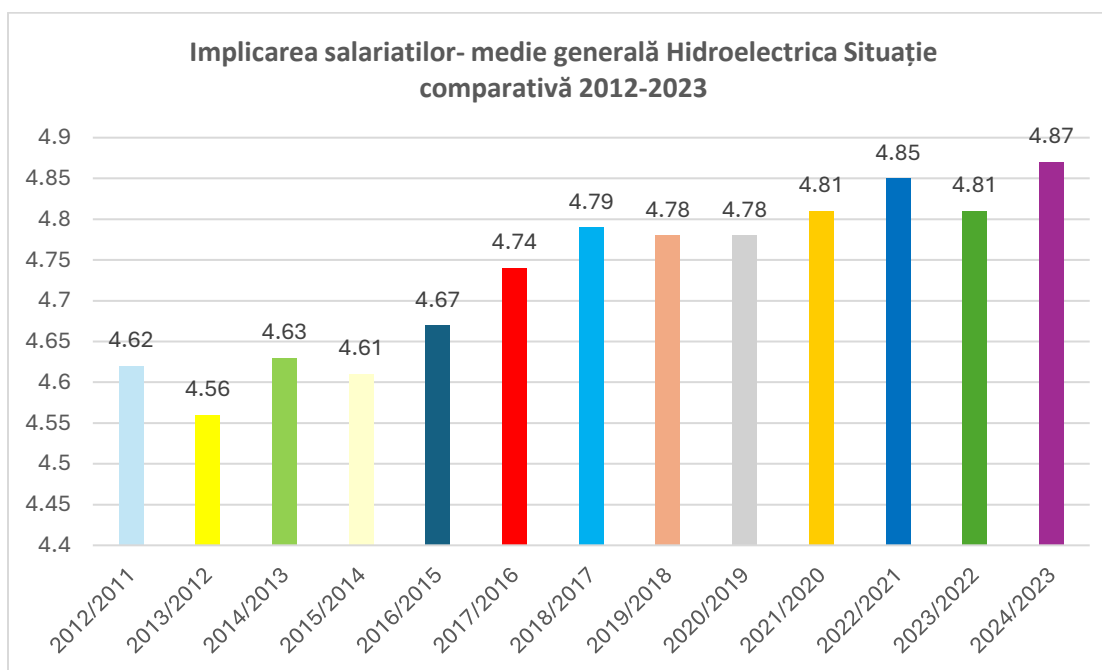


Figure 8 - Implicarea clienților interni

Angajamentele noastre

Tabel 14 - Angajamentele cu privire la cultura organizațională

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator cheie de performanță	Țintă	Implementare
Cultura organizațională	Atractivitate ca angajator	Creșterea Satisfacției angajatului	Identificarea nevoilor de instruire și livrarea programului anual de instruire Training execution	Nr. ore de instruire/angajat/an	Minim 20 ore/angajat/an pentru personalul TESA fără acces la facilități	Annual
					Minim 96 ore/ angajat/an pentru personalul operațional	
					Creșterea cu 10% a numărului minim de ore de instruire pe angajat pe an, pentru fiecare dintre cele două categorii	2027
		Creșterea retenției angajaților	Realizarea sondajelor anuale de satisfacție a angajaților	% rotație voluntară a angajaților	Rotație voluntară < 2%	Annual
	Atragerea talentelor noi și a tinerilor profesioniști	Dezvoltarea de noi proiecte pentru pregătirea tinerilor studenți în diverse specializări pentru industria hidroenergetică	Număr de burse (50 burse): Număr bursieri angajați /Număr bursieri absolvenți (nu se iau în calculul indicatorului absolvenții care renunță la angajare din inițiativa lor cu restituirea bursei primite, conform contract de bursa)	1	Până la ocuparea locurilor alocate acestor programe, în funcție de aprobările anuale	
			60 de programe de internship pe an: Număr de interni angajați / Număr de interniparticipanți la programele de internship	1		
			Încadrarea numărului de participanți la programul de practică în numărul de programe de practică prevăzute în Acordurile - cadru încheiate cu instituțiile de învățământ superior	>50%		
			Număr de participanți la programul de practică / număr de programe de practică prevăzute în Acordurile-Cadru încheiate cu instituțiile de învățământ superior >50%	>50%		

Structura organizatorică a S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. cuprinde un număr de 3.906 de posturi din care 729 în executiv și 3.177 în sucursale

La 31.12.2023 societatea avea 3.551 angajați. Dintre aceștia, 3.474 sunt angajați permanenți, 77 sunt angajați temporari și 2 angajați sunt cu fracțiune de normă. Toți angajații Hidroelectrica sunt contractați direct, societatea nu are lucrători care nu sunt angajați.

Tabel 15 - Număr total de angajați ai Hidroelectrica, pe categorii de gen și regiuni

Femei	Barbati	Total
Număr de angajați		
530	3.021	3.551
Numărul de angajați permanenți		
522	2.952	3.474
Numărul de angajați temporari		
8	69	77
Numărul de ore negarantate de angajați		
0	0	0
Numărul de angajați cu normă întreagă		
3549	0	3549
Numărul de angajați cu fracțiune de normă		
1	1	2

SH Bistrița	SH Cluj	SH Curtea de Argeș	SH Hațeg	SH Porțile de Fier	SH Rm. Vâlcea	SH Sebeș	SH WIND	Executiv	Total
Număr de angajați									
405	333	596	374	403	532	354	10	544	3.551
Numărul de angajați permanenți									
400	328	578	363	401	530	343	10	521	3.474
Numărul de angajați temporari									
5	5	18	11	2	2	11	0	23	77
Numărul de ore negarantate de angajați									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numărul de angajați cu normă întreagă									
405	332	596	374	403	532	354	10	543	3.549
Numărul de angajați cu fracțiune de normă									
0	1	0	0	0	0	0	0	1	2

Structura angajaților societății Hidroserv

În data de 31.12.2023, structura personalului Hidroserv arăta astfel:

Tabel 16 - Numărul total de angajați ai Hidroserv, pe categorii de vârstă, gen și regiuni

Grupe de vârstă	Gen	Bistrița	București	Cluj	Curtea de Argeș	Hațeg	PDF	Vâlcea	Sebeș	Total
Sub 30 de ani	Bărbați	13	1	7	7	7	9	7	9	60
	Femei	1	1	1	1	-	-	-	-	4
	Total	14	2	8	8	7	9	7	9	64
30 - 50 de ani	Bărbați	48	10	44	44	32	137	89	29	433
	Femei	2	18	5	7	5	10	14	4	65
	Total	50	28	49	51	37	147	103	33	498
Peste 50 de ani	Bărbați	71	10	58	79	57	104	118	41	538
	Femei	14	11	10	5	7	10	12	3	72
	Total	85	21	68	84	64	114	130	44	610
	Total General	149	51	125	143	108	270	240	86	1.172

Contractul colectiv de muncă

GRI 2-30; GRI 402-1;

La nivelul companiei în anul 2023 a fost în vigoare Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2022-2024, valabil pentru doi ani începând cu 01.03.2022, încheiat cu Sindicatul Hidroelectrica Hidrosind, sindicat reprezentativ la nivelul societății și înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 29/22.02.2022 și prelungit prin Act Adițional nr.4/29.02.2024 până la 30.04.2024. Acesta a fost aplicabil tuturor salariaților societății.

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 fata de restul candidaților.

Peste 95% dintre angajații societății fac parte dintr-un sindicat. Interesele acestora sunt apărate 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 transparentă, 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.

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. Perioada de preaviz și prevederile pentru consultare și negociere sunt specificate în Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul Hidroelectrica și Hidroserv.

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).

Noi angajați în 2023

GRI 401-1

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.

În cadrul Hidroelectrica, au avut loc 279 de angajări în societate și 195 de încetări ale contractelor de muncă în 2023.

Hidroelectrica S.A.

Tabel 17 - Numărul de noi angajați Hidroelectrica pe vârstă, gen și regiuni

Grupe de vârstă	Gen	SH Bistrița	SH Cluj	SH Curtea de Argeș	SH Hațeg	SH Porțile de Fier	SH Rm. Vâlcea	SH Sebeș	SH WIND	Executiv	Total
Sub 30 de ani	Bărbați	7	3	6	6	2	7	4	-	5	40
	Femei	-	-	-	1	1	-	-	1	7	10
	Total	7	3	6	7	3	7	4	1	12	50
30 - 50 de ani	Bărbați	12	7	17	13	10	16	18	6	18	117
	Femei	1	-	3	1	-	4	-	1	40	50
	Total	13	7	20	14	10	20	18	7	58	167
Peste 50 de ani	Bărbați	10	1	12	7	1	3	8	1	7	50
	Femei	-	1	-	-	-	2	-	-	9	12
	Total	10	2	12	7	1	5	8	1	16	62
Total General		30	12	38	28	14	32	30	9	86	279

Rata noilor angajați¹⁶ = 1,54%; Rata de rotație a angajaților = 5,63%

Hidroserv S.A.

Tabel 18 - Numărul de noi angajați Hidroserv pe vârstă, gen și regiuni

Grupe de vârstă	Gen	Bistrița	București	Cluj	Curtea de Argeș	Hațeg	PDF	Vâlcea	Sebeș	Total
Sub 30 de ani	Bărbați	4	-	4	4	5	1	3	5	26
	Femei	1	1	1	1	-	-	-	-	4
	Total	5	1	5	5	5	1	3	5	30
30 - 50 de ani	Bărbați	5	4	2	2	8	16	10	7	54
	Femei	1	3	1	1	-	-	1	-	7
	Total	6	7	3	3	8	16	11	7	61
Peste 50 de ani	Bărbați	5	1	3	1	1	16	2	2	31
	Femei	-	1	1	-	-	1	-	-	3
	Total	5	2	4	1	1	17	2	2	34
Total		16	10	12	9	14	34	16	14	125

Rata noilor angajați¹⁷ = 6,42%; Rata de rotație a angajaților¹⁸ = 9,49%

¹⁶ Rata noilor angajați = 3 (salariați au părăsit compania pe durata perioadei de proba)/195 (numărul salariaților care au părăsit compania în 2023)*100 = 1,54%

¹⁷ Rata noilor angajați = 7 (salariați au părăsit compania pe durata perioadei de proba)/ 109 (numărul salariaților care au părăsit compania în 2023)*100 = 6,42%

¹⁸ Rata de rotație a angajaților = 109 (numărul salariaților care au părăsit compania în 2023) / 1149 *100 = 9,49%

Beneficii

GRI 401-2

Conform Contractului colectiv de muncă (CCM) Hidroelectrica SA în vigoare, salariații societății pot beneficia de:

- **Salariul de bază brut;**
- **Plăți acordate conform CCM;**
- **Sporuri și alte bonificații:** spor de vechime, sporul de fidelitate, indemnizația de conducere, sporul pentru personalul navigant; spor noapte, spor sâmbătă, duminică și ziua energeticianului, spor sărbători legale, spor pentru munca prestată sistematic peste programul normal de lucru, spor consemn la domiciliu, spor consemn în centrală, spor de izolare, sporul de mobilitate și confidențialitate, spor de confidențialitate, spor complexitate, spor șantier, alocație de hrană, zile libere plătite, indemnizație de concediu de odihnă, indemnizații de concediu medical, cheltuielile de delegare/detașare/instalare, salarii compensatorii la disponibilizare, prima la pensionare, prime jubiliare, indemnizație agent de securitate, cotă de energie electrică pentru salariați și adaosurile de Crăciun, Paște și Ziua Energeticianului, spor de ofițer de legătură pentru securitate infrastructuri critice, spor pentru membrii echipei de proiect/ program.
- **Bonusuri:** tichete de masă și cadou, participare la profit, cheltuieli cu caracter social efectuate în baza CCM (cadouri pentru: 1 iunie, pom Crăciun și 8 martie pentru femei, transport la și de la locul de muncă, ajutoare materiale), asigurare voluntară de sănătate, pensie facultativă;
- **Beneficii și bonusuri de performanță:** Bonusuri de performanță: premii, plată variabilă; Beneficii: cursuri de formare și dezvoltare profesională.

Contractul Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaților societății, indiferent de tipul și durata contractului individual de muncă.

Concediu parental

GRI 401-3

Tabel 19 - Situația concediilor pentru creșterea copiilor (Hidroelectrica S.A.)

Concediu pentru creșterea copilului	Bărbați	Femei
Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu pentru creșterea copilului	13	8
Numărul total de angajați care au efectuat concedii pentru creșterea copilului	13	8
Numărul total de angajați care s-au reîntors la serviciu în perioada de raportare de după încheierea concediului pentru creșterea copilului	12	5
Numărul total de angajați care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajați la 12 luni de la revenirea la locul de muncă	11	5
Rata de revenire la locul de muncă	80,95%	
Rata de retenție	94,12%	

Tabel 20 - Situația concediilor pentru creșterea copiilor (Hidroserv S.A.)

Concediu pentru creșterea copilului	Bărbați	Femei
Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu pentru creșterea copilului	5	0
Numărul total de angajați care au efectuat concedii pentru creșterea copilului	5	0
Numărul total de angajați care s-au reîntors la serviciu în perioada de raportare de după încheierea concediului pentru creșterea copilului	3	1
Numărul total de angajați care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajați la 12 luni de la revenirea la locul de muncă	2	1
Rata de revenire la locul de muncă	100%	100%
Rata de retenție	66,67%	100%

Diversitate, egalitate și incluziune

GRI 405-1

Tabel 21 - Indicatori privind Diversitatea, incluziunea și nediscriminarea

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator de performanță	Țintă	Termen
Cultura organizațională	Diversitate, incluziune și nediscriminare	0 incidente de discriminare	Dezvoltarea și furnizarea unor 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

Recunoaștem importanța diversității și incluziunii pentru o cultură pozitivă la locul de muncă și suntem dedicați promovării acestor valori. Am implementat inițiative precum cursuri despre prejudecăți și grupuri de resurse pentru angajați. Hidroelectrica asigură egalitatea de gen și remunerații egale printr-un sistem de salarizare bazat pe metodologia Mercer, aplicat din 2018, care evaluează posturile pe cinci dimensiuni (impact, comunicare, inovație, cunoștințe și riscuri) și promovează competența. Compania nu restricționează accesul la posturi în procesul de recrutare, selecție și promovare, deși majoritatea angajaților sunt bărbați din cauza naturii locurilor de muncă. Hidroelectrica se angajează să creeze un mediu de lucru în care diferențele individuale sunt respectate și valorizate, interzicând discriminarea și comportamentul abuziv sau discriminatoriu. Distribuția angajaților în funcție de diversitate, pe vârstă, sex și categorie de angajați, este următoarea:

Tabel 22 - Defalcarea angajaților Hidroelectrica S.A. în funcție de gen și vârstă (număr)

Categorii	Barbati	Femei	Total
Sub 30 de ani	154	35	189
30-50 de ani	1.246	238	1.484
peste 50 de ani	1.621	257	1.878
TOTAL	3.021	530	3.551

Tabel 23 - Defalcarea angajaților Hidroelectrica S.A. în funcție de gen și vârstă (procent)

Categorii	Barbati	Femei	Total
Sub 30 de ani	4%	1%	5%
30-50 de ani	35%	7%	42%
peste 50 de ani	46%	7%	53%
TOTAL	85%	15%	100%

Tabel 24 - Defalcarea angajaților Hidroserv S.A. în funcție de gen și vârstă (procent)

Categorii	Barbati	Feminin	Total
Sub 30 de ani	5,12%	0,34%	5,46%
30-50 de ani	36,95%	5,55%	42,49%
peste 50 de ani	45,90%	6,14%	52,05%
TOTAL	87,97%	12,03%	100%

Combaterea discriminării

GRI 406-1

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.

Compania se angajează să creeze un mediu de lucru care recunoaște și apreciază diferențele individuale, promovând diversitatea și incluziunea la toate nivelurile. Ne asigurăm că fiecare angajat este tratat cu respect și demnitate, iar orice formă de discriminare, fie pozitivă, fie negativă, este strict interzisă. Acest angajament se aplică indiferent de atributele reale sau percepute ale persoanei, inclusiv culoarea pielii, gen, naționalitate, etnie, dizabilitate, orientare sexuală, opinii politice, religioase, stare civilă și alte caracteristici personale.

Prin promovarea unui mediu de lucru incluziv, societatea urmărește să creeze un loc de muncă unde toți angajații să se simtă valorizați și sprijiniți, contribuind astfel la o cultură organizațională sănătoasă și productivă.

Angajații sunt încurajați să raporteze orice formă de hărțuire managerului Departamentului de Resurse Umane, care va investiga și va propune măsuri adecvate Directoratului Societății.

Tabel 25 - Incidente de discriminare ale Hidroelectrica

Numărul incidentelor de discriminare	2022	2023
Incidente de discriminare	0	0

6.2. Dezvoltarea angajaților

GRI 2-17; GRI 404-1; GRI 404-2

Pentru a promova abilitățile și experiența colectivă în domeniul dezvoltării durabile vor avea loc training-uri ce vor viza subiecte precum raportarea de sustenabilitate, în conformitate cu standardele internaționale sau cele europene (ESRS), Taxonomia UE, calcularea amprentei de carbon și importanța procesului de decarbonizare dar și bune practici în ceea ce privește dezvoltarea durabilă a companiei, protejarea mediului înconjurător și a resurselor naturale.

Suntem dedicați să oferim angajaților oportunități de formare și dezvoltare pentru a-și îmbunătăți competențele și expertiza, sprijinindu-i activ în carierele lor. Compania investeste continuu în cunoștințele și abilitățile angajaților, încurajându-le dezvoltarea profesională și personală.

La Hidroelectrica, acordăm o importanță deosebită progresului fiecărui angajat, susținându-le dezvoltarea profesională, indiferent de nivelul acestora în organizație. Credem că fiecare angajat are potențialul de a contribui semnificativ la succesul companiei, iar investiția în dezvoltarea lor este esențială pentru atingerea acestui scop. Pentru a reduce rata de rotație a personalului și a reține angajații talentați, compania face toate eforturile pentru a crea un mediu de lucru pozitiv și constructiv.

Formarea profesională periodică a angajaților se realizează conform procedurii interne "Elaborarea programului anual de formare profesională periodică", prin care se stabilește cadrul pentru activitățile de formare. Numărul mediu de ore de formare este de minim 20 ore anual pentru personalul TESA fără acces în instalații și de minim 96 ore anual pentru personalul operațional. Aceste programe de formare sunt esențiale pentru a asigura că toți angajații au acces la cunoștințele și abilitățile necesare pentru a performa la cele mai înalte standarde.

În 2023, un total de 3.551 de angajați ai Hidroelectrica au participat la cursuri de formare, acumulând împreună 384.522 ore de instruire. Aceste cursuri au fost concepute pentru a răspunde nevoilor specifice ale angajaților, acoperind o gamă largă de subiecte relevante pentru activitatea lor. Prin aceste investiții în formare, ne asigurăm că angajații sunt bine echipați pentru a face față provocărilor din domeniul lor și pentru a contribui la succesul continuu al companiei.

În plus, ne străduim să îmbunătățim continuu programele de formare, adaptându-le la nevoile în schimbare ale angajaților și ale industriei. Feedback-ul angajaților este esențial în acest proces, asigurându-

ne că programele rămân relevante și eficiente. Prin aceste eforturi, ne angajăm să menținem un standard înalt de excelență în formarea și dezvoltarea profesională a angajaților.

În anul 2023 au avut loc următoarele tipuri de instruire:

- Instruire introductiv-generală (pentru noii angajați);
- Instruire internă, întreținere profesională care s-a realizat conform Planului de instruire periodică (inclusiv prin platforma de e-learning);
- Instruire externă care s-a realizat prin:
 - o cursuri de formare profesională;
 - o autorizări;
 - o alte forme de pregătire (conferințe, webinar, workshop).

Tabel 26 - Numărul de angajați care au participat la cursuri de formare și numărul total de ore în 2023 (Hidroelectrica S.A.)

Categorie angajat	Barbati	Femei	Totalul orelor de formare
Muncitori	2.183 de angajați	93 de angajați	348.224 ore
TESA	838 de angajați	437 de angajați	36.298 ore
TOTAL	3.021 de angajați	530 de angajați	384.522 ore

În cadrul Hidroserv, cei 1.172 de angajați au participat la cursuri de formare însumând 43,388 ore.

Tabel 27 - Numărul de angajați care au participat la cursuri de formare și numărul total de ore în 2023 (Hidroserv S.A.)

Categorie angajat	Barbati	Feminin	Totalul orelor de formare
Muncitori	859 de angajați	20 de angajați	41.002 ore
TESA	172 de angajați	121 de angajați	2.386 ore
TOTAL	1.031 de angajați	141 de angajați	43.388 ore

Totodată, procedura „Dezvoltarea planului de carieră” oferă angajaților posibilitatea de a solicita mentorat, coaching, rotație a posturilor, cursuri de formare și instruire pentru a-și îmbunătăți abilitățile și cunoștințele. În perioada de raportare, angajații au participat la diverse cursuri de formare externă, conferințe și ateliere de lucru, conform planului anual de formare. În 2023 platforma de e-learning a oferit cursuri pentru dezvoltarea competențelor "soft" și tehnice. Angajații au urmat cursuri despre Codul de etică și RGPD, susținând teste de verificare a cunoștințelor pe platforma de e-learning sau pe suport de hârtie.

În perioada de raportare, în cadrul Hidroelectrica:

- 279 de angajați au participat la instruire introductivă;
- 3.551 de angajați au participat la programe de instruire internă;
- 1.431 de angajați ai Hidroelectrica au participat la cursuri de instruire externă în funcție de necesitățile legate de domeniul de activitate și în conformitate cu planul anual de formare, dintre care: 112 au participat la cursuri de autorizare și 1.319 au participat la cursuri de perfecționare și specializare.

În perioada de raportare, în cadrul Hidroserv:

- 125 de angajați au participat la instruire introductivă;
- 1.172 de angajați au participat la programe de instruire internă;
- 202 angajați ai Hidroserv au participat la cursuri de instruire externă în funcție de necesitățile legate de domeniul de activitate și în conformitate cu planul anual de formare, dintre care: 155 au participat la cursuri de autorizare și 47 au participat la cursuri de perfecționare și specializare.

În vederea îmbunătățirii competențelor angajaților, Compania a implementat și a oferit cursuri interne de instruire publicate pe platforma e-learning:

- Curs: Cod Etic - destinat salariaților cu funcții de conducere;
- Curs: Sistem de management Hidroelectrică 2023, pentru salariații cu funcții de conducere;
- Curs: Ghid Securitate Cibernetică, pentru toți salariații cu adresă de e-mail;
- Curs: Securitate cibernetică 1.13 pentru salariații din cadrul Departamentului IT și Comunicații;
- Curs: Protecția datelor cu caracter personal”, pentru toți salariații;
- Cursuri de formare profesională în domeniul tehnic, economic, juridic, resurse umane, IT, SSM-Mediu, SU;
- Obținere/prelungire autorizări specifice activității.

Evaluarea performanței

GRI 404-3

În anul 2023, a avut loc procesul de evaluare a activității profesionale a angajaților. Hidroelectrică evaluează în mod regulat performanța angajaților, un proces esențial pentru asigurarea dezvoltării continue a competențelor și pentru îmbunătățirea performanțelor individuale și organizaționale.

Acest proces de evaluare este structurat pentru a oferi feedback constructiv fiecărui angajat, ajutându-i să își înțeleagă punctele forte și ariile unde este necesară îmbunătățirea. Evaluările sunt utilizate pentru a stabili obiective clare de dezvoltare personală și profesională, creând astfel un plan concret de acțiune pentru progresul individual.

Pe lângă beneficiile personale, evaluarea performanței contribuie semnificativ la gestionarea competențelor în cadrul organizației. Aceasta permite identificarea necesităților de formare și dezvoltare, asigurând că angajații dispun de cunoștințele și abilitățile necesare pentru a-și îndeplini rolurile eficient.

De asemenea, ajută la recunoașterea și recompensarea performanțelor excelente, motivând astfel angajații să continue să se dezvolte și să contribuie la succesul companiei.

Tabel 28 - Evaluări periodice ale performanței și dezvoltării profesionale (Hidroelectrică S.A.)

	Tesa		Muncitori	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Procentul de angajați care au beneficiat de evaluări periodice ale performanței și dezvoltării profesionale (%)	86,89%	72,17%	95,81%	86,46%

Tabel 29 - Evaluări periodice ale performanței și dezvoltării profesionale (Hidroserv S.A.)

	Tesa		Muncitori	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Procentul de angajați care au beneficiat de evaluări periodice ale performanței și dezvoltării profesionale (%)	70,35%	74,38%	81,61%	95%

6.3. Sănătatea și securitatea la locul de muncă

Prioritatea Hidroelectrică în domeniul Securității, Sănătății și Mediului SSM este prevenirea accidentelor în rândul personalului și partenerilor. Compania se angajează să acționeze sustenabil, etic și responsabil față de mediu, respectând toate cerințele legale și standardele internaționale relevante.

Pentru a atinge acest obiectiv, Hidroelectrică a implementat măsuri și politici riguroase. Compania evaluează constant riscurile de securitate și sănătate în muncă, utilizând tehnici avansate de evaluare a riscurilor și instrumente de monitorizare pentru a identifica și elimina potențialele pericole înainte ca acestea să devină probleme majore. În aceste evaluări sunt analizate toate aspectele operaționale, inclusiv utilizarea echipamentelor, condițiile de lucru și procedurile de siguranță.

Formarea continuă a angajaților este esențială în politica SSM a Hidroelectrică. Compania oferă programe de training periodice, asigurându-se că angajații sunt bine informați și pregătiți să facă față provocărilor legate de securitatea la locul de muncă.

Compania își propune să atingă obiectivul de zero fatalități și incidente grave la locul de muncă. Pentru a realiza acest lucru, Hidroelectrică a implementat sisteme de raportare și cercetare a evenimentelor în sistemul de muncă, care permit identificarea rapidă și corectarea deficiențelor. Se încurajează, de asemenea, o cultură a siguranței, în care angajații sunt îndemnați să raporteze orice probleme sau îngrijorări legate de securitatea muncii.

Angajamentele noastre

Tabel 30 - Indicatori privind sănătatea și siguranța ocupațională

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator de performanță	Țintă	Termen
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

Sistem SSM

GRI 403-1

Hidroelectrica își îndeplinește misiunea printr-un sistem de management integrat, aliniat cu standardele internaționale pentru calitate, mediu, securitate și sănătate în muncă, și control intern managerial. Acest sistem integrat este determinant pentru asigurarea unui cadru operațional solid, care promovează excelența și sustenabilitatea în toate operațiunile desfășurate pentru îndeplinirea obiectului de activitate.

Politica Hidroelectrica, aprobată de Consiliul de Supraveghere, reflectă angajamentul nostru față de un management eficient și transparent. Sistemul nostru de management este monitorizat și optimizat continuu pentru a asigura conformitatea cu cerințele aplicabile și pentru a implementa cele mai bune practici. Utilizăm ciclul Planifică-Efectuează-Verifică-Acționează (PDCA) pentru a gestiona și îmbunătăți procesele, asigurând adaptabilitatea la schimbările din mediul de afaceri și la noile cerințe de reglementare.

Identificarea și implementarea cerințelor aplicabile sunt aspecte critice ale politicii noastre de management. Ne asigurăm că toate cerințele legale, standardele internaționale și specificațiile relevante sunt integrate în operațiunile noastre zilnice. Acest lucru ne permite să menținem o conformare strictă și să prevenim eventuale abateri care ar putea afecta activitatea noastră.

Gândirea bazată pe risc și oportunitate este un element esențial al sistemului nostru de management. Evaluăm proactiv riscurile și oportunitățile pentru a lua măsuri preventive și corective eficiente. Prin această abordare, ne protejăm resursele, maximizăm eficiența operațională și ne asigurăm că suntem bine poziționați pentru a face față provocărilor viitoare.

Activitatea de securitate și sănătate în muncă este desfășurată în conformitate strictă cu cerințele legale naționale și standardele internaționale. Menținem o listă cuprinzătoare de cerințe legale, actualizată anual sau ori de câte ori apar modificări legislative. Aceasta ne permite să rămânem la curent cu reglementările recente și să ne adaptăm rapid pentru a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații noștri.

Angajați acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă

GRI 403-2; GRI 403-7; GRI 403-8;

Societatea are aproximativ 3.500 de angajați, acoperiți integral de un sistem robust de gestionare a securității și sănătății în muncă. Ne angajăm să asigurăm un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații, implementând politici și proceduri stricte care să minimizeze riscurile și să promoveze bunăstarea la locul de muncă.

Pentru a demonstra angajamentul nostru față de excelență în acest domeniu, sistemul de management al sănătății și securității în muncă a fost certificat conform standardului SR EN ISO 45001:2018 de către SRAC, partener IQNET (The International Certification Network). Această certificare, emisă de un organism de certificare acreditat RENAR, confirmă conformitatea cu cele mai înalte standarde internaționale în materie de sănătate și securitate la locul de muncă.

Certificarea SR EN ISO 45001:2018 reprezintă o recunoaștere a eforturilor continue de a îmbunătăți procesele de securitate și sănătate în muncă. Aceasta implică o evaluare riguroasă a tuturor aspectelor

legate de securitatea muncii, inclusiv identificarea riscurilor, implementarea măsurilor de prevenire și protecție, precum și monitorizarea constantă a performanțelor în acest domeniu.

Prin intermediul acestui sistem de management, ne asigurăm că toți angajații noștri sunt bine instruiți și echipați pentru a face față oricăror provocări legate de securitatea și sănătatea în muncă. Organizăm sesiuni de training periodice și actualizări regulate pentru a menține cunoștințele și competențele angajaților la cel mai înalt nivel.

În plus, certificarea ISO 45001:2018 ne permite să identificăm și să implementăm oportunități de îmbunătățire continuă, asigurându-ne că sistemul nostru de gestionare a securității și sănătății în muncă rămâne eficient și relevant în fața schimbărilor tehnologice și reglementărilor legislative.

Pentru a identifica și reduce riscurile asociate cu diverse activități și procese de lucru, prevenind astfel accidentele și bolile profesionale, este elaborat Planul de Prevenire și Protecție SSM. Acest plan este un instrument esențial pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajați.

Planul de Prevenire și Protecție include măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, adaptate condițiilor specifice de muncă din fiecare unitate. Acest plan este elaborat la nivelul fiecărei sucursale și la nivelul întregii Hidroelectrica, fiind actualizat anual.

Există un set de procese pentru evaluarea periodică a riscurilor SSM și pentru raportarea reevaluărilor acestora. Programele de evaluare/re-evaluare riscuri sunt actualizate în cazul unor evenimente sau schimbări tehnologice și organizaționale. Angajații din departamentul SSM sunt instruiți și calificați pentru evaluarea riscurilor, conform cerințelor legale.

Angajații pot raporta în orice moment situațiile periculoase către conducătorul locului de muncă și specialistul SSM desemnat. Fiecare punct de lucru are un plan de acțiune în caz de pericol grav și iminent de accidentare. Personalul operațional, subordonat Dispecerului de hidroamenajare, raportează rapid orice pericol la locul de muncă.

Servicii de sănătate a muncii

GRI 403-3

Compania gestionează sănătatea în muncă printr-un contract de prestări servicii de medicină a muncii, care include examinările medicale necesare pentru fiecare angajat, conform HG 355/2007. Examinările se efectuează la angajare și periodic. Prestatorul de servicii medicale transmite trimestrial un raport ce conține centralizări pe tipuri de afecțiuni și recomandări de prevenire a îmbolnăvirilor, analizate în comitetele de securitate și sănătate în muncă. După examinări, angajații primesc o fișă de aptitudine, iar rezultatele analizelor sunt comunicate fiecărui angajat.

Starea de sănătate cauzată de muncă

GRI 403-10

Conform rapoartelor furnizate de prestatorul de servicii de medicină a muncii, nu au fost identificate cazuri care să îndeplinească criteriile pentru a fi clasificate drept boli profesionale sau boli legate de profesie.

Pentru a identifica pericolele de muncă ce prezintă riscuri pentru sănătate, s-au realizat măsurători ale noxelor la locurile de muncă. Aceste măsurători au inclus evaluări ale microclimatului, nivelului de zgomot și câmpului electromagnetic.

Pe baza rezultatelor acestor măsurători, angajaților li se oferă echipamente individuale de protecție și mijloace adecvate, cum ar fi căști de protecție cu antifoane externe și interne, panouri și cabine fonoizolante.

Participarea angajaților, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă

GRI 403-4

Organizația are un contract colectiv de muncă ce include un capitol dedicat securității și sănătății în muncă (SSM), care detaliază obligațiile angajatorului și drepturile și obligațiile salariaților. Pentru a asigura informarea, consultarea și participarea salariaților în deciziile legate de SSM, se organizează comitete de securitate și sănătate în muncă (CSSM), conform legislației în vigoare.

Există proceduri pentru planificarea și realizarea consultării lucrătorilor, inclusiv un chestionar de evaluare pe diferite subiecte de SSM, transmis lucrătorilor pentru completare. Chestionarele sunt centralizate la nivel SH și Executiv și discutate în comitetele de SSM, unde sunt implicați și reprezentanții salariaților cu responsabilități în domeniul SSM.

Formarea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă

GRI 403-5

Organizația a implementat o procedură pentru organizarea instruirii interne, care detaliază toate tipurile de instruire, duratele acestora, metodele de verificare a cunoștințelor și responsabilii pentru fiecare tip de instruire. Conform prevederilor legislative, instruirea în domeniul SSM se efectuează la angajare, la locul de muncă, periodic (nu mai târziu de 6 luni de la ultima instruire) și suplimentar (de exemplu, după un accident de muncă sau după o absență a salariatului de peste 30 de zile). Aceste instruirii sunt oferite gratuit, în timpul programului de lucru, de către specialiști SSM sau conducătorii locurilor de muncă, iar eficiența lor este evaluată prin testarea cunoștințelor acumulate.

Promovarea sănătății angajaților

GRI 403-6

Pe lângă serviciile de medicină a muncii, organizația are un contract de asigurare voluntară de sănătate pentru tot personalul Hidroelectrica, conform Contractului Colectiv de Muncă. Angajații beneficiază de un pachet de spitalizare în caz de accident, îmbolnăvire acută, pusee acute ale unor boli cronice sau pre-existente, un pachet de consultații și analize precum și de un pachet anual de screening, care include analize pentru prevenirea și identificarea timpurie a problemelor de sănătate.

Asiguratorul furnizează, la cerere, rapoarte privind accesarea serviciilor, permițând Hidroelectrica să evalueze calitatea acestora și să ajusteze pachetul în funcție de necesitățile angajaților. Rapoartele includ informații despre volumul și tipurile de servicii accesate, dar nu conțin date nominale, asigurând confidențialitatea informațiilor despre sănătatea angajaților. Contractul include un acord de prelucrare a datelor personale pentru a proteja informațiile legate de sănătatea angajaților.

Accidente de muncă

GRI 403-9

Angajații sunt instruiți periodic cu privire la utilizarea și întreținerea echipamentului individual de protecție. Atât echipamentele, cât și mijloacele de protecție electroizolante sunt verificate periodic, conform prevederilor legislative în vigoare, pentru a asigura buna lor funcționare și eficiența protecției oferite salariaților.

Tabel 31 - Accidente de muncă în 2023 ale Hidroelectrica

Nr. de accidente de muncă (angajați)	2022	2023
Numărul vătămarilor la locul de muncă cu consecințe grave	2	0
Rata vătămarilor la locul de muncă cu consecințe grave	0,288	0
Numărul de fatalități ca urmare a accidentelor de muncă	0	0
Numărul de ore lucrate	6.934.000	7.068.000

Organizația nu a înregistrat niciun deces asociat accidentelor de muncă, nici în rândul angajaților proprii, nici al contractorilor care au desfășurat activități în perimetrele Hidroelectrica.

6.4. Drepturile omului

GRI 408;

Ne-am angajat ferm să susținem drepturile omului și să promovăm justiția socială în toate operațiunile noastre. Acest angajament se reflectă în fiecare aspect al activităților noastre, asigurând că respectul pentru drepturile omului este integrat în cultura noastră organizațională. Ne angajăm să menținem un dialog constant cu părțile interesate și să monitorizăm performanța noastră în domeniul drepturilor omului pentru a asigura sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor noastre.

Am dezvoltat și implementat procese interne solide privind drepturile omului, care subliniază angajamentul nostru de a respecta aceste drepturi în toate aspectele activităților noastre. Printre principiile fundamentale pe care le respectăm se numără:

- Respectarea demnității și a vieții private a tuturor persoanelor, asigurând un mediu de lucru sigur și respectuos;
- Interzicerea discriminării pe orice motiv, inclusiv rasă, gen, religie și orientare sexuală, promovând diversitatea și incluziunea;
- Susținerea dreptului la libertatea de asociere și de negociere colectivă, recunoscând importanța dialogului social și a colaborării între angajați și angajatori;
- Asigurarea unei remunerații corecte și egale pentru angajații și contractorii noștri, garantând că toți sunt tratați cu echitate și respect.

Ne asigurăm că nu colaborăm cu furnizori considerați ca având un risc semnificativ de incidente de exploatare a muncii copiilor. Toate operațiunile noastre sunt desfășurate exclusiv în România, unde legislația interzice astfel de practici și ne permite să menținem un standard ridicat de etică și responsabilitate socială.

În anul 2023, nu am primit nicio plângere legată de încălcări ale drepturilor omului, ceea ce reflectă angajamentul nostru ferm de a respecta și proteja drepturile tuturor persoanelor implicate în operațiunile noastre. Acest rezultat pozitiv este o dovadă a eficacității politicilor și procedurilor noastre interne, menite să asigure un mediu de lucru sigur, respectuos și echitabil pentru toți angajații și colaboratorii noștri. Continuăm să monitorizăm și să evaluăm constant practicile noastre pentru a ne asigura că menținem cele mai înalte standarde în domeniul drepturilor omului și justiției sociale, promovând o cultură organizațională bazată pe integritate, transparență și respect reciproc.

6.5. Comunitățile locale și responsabilitatea socială

GRI 413;

Hidroelectrică recunoaște importanța menținerii unui impact social pozitiv în comunitățile locale și se străduiește să îmbunătățească calitatea vieții acestora, asigurând totodată sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor sale.

Producția de energie contribuie semnificativ la dezvoltarea economică a comunităților locale prin proiecte de investiții. Acestea creează locuri de muncă, îmbunătățesc infrastructura locală și stimulează economia regională. Oferind o sursă fiabilă și durabilă de energie, Hidroelectrică ajută la creșterea standardului de viață, facilitând accesul la electricitate și sprijinind dezvoltarea industrială și socială.

Totodată, Hidroelectrică depune eforturi semnificative pentru a menține relații armonioase și deschise cu comunitățile în care operează, investind în programe de responsabilitate socială care vizează educația, sănătatea și dezvoltarea durabilă a comunităților locale.

Transparența și dialogul constant sunt esențiale în relația cu comunitățile. În acest sens, Hidroelectrică se angajează să furnizeze informații clare și complete despre activitățile sale și să încurajeze feedback-ul din partea comunităților locale.

Angajamentele noastre

Tabel 32 - Indicatori privind Comunitățile locale

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator de performanță	Țintă	Termen
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 ENC realizate	Raport ENC (adresând operațiuni diferite)	2024
			Realizarea unei evaluări privind nevoile comunității (ENC) pentru a înțelege mai bine nevoile critice ale comunităților	Numărul de comunități în care s-au finalizat proiecte, dezvoltate în baza unui ENC	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

Investiții în comunitate

Prin intermediul diverselor acțiuni comunitare, Hidroelectrică demonstrează un angajament profund față de bunăstarea socială și economică a comunităților locale. Compania participă activ la inițiative de sponsorizare, oferind sprijin financiar umanitar și derulând proiecte de responsabilitate socială corporativă. Aceste eforturi includ finanțarea unor programe educaționale, de sănătate, culturale și sportive, contribuind astfel la dezvoltarea durabilă și echitabilă a zonelor în care operează.

Un exemplu concret al angajamentului său este reflectat prin aprobarea de sponsorizări în valoare de 6.135.133 lei, în cursul anului 2023. Aceste fonduri au fost alocate pentru a sprijini diverse proiecte comunitare care aduc beneficii directe populației locale. Prin aceste acțiuni, compania nu doar că își îndeplinește rolul de lider în sectorul energetic, dar și de partener de încredere al comunităților, promovând coeziunea socială și dezvoltarea economică.

Hidroelectrică investește în inițiative de educație, facilitând accesul la resurse educaționale moderne și susținând dezvoltarea competențelor viitoarelor generații. De asemenea, compania sprijină proiecte de sănătate, contribuind la îmbunătățirea serviciilor medicale și la promovarea unui stil de viață sănătos. În domeniul cultural și sportiv, Hidroelectrică finanțează evenimente și activități care încurajează participarea comunitară și valorificarea tradițiilor locale.

Compania își manifestă responsabilitatea față de comunități printr-un set cuprinzător de programe și inițiative de responsabilitate socială, care îmbunătățesc calitatea vieții și promovează dezvoltarea

durabilă. Compania își propune să fie un model de bune practici, demonstrând că succesul economic poate fi compatibil cu angajamentul social și respectul pentru valorile fundamentale.

În perioada de raportare, Hidroelectrica a investit următoarele sume în diferite arii ale comunității:

- 40.000 lei sumă acordată în domeniul protecției mediului
- 2.490.000 lei sumă acordată în domeniul sănătății
- 835.800 lei sumă acordată în domeniul sportului
- 1.477.185 lei sumă acordată în domeniul cultural
- 155.000 lei sumă acordată în domeniul social

Activitatea de sponsorizare în cadrul Hidroelectrica 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. Anual Hidroelectrica publică pe site-ul propriu un raport detaliat privind sponsorizările acordate, disponibil [aici](#)

7. Mediul

Angajamentul nostru este de a proteja mediul în timp ce furnizăm energie curată și regenerabilă. Suntem implicați să minimizăm impactul negativ asupra mediului și să îmbunătățim constant performanța noastră de mediu, menținându-ne obiectivele de sustenabilitate.

În 2023, am continuat să colaborăm îndeaproape cu autoritățile publice din domeniul de reglementare și cu părțile interesate pentru a ne asigura că operațiunile noastre respectă reglementările privind protecția mediului și cele mai bune practici de mediu. Astfel, pe parcursul perioadei de raportare, nu au existat sancțiuni pentru nerespectarea legilor și reglementărilor de mediu.

Abordarea noastră

Protecția mediului este un pilon fundamental al responsabilității corporative pentru Hidroelectrica, care se angajează să respecte toate normele și reglementările de mediu. Compania anticipează și minimizează efectele negative asupra mediului prin măsuri preventive. A fost creată o fișă de proces pentru evaluarea impactului asupra mediului și identificarea aspectelor semnificative, gestionate prin măsuri specifice de minimizare a impactului. De asemenea, Hidroelectrica a implementat un Sistem de Management de Mediu conform standardului SR EN ISO 14001:2015.

Pentru a atinge standarde internaționale de protecție a mediului, Hidroelectrica a stabilit următoarele direcții de acțiune în cadrul sistemului de management integrat:

- Creșterea responsabilității față de mediu prin instruirea și perfecționarea continuă a personalului.
- Prevenirea și combaterea poluării apei și solului prin întreținerea echipamentelor și implementarea de schimbări tehnologice pe termen lung.
- Aplicarea de soluții ecologice în noile investiții, modernizări și refacerea mediului după finalizarea proiectelor.
- Managementul eficient al deșeurilor rezultate din activitățile proprii.
- Dezvoltarea de parteneriate cu factorii implicați în protecția mediului.
- Îmbunătățirea comunicării și transparenței cu publicul interesat.
- Îmbunătățirea continuă a componentei de mediu a Sistemului de Management Integrat.

7.1. Energie și Emisii

GRI 302

Energie

Angajamentele noastre

Hidroelectrică reprezintă un pilon esențial în sprijinirea obiectivului european de a atinge neutralitatea climatică până în 2050 și de a accelera tranziția către energie curată și durabilă. Aceste eforturi sunt în concordanță cu politica națională și reflectă angajamentul asumat de a fi un lider în domeniul sustenabilității energetice.

Prin continuarea investițiilor în energie regenerabilă, precum și prin stimularea dezvoltării de tehnologii inovatoare, ne dorim să fim un exemplu de excelență în transformarea sectorului energetic românesc și parte importantă a tranziției energetice la nivel european.

Tabel 33 - Indicatori privind Tranziția energetică

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator cheie de performanță	Țintă	Termen
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 eficiență energetică	Creșterea și diversificarea producției de energie electrică din surse regenerabile prin dezvoltarea sau achiziția de noi capacități de producere a energiei	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 2.000 MW solar teren/flotant 150 MW hidrogen	2030
			Retehnologizare/ Modernizare	MW din portofoliul hidro ce vor primi un nou ciclu de viață	1.100 MW	2030

Performanțe în tranziția energetică

Consumul de energie în cadrul Hidroelectrica

Hidroelectrica acordă o mare importanță responsabilității pentru eficiența energetică și conservarea resurselor. În anul 2023, consumul de energie electrică în cadrul organizației a fost de 137.708 MWh, iar consumul de energie electrică provenită din surse regenerabile (generată intern) a fost de 342.760 MWh. Consumul de energie pentru încălzire a însumat 6.292 MWh/an, incluzând atât energia termică cât și gazele naturale.

În vederea minimizării impactului asupra mediului și a operării într-un mod sustenabil, Hidroelectrica se concentrează pe reducerea intensității energetice a operațiunilor sale. Au fost implementate o serie de inițiative menite să reducă consumul energetic al societății, inclusiv optimizarea proceselor operaționale și modernizarea echipamentelor pentru a spori eficiența energetică.



4.494 MWh/an

Consumul total de combustibil în cadrul organizației din surse neregenerabile (benzină, motorină și alți combustibili) – echivalent MWh.



0,0265

Proporția intensității energetice pentru organizație



576 MWh/an

Reducerea consumului de energie în 2023

Hidroelectrica face toate eforturile pentru a diminua continuu consumul total de energie vizând reducerea intensității energetice. Acest obiectiv implică identificarea modalităților de reducere a consumului de energie în operațiunile noastre și punerea în aplicare a măsurilor pentru a reduce pierderile de energie.

În 2023, datorită acțiunilor de conservare și eficiență, am reușit să reducem consumul de energie cu 576 MWh/an¹⁹.

¹⁹ Baza pentru calcularea reducerilor de consum de energie = consumul final de energie electrica n urma implementării soluțiilor de eficientizare raportat la consumul inițial (consum înainte de implementarea soluțiilor)

Emisii

Angajamentele noastre

Lider național în producția de energie regenerabilă, Hidroelectrică și-a asumat obiective ambițioase care o plasează printre cele mai avansate companii în acest domeniu.

Prin adoptarea unor politici și strategii inovatoare, Hidroelectrică își propune să reducă emisiile de gaze cu efect de seră și să promoveze utilizarea surselor de energie regenerabilă. Compania investește în dezvoltarea și modernizarea capacităților sale hidroenergetice, astfel încât să își mențină eticheta de producător de energie 100% verde.

De asemenea, Hidroelectrică se implică activ în proiecte de cercetare și dezvoltare pentru a găsi soluții tehnologice inovatoare în domeniul energiei regenerabile. Compania colaborează cu alte entități din sectorul energetic, instituții de cercetare și organizații non-guvernamentale pentru a promova schimbările necesare în direcția unei economii cu emisii reduse de carbon.

Tabel 34 - Indicatori privind Schimbările climatice

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator cheie de performanță	Țintă	Termen
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	Măsurarea amprenteii de carbon (domeniile 1, 2, 3 – an de bază 2023)	Tone CO2 eq	Elaborare raport – rezultat amprentă carbon (tone CO2 eq. pentru toate sursele de emisii)	2024
		Taxonomiei și atingerea stadiului de "Aproape Zero emisii GES"	Elaborarea Planului privind tranziția către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric"	Tone CO2eq domeniile 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	2025

Abordarea noastră

În cadrul angajamentului nostru față de sustenabilitate și protecția mediului, ne concentrăm pe reducerea emisiilor generate de activitățile noastre. Aceste emisii provin în principal din exploatarea centralelor hidroelectrice și din utilizarea vehiculelor și echipamentelor operaționale. Ne propunem să reducem semnificativ aceste emisii, promovând un viitor cu emisii reduse de carbon. Pentru a realiza aceste obiective, implementăm diverse inițiative pentru identificarea și reducerea emisiilor în cadrul operațiunilor noastre, printre care se numără:

- **Evaluarea amprenteii de carbon (pentru domeniile 1, 2 și 3)**

Pentru a atinge acest obiectiv, ne concentrăm pe gestionarea emisiilor pe întregul lanț valoric. Înțelegem că trebuie să abordăm emisiile în toate etapele procesului de producție și operațiuni. Astfel, vom identifica și implementa soluții inovatoare pentru a reduce emisiile în toate aspectele activităților derulate. În mod concret, până la finalul exercițiului financiar 2024, vom raporta emisiile 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 valoric). Ulterior măsurării emisiilor, în cursul anului 2025, compania va întocmi Planul privind tranziția către "Aproape zero emisii de GES pe întreg lanțul valoric".

- **Creșterea eficienței centralelor hidroelectrice prin întreținere și modernizări periodice**

Pentru a reduce emisiile provenite din exploatarea centralelor hidroelectrice, ne concentrăm pe optimizarea proceselor și tehnologiilor noastre. Ne propunem să modernizăm echipamentele și să implementăm tehnologii avansate pentru a spori eficiența energetică și a reduce emisiile asociate cu producția de energie.

Reducerea consumului de energie prin adoptarea de echipamente și practici eficiente din punct de vedere energetic reprezintă un pilon central al strategiei de sustenabilitate. Acest lucru implică înlocuirea echipamentelor vechi cu tehnologii de ultimă generație care consumă mai puțină energie, precum și optimizarea proceselor operaționale pentru a minimiza pierderile de energie. Aceste măsuri nu doar reduc amprenta noastră de carbon, dar contribuie și la reducerea costurilor operaționale, promovând o cultură organizațională orientată spre sustenabilitate și eficiență.

Astfel, având în vedere portofoliul de active deținut, precum și planul de dezvoltare, aflate exclusiv în zona de producere de energie regenerabilă, Hidroelectrica este natural poziționată să contribuie la promovarea unui viitor cu emisii reduse de carbon și să participe substanțial la tranziția către o economie mai curată și sustenabilă.

7.2. Apă și Biodiversitate

GRI 303-1; GRI 304;

Angajamentele noastre

Tabel 35 - Indicatori privind Mediu și Biodiversitate

Pilon ESG	Temă	Obiectiv	Inițiativă/acțiune	Indicator cheie de performanță	Țintă	Termen
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

Biodiversitatea este cea mai puternică apărare naturală a noastră împotriva schimbărilor climatice, astfel încât ne străduim să protejăm și să conservăm biodiversitatea și ecosistemele naturale. Defrișarea poate avea un impact negativ asupra biodiversității, poate crește emisiile de gaze cu efect de seră și poate contribui la schimbările climatice.

Considerăm că protejarea și conservarea ecosistemelor este necesară pentru îndeplinirea obiectivelor Acordului de la Paris, obiectivelor de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite și angajamentul companiei noastre față de sustenabilitatea mediului.

Ne angajăm să minimizăm impactul negativ asupra biodiversității, ariilor naturale protejate și zonelor cu valoare biologică semnificativă din apropierea tuturor amplasamentelor noastre operaționale. Ne străduim să minimizăm amprenta de carbon asupra mediului, să conservăm habitatele naturale și să protejăm și reface ecosistemele, prin proiecte bazate pe natură. Ca parte a angajamentului nostru față de biodiversitate, strategia companiei urmărește să evalueze 100% din siturile cu risc pentru biodiversitate și să implementeze programe de management al riscului pentru ariile naturale protejate cu risc ridicat.

Ne propunem să sprijinim proiecte de mediu, care protejează biodiversitatea și minimizează efectele schimbărilor climatice, cum ar fi conservarea zonelor de pădure sensibile, prin tehnici de management îmbunătățite, inclusiv practici de tăiere cu impact redus, identificarea modalităților de ameliorare a stării de conservare a speciilor periclitare.

Prin procedurile interne statuate la nivelul managementului companiei, am vrut să ne asigurăm că a fost evaluat cu atenție și înțeles impactul potențial asupra mediului și efectele asupra biodiversității din zonele și comunitățile învecinate. Evaluarea situației autorizațiilor de mediu este realizată în fiecare an prin controale atente în fiecare dintre locațiile noastre. Pentru amplasamentele noastre, evaluarea riscurilor de mediu include habitate sensibile, cum ar fi zonele umede, și potențiala prezență a speciilor protejate. Efectuăm evaluări ale impactului asupra mediului, studii de evaluare adecvată pentru stabilirea potențialelor impacturi asupra fiecărei specii și habitat de interes comunitar, conform cerințelor legale în vigoare.

Apa este o resursă naturală vitală pentru operațiunile Hidroelectrica, esențială pentru generarea energiei electrice pe care o furnizăm. Conștienți de dependența noastră de această resursă prețioasă, ne asumăm responsabilitatea de a o gestiona cu grijă și respect. Riscurile asociate penuriilor de apă, cum ar fi seceta sau schimbările climatice, ne determină să ne stabilim obiectivul principal de a utiliza apa în mod sustenabil. Monitorizăm continuu nivelurile de apă și fluxurile râurilor pentru a optimiza utilizarea resursei și pentru a evita risipa. Investim în tehnologii avansate care ne permit să maximizăm eficiența hidrocentralelor, reducând astfel cantitatea de apă necesară pentru a produce aceeași cantitate de energie electrică. În anul 2023, Hidroelectrica a achiziționat 70 de studii de determinare și calcul debite de servitute cu componente de debit ecologic. Implementarea rezultatelor din aceste studii se va efectua în funcție de rezultatele din următoarele studii de disproporționalitate cost-soluție de asigurare debit servitute cu componenta de debit ecologic sau ne fezabilitate tehnică.

Diminuarea impactului asupra mediului

Pentru reducerea impactului asupra mediului, compania face monitorizări permanente în amplasamentele sale, pentru diminuarea/eliminarea potențialelor efecte asupra speciilor și habitatelor de interes comunitar. În acest sens, pe parcursul anului 2023, au fost efectuate monitorizări asupra factorilor de

mediu (analize apă, studii de biodiversitate etc.). Interesul crescut pentru extinderea rețelei de arii naturale protejate din România a făcut ca o mare parte din lacurile de acumulare aflate în administrarea Hidroelectrică să fie declarate arii de protecție specială avifaunistică (SPA). Sucursalele care administrează lacuri de acumulare pe care au fost instituite SPA-uri sunt următoarele: Bistrița, Sebeș, Curtea de Argeș, Hațeg, Porțile de Fier, Vâlcea.

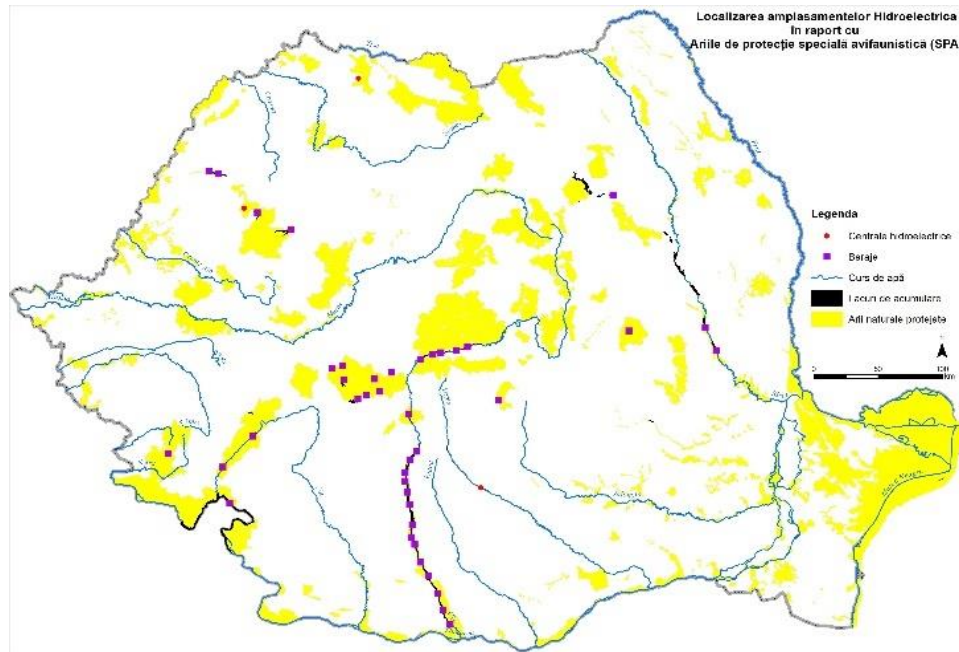


Figure 9 - Localizarea amplasamentelor Hidroelectrice în raport cu Ariile de protecție specială avifaunistică (SPA). Sursa: Hidroelectrică

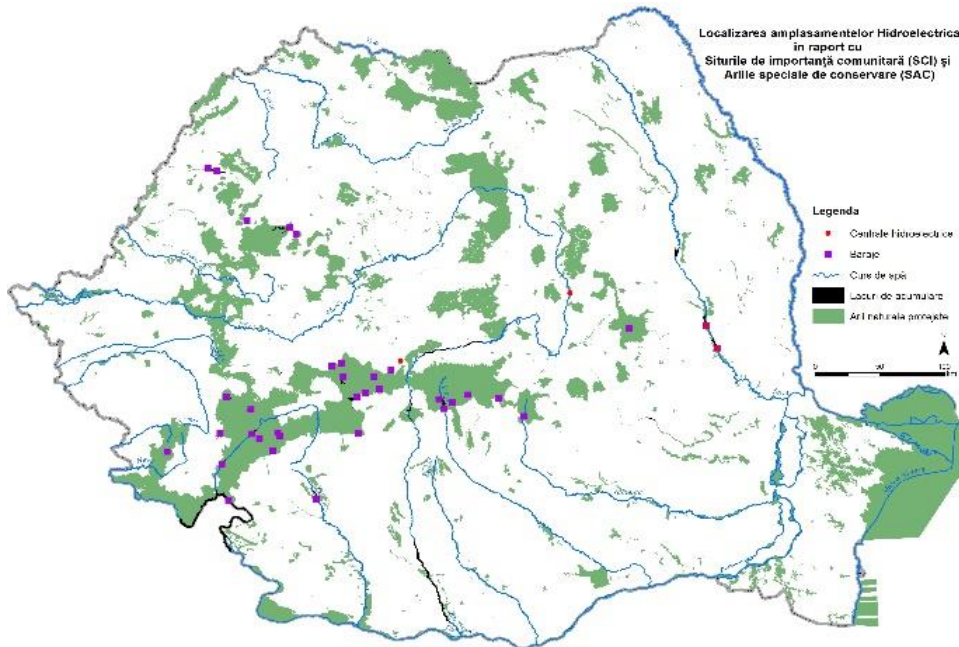


Figure 10 - Localizarea amplasamentelor Hidroelectrice în raport cu Siturile de importanță comunitară (SCI) și Ariile speciale de conservare (SAC). Sursa: Hidroelectrică

Similar, 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 (SCI), arii speciale de conservare (SAC), parcuri naționale și naturale. Activitățile de exploatare și întreținere a amenajărilor se desfășoară cu avizul Agenției Naționale pentru Arii Naturale Protejate și a administratorilor ariilor naturale protejate în conformitate cu cerințele privind conservarea biodiversității detaliate în planurile de management și regulamentele specifice fiecărei arii naturale protejate.

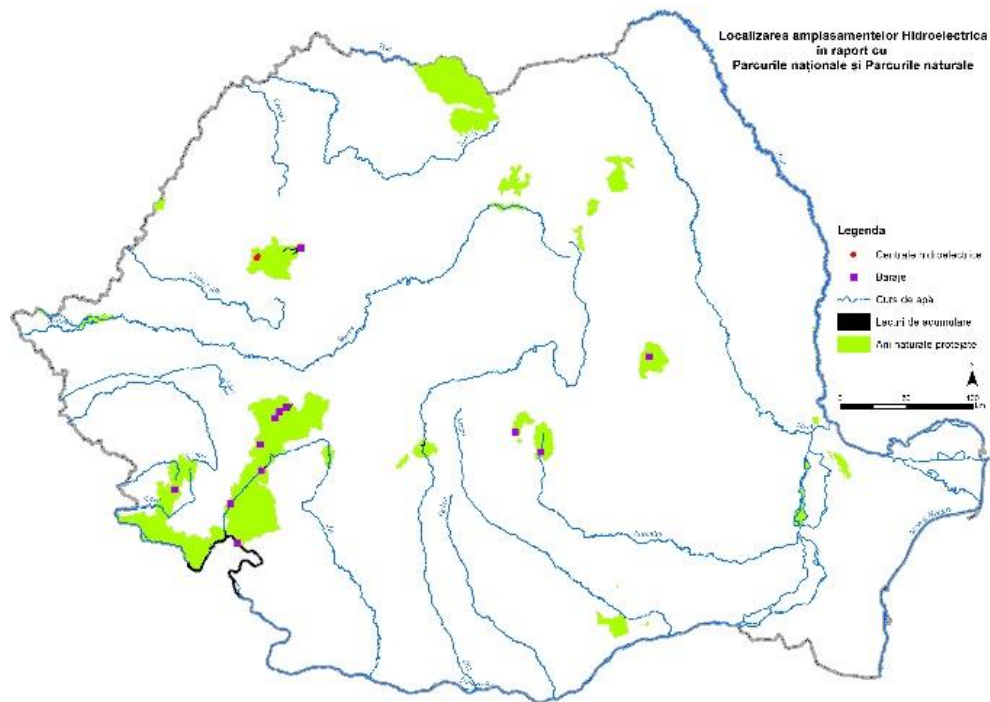


Figure 11 - Localizarea amplasamentelor Hidroelectrice în raport cu Parcurile naționale și Parcurile naturale.
Sursa: Hidroelectrica

7.3. Deșeuri și scurgeri accidentale

GRI 306;

Gestionarea deșeurilor

Compania vizează integrarea principiilor economiei circulare în toate aspectele operațiunilor, vizând prevenirea și reducerea cantităților de deșeuri generate și maximizarea reutilizării și reciclării materialelor esențiale, pentru a proteja mediul și a promova sustenabilitatea. Această abordare holistică nu numai că reduce impactul negativ asupra mediului, dar contribuie și la eficientizarea operațiunilor și la reducerea costurilor pe termen lung.

Gestionarea deșeurilor este un pilon central al strategiei de sustenabilitate și se axează pe prevenirea, reducerea și valorificarea deșeurilor generate în timpul construcției, operării și dezafectării instalațiilor. Hidroelectrica a dezvoltat un plan detaliat de gestionare a deșeurilor, care prioritizează reducerea și

reciclarea acestora, asigurând totodată conformitatea cu reglementările locale și cele mai bune practici din industrie.

În timpul construcției instalațiilor hidroenergetice, compania gestionează deșeurile precum betonul și molozul generate din excavare. Compania pune accent pe prevenirea, reducerea, reutilizarea și reciclarea acestor materiale, ori de câte ori este posibil, iar deșeurile rămase sunt eliminate în conformitate cu reglementările naționale. Prin implementarea acestor practici, nu doar minimizăm generarea cantităților de deșeurii, ci și conservăm resursele naturale, reducând emisiile de carbon asociate producerii de materiale noi.

În faza de operare, compania gestionează deșeurile specifice acestei etape, cum ar fi uleiul lubrifiant, bateriile și fierul vechi. Aceste deșeurii sunt stocate temporar, separat, în recipiente corespunzătoare, în loc special amenajat etichetate și predate spre valorificare și/ sau eliminare, în conformitate cu legislația națională și cele mai bune practici. Prin adoptarea unor metode eficiente de gestionare a deșeurilor, ne asigurăm că materialele periculoase nu afectează mediul și sănătatea umană.

Evenimente legate de poluări accidentale în 2023

În anul 2023, nu s-au înregistrat poluări accidentale cauzate de activitatea Hidroelectrică.

Valorificarea și eliminarea deșeurilor

În ansamblu, prin implementarea unui plan robust de gestionare a deșeurilor și integrarea principiilor economiei circulare, Hidroelectrică își demonstrează angajamentul față de protejarea mediului și promovarea unei industrii hidroenergetice sustenabile. Această abordare nu numai că reduce impactul asupra mediului, dar și consolidează reputația noastră ca lider în practicile de sustenabilitate în sectorul energetic.

În anul 2023, nu au existat deșeurii periculoase direcționate către eliminare.



3.910 tone

Deșeurii nepericuloase valorificate prin reciclare

93 tone

Deșeurii periculoase valorificate prin reciclare

Tabel 36 - Defalcarea deșeurilor valorificate- tone

Tip Deșeu	Valorificare	
	Reciclare	Coincinerare
ambalaje de hârtie și carton	0,4	0
ambalaje de materiale plastic	30,1	0
ambalaje metalice	0,1	0
ambalaje care conțin reziduuri sau sunt contaminate cu substanțe periculoase (ambalaje vopsea)*	0,2	0
absorbanți, materiale filtrante, materiale de lustruire și îmbrăcăminte de protecție, altele decât cele specificate la 15 02 02*(îmbrăcăminte de protecție)	0,3	0
vehicule scoase din uz, care nu conțin lichide sau alte componente periculoase	134,0	0
metale feroase	3,5	0
sticlă (deșeu sticlă și porțelan)	1,5	0
echipamente casate, altele decât cele specificate de la 16 02 09* la 16 02 13	30,0	0
componente periculoase demontate din echipamente casate (DEEE)*	0,1	0
componente demontate din echipamente casate, altele decât cele specificate la 16 02 15*	19,4	0
baterii cu plumb*	4,9	0
țigle și materiale ceramice	2,1	0
lemn	0,4	0
cupru, bronz, alamă	223,3	0
aluminiu	57,2	0
plumb	0,02	0
fier și oțel	3.092,2	0
cabluri cu conținut de ulei, gudron sau alte substanțe periculoase*	82,9	0
cabluri, altele decât cele specificate la 17 04 10	204,9	0
materiale plastice și de cauciuc	1,3	0
hârtie și carton	0,6	0
tuburi fluorescente, deșeuri -CONTINUT Hg*	0,6	0
baterii și acumulatori incluși în 16 06 01, 16 06 02 sau 16 06 03 și baterii și acumulatori nesortți conținând aceste baterii*	0,05	0
baterii și acumulatori, altele decât cele specificate la 20 01 33	0,05	0
echipamente electrice și electronice casate, altele decât cele specificate la 20 01 21 și 20 01 23 cu conținut de componente periculoși*	4,7	0
echipamente electrice și electronice casate, altele decât cele specificate la 20 01 21, 20 01 23 și 20 01 35	93,5	0
lemn	5,0	0
materiale plastice	1,5	0
metale	8,5	0

*Deșeuri periculoase

Tabel 37 - Defalcarea deșeurilor nepericuloase direcționate către eliminare- tone

Tip Deșeu	Eliminare	
	Incinerare	Depozitare
lemn	0	0,14
deșeuri municipale amestecate (deșeuri colectate de pe lac, grătare) ¹	0	1.671,6
nămoluri din fosele septice	0	95
deșeuri de la curățarea canalizării	0	61,4
deșeuri municipale fără altă specificație	0	1.396,7
Total		3.225

*Deșeurile colectate de pe lacurile de acumulare sunt deșeuri al căror cost pentru colectare și eliminare este suportat de Hidroelectrică, dar nu sunt generate de activitatea companiei.

8. Taxonomia Europeană

1. Introducere

Acest raport prezintă indicatorii-cheie de performanță prevăzuți la articolul 8 din taxonomia UE, Regulamentul UE 2020/852 și regulamentele delegate aferente.

Taxonomia UE este un sistem de clasificare care definește activitățile economice care pot fi considerate sustenabile din punctul de vedere al mediului. Acest sistem de clasificare stabilește șase obiective de mediu:

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

În momentul raportării, actele delegate analizate în temeiul regulamentului fac referire la toate cele șase obiective.

O activitate economică „eligibilă” este o activitate care corespunde descrierii uneia dintre activitățile definite în Regulamentul Delegat (UE) 2021/2139, 2022/1214, 2023/2485 și 2023/2486. O activitate „eligibilă” are potențialul de a fi considerată sustenabilă din punctul de vedere al mediului (adică „aliniată”) dacă îndeplinește, de asemenea, criteriile suplimentare enumerate în actele delegate în temeiul regulamentului. Mai precis, o activitate economică este eligibilă indiferent dacă îndeplinește unul sau toate criteriile tehnice de examinare prevăzute în actele delegate. Prin urmare, faptul că o activitate economică este eligibilă pentru taxonomie nu oferă niciun indiciu cu privire la performanța de mediu și la sustenabilitatea activității respective.

O activitate „**aliniată**” trebuie să respecte următoarele 4 condiții, astfel cum se prevede la articolul 3 din Regulamentul UE 2020/852:

- contribuie substanțial la unul sau mai multe dintre cele șase obiectivele de mediu.
- nu aduce prejudicii semnificative niciunui dintre celelalte cinci obiective de mediu.
- respectă garanțiile sociale minime²⁰referitoare la obligația de diligență în materie de drepturi ale omului, combaterea corupției și a mitei, impozitarea corectă și concurența loială.
- respectă criteriile tehnice de examinare care au fost stabilite de UE și sunt enumerate în actele delegate

Eligibilitatea și respectarea taxonomiei UE trebuie raportate din punct de vedere financiar, ca procente din veniturile totale ale unei societăți, din totalul cheltuielilor de capital (CapEx) și al cheltuielilor de exploatare selectate (OpEx).

²⁰ Garanțiile minime sunt proceduri implementate de o societate care desfășoară o activitate economică cu scopul de a asigura respectarea Liniilor Directoare OCDE pentru întreprinderile multinaționale și Principiile Directoare ONU privind Afacerile și Drepturile Omului, inclusiv principiile și drepturile prevăzute de cele opt convenții fundamentale identificate în Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind Principiile și Drepturile Fundamentale în Muncă și Declarația Internațională a Drepturilor Omului.

Taxonomia UE este introdusă progresiv de-a lungul mai multor ani în toate statele membre ale UE. Pentru exercițiul financiar 2023, Hidroelectrică are obligația de a raporta contribuția sa în ceea ce privește activitățile „eligibile” și „aliniate” pentru cel puțin unul din cele șase obiective de mediu, unde se aplică.

Compania și-a efectuat evaluarea pentru exercițiul financiar 2023 utilizând actele în temeiul regulamentului în materie de taxonomie ale UE și documentația aferentă, orientările suplimentare emise de Comisia Europeană sub formă de întrebări frecvente (FAQ) și, acolo unde criteriile și orientările lasă încă loc de interpretare, propria analiză a criteriilor. Taxonomia UE face ea însăși obiectul unei revizuirii periodice, iar interpretarea taxonomiei și a criteriilor sale se poate modifica în timp, ceea ce ar putea duce la rezultate diferite în ceea ce privește eligibilitatea și alinierea la taxonomia UE în perioadele de raportare viitoare.

2. Evaluarea eligibilității pentru taxonomia UE pentru exercițiul financiar 2023

Evaluarea eligibilității activităților Hidroelectrică în raport cu taxonomia UE constă în compararea descrierii activității și/sau ale produselor cu activitățile taxonomiei care contribuie la cele șase obiective de mediu, astfel cum sunt definite în Actele Delegate în temeiul regulamentului privind taxonomia în ceea ce privește schimbările climatice. Această comparație a luat în considerare, de asemenea, codurile CAEN²¹ relevante și criteriile aplicabile pentru o contribuție substanțială.

Cifra de afaceri

Activitatea principală a Hidroelectrică este „*Producția de energie electrică*”, conform codului CAEN 3511 (echivalent NACE C35.11), activitate în care sunt incluse și serviciile de sistem. Proporția veniturilor din această activitate a fost în anul 2023 de 59,40%.

Grupul a obținut venituri și din vânzarea cu amănuntul a energiei electrice (cod CAEN 3514), în proporție de 40,59%, precum și un procent nesemnificativ (0,01%) din servicii de mentenanță pentru terți (cod CAEN 3312).

Analiza activităților în exercițiul financiar 2023, prin prisma actelor delegate în temeiul Regulamentului delegat (UE) 2021/2139 privind schimbările climatice” și a actualizărilor prezente în Regulamentul Delegat (UE) 2023/2486 a relevat următoarele:

1. Activitatea principală de producție de energie electrică (cod CAEN 3511) este eligibilă la taxonomie pentru obiectivele de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice și Adaptarea la schimbările climatice*, cu următoarele activități economice specifice:
 - 4.5. Producerea de energie electrică din hidroenergie
 - 4.3. Producerea de energie electrică din energie eoliană
2. Veniturile din activitatea de furnizare a energiei electrice consumatorilor finali (vânzarea cu amănuntul - cod CAEN 3514), deși activitatea în sine nu este eligibilă la Taxonomie, contribuie parțial la proporția de venituri eligibile la 4.5. *Producerea de energie electrică din hidroenergie*, prin energia activă furnizată din producția proprie în centralele hidroelectrice.

²¹ Taxonomia UE include o referință la codurile CAEN (ed. a 2-a) pentru fiecare activitate. Cu toate acestea, aceste referințe sunt doar ilustrative și nu prevalează asupra definiției specifice din textul Actului Delegat privind schimbările climatice

3. Veniturile din serviciile de mentenanță furnizate terților (cod CAEN 3312) nu se încadrează la activități eligibile.

Valoarea și proporțiile veniturilor eligibile sunt detaliate în secțiunea 4 a acestui raport referitoare la indicatorii de performanță.

Cheltuieli de capital (CapEx)

Investițiile Hidroelectrica vizează predominant dezvoltarea și întreținerea activităților de producție de energie electrică în hidrocentrale și din surse eoliene. Deoarece compania prezintă activități relevante din cifra de afaceri eligibile pentru taxonomie, din producția de energie electrică, au fost identificate cheltuielile CapEx eligibile de tip a), conform Anexei I din Regulamentul Delegat 2021/2178.

Analiza de eligibilitate a vizat și tipul c) (conform Regulamentului Delegat 2021/2178, Anexa I, pct. 1.1.2.2) de cheltuieli CapEx, considerate măsuri individuale și fără legătură cu niciuna dintre activitățile țintă generatoare de venituri. Nu au fost identificate astfel de investiții.

Cheltuieli de exploatare (OpEx)

Cheltuielile de exploatare, astfel cum sunt definite în taxonomia UE, se limitează în principal la cercetare și dezvoltare, măsuri de renovare a clădirilor, leasing pe termen scurt, întreținere și reparații, precum și orice alte cheltuieli directe legate de întreținerea curentă a imobilizărilor corporale²².

Deoarece Hidroelectrica are activități relevante din cifra de afaceri eligibile pentru taxonomie, cheltuielile OpEx asociate activităților țintă generatoare de venituri „4.5. Producerea de energie electrică din hidroenergie” și „4.3. Producerea de energie electrică din energie eoliană” au fost identificate ca fiind eligibile pentru taxonomie. Aceste cheltuieli eligibile se referă la cercetare și dezvoltare pentru producția de energie în hidrocentrale, precum și la întreținere și reparații.

Prin analiza documentelor financiare nu s-au identificat activități eligibile de tip c) (conform Regulamentului Delegat 2021/2178, Anexa I, pct. 1.2.3.2).

3. Evaluarea alinierii la taxonomia UE pentru exercițiul financiar 2023

O activitate economică aliniată la taxonomie este considerată în mod oficial sustenabilă din punctul de vedere al mediului.

Activitatea eligibilă pentru taxonomie devine și aliniată dacă sunt îndeplinite criteriile suplimentare:

- satisface criteriile de screening tehnic, subliniind contribuția sa substanțială la unul dintre obiectivele de mediu definite de taxonomia UE, atenuarea schimbărilor climatice
- respectă criteriile tehnice aferente principiului de „a nu aduce prejudicii semnificative” (DNSH) relevante pentru activitatea respectivă
- respectă garanțiile sociale minime.

Pentru raportarea legată de Taxonomie în exercițiul financiar 2023, nu a fost evaluată complet alinierea activităților eligibile, studiile de referință necesare evaluării îndeplinirii criteriilor tehnice, urmând a se executa în viitorul apropiat.

²² Regulamentul Delegat (UE) 2021/2178 al Comisiei din 6 iulie 2021, secțiunea 1.1.3.1

4. Indicatorii cheie de performanță în materie de taxonomie UE

Prin evaluarea activității Hidroelectrice în raport cu criteriile specifice Taxonomiei s-a determinat că mare parte din aceasta este eligibilă pentru obiectivele *Atenuarea schimbărilor climatice și Adaptarea la schimbările climatice*. Cu toate acestea, pentru calcularea indicatorilor cheie de performanță s-a considerat cel mai relevant obiectivul *Atenuarea schimbărilor climatice* în scopul evitării dublei contabilizări și pentru că prioritatea companiei este de a contribui substanțial la acest obiectiv.

Calculul proporției de eligibilitate la toți indicatorii cheie a avut la bază metodologia specifică Taxonomiei UE (Regulamentul Delegat UE 2021/2139) și situațiile financiar-contabile consolidate în sistemul de raportare IFRS.

Cifra de afaceri

Numărător pentru stabilirea procentului eligibil la taxonomie (cifra de afaceri)

Numărătorul care contabilizează activitățile eligibile pentru taxonomie este egal cu **9.609.552.527** Ron. Procentul eligibil din cifra de afaceri este **79,02%**.

Numitor pentru stabilirea procentului eligibil/aliniat la taxonomie (cifra de afaceri)

Numitorul este **12.160.183.657** Ron reprezentând cifra de afaceri netă totală pentru exercițiul financiar 2023, astfel cum a fost raportată și în contul de profit și pierdere consolidat.

Informații detaliate se găsesc în *Tabelul 1*.

Cheltuielile de capital

Numărător pentru stabilirea procentului eligibil la taxonomie (CapEx)

Numărătorul care contabilizează activitățile eligibile pentru taxonomie este egal cu **204.874.000** Ron. Procentul de activități aliniate este de **99,32%**.

Numitor pentru stabilirea procentului aliniat la taxonomie (CapEx)

Numitorul este **206.285.499** Ron, compus din totalul cheltuielilor de capital pentru exercițiul financiar 2023, astfel cum au fost raportate în situațiile financiare.

Informații detaliate se găsesc în *Tabelul 2*.

Cheltuieli de exploatare

Numărător pentru stabilirea procentului eligibil la taxonomie (OpEx)

Numărătorul care contabilizează activitățile eligibile pentru taxonomie este egal cu **65.716.423** Ron. Procentul de activități eligibile este de **93,77%**.

Numitor pentru stabilirea procentului aliniat la taxonomie (OpEx)

Numitorul este format din OpEx pentru exercițiul financiar 2023, astfel cum sunt definite în taxonomia UE și include numai costurile directe necapitalizate care se referă la cercetare și dezvoltare, măsurile de renovare a clădirilor, leasingul pe termen scurt, întreținerea și repararea, precum și orice alte cheltuieli directe legate de întreținerea curentă a imobilizărilor corporale de către întreprinderea sau partea terță

căreia îi sunt externalizate activități care sunt necesare pentru a asigura funcționarea continuă și eficientă a acestor active²³. Numitorul astfel construit este egal cu **70.081.430** Ron.

Informații detaliate se găsesc în *Tabelul 3*.

Hidroelectrică nu are expunere la activități de producție, construcție sau operare de facilități care produc energie electrică sau căldură din surse nucleare sau din combustibili gazeoși fosili.

Întrucât nu au fost identificate activități legate de energia nucleară și gaze pentru entitatea raportoare, restul tabelelor prevăzute în anexa III la Regulamentul Delegat (UE) 2022/1214 sunt considerate a nu fi aplicabile.

²³ Regulamentul Delegat (UE) 2021/2178 al Comisiei din 6 iulie 2021, secțiunea 1.1.3.1; întreținerea și repararea sau alte costuri directe ar putea fi, de asemenea, relevante pentru activele necorporale (de exemplu, activele aferente dreptului de utilizare, programele informatice), conform FAQ 34 din Proiectul de Comunicare al Comisiei din 19 decembrie 2022.

Proporția cifrei de afaceri din produse sau servicii asociate activităților economice aliniate la taxonomie – prezentare care acoperă anul 2023

Exercițiul financiar 2023	An			Criterii privind contribuția substanțială						Criteriile aferente principiului DNSH (a nu aduce prejudicii semnificative) (h)							Proporția cifrei de afaceri aliniate la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), anul 2022 (18)	Categorie (activitate de facilitare sau) (19)	Categorie (activitate de tranziție) (20)
	Codul (a) (2)	Cifra de afaceri (3)	Proporția cifrei de afaceri, anul 2023 (4)	Reducerea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apă (7)	Poluare (8)	Economia circulară (9)	Biodiversitate (10)	Reducerea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluare (14)	Economia circulară (15)	Biodiversitate și ecosisteme (16)	Garanții minime (17)			
Activități economice (1)		RON	%	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	%	E	T
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
A.1 Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
Cifra de afaceri a activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)	0	0%	0%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N				
Din care activități de facilitare	0	0%	0%	0%														E	
Din care activități de tranziție	0	0%																	T
A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Producerea de energie electrică din hidroenergie	CCM 4.5	9.435.283.287	77,59%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Producerea de energie electrică din energie eoliană	CCM 4.3	174.269.240	1,43%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Cifra de afaceri a activităților eligibile pentru taxonomie, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (care nu sunt activități aliniate la taxonomie) (A.2)		9.609.552.527	79,02%	79,02%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
A. Cifra de afaceri aferentă activităților eligibile pentru taxonomie (A.1+A.2)		9.609.552.527	79,02%	79,02%	0%														
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
Cifra de afaceri a activităților neeligibile pentru taxonomie		2.550.631.130	20,98%																
TOTAL		12.160.183.657	100%																

Figure 12 - Tabel 1. Proporția cifrei de afaceri asociate activităților economice eligibile la taxonomie 2023

Proporția CapEx din produse sau servicii asociate activităților economice aliniate la taxonomie – prezentare care acoperă anul 2023

Exercițiul financiar 2023	An			Criterii privind contribuția substanțială						Criteriile aferente principiului DNSH (a nu aduce prejudicii semnificative) (h)						Proporția CapEx aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), anul 2022 (18)	Categorie (activitate de facilitare sau) (19)	Categorie (activitate de tranziție) (20)	
	Codul (a) (2)	CapEx (3)	Proporția CapEx: anul 2023 (4)	Reducerea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apă (7)	Poluare (8)	Economia circulară (9)	Biodiversitate (10)	Reducerea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apă (13)	Poluare (14)	Economia circulară (15)	Biodiversitate (16)				Garantii minime (17)
Activități economice (1)		RON	%	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	%	E	T
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
A.1 Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
CapEx-ul activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)	0	0%	0%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	N			
Din care activități de facilitare	0	0%	0%	0%														E	
Din care activități de tranziție	0	0%																	T
A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Producerea de energie electrică din hidroenergie	CCM 4.5	204.874.000	99,32%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Producerea de energie electrică din energie eoliană	CCM 4.3	0	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
CapEx pentru activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități care nu sunt aliniate la taxonomie) (A.2)		204.874.000	99,32%	99,32%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
A. CapEx-ul activităților eligibile pentru taxonomie (A.1+A.2)		204.874.000	99,32%	99,32%	0%														
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
CapEx al Taxonomiei - activitățile neeligibile		1.411.499	0,68%																
TOTAL		206.285.499	100%																

Figure 13 - Tabel 2. Proporția CapEx asociate activităților economice eligibile la taxonomie 2023

Proporția OpEx din produse sau servicii asociate activităților economice aliniate la taxonomie – prezentare care acoperă anul 2023

Exercițiul financiar 2023	An			Criterii privind contribuția substanțială						Criteriile aferente principiului DNSH (a nu aduce prejudicii semnificative) (h)							Proporția OpEx aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), anul N 1 (18)	Categorie de activitate de facilitare sau) (19)	Categorie (activitate de tranziție) (20)
	Codul (a) (2)	OpEx (3)	Proporția OpEx, anului 2023 (4)	Reducerea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apă (7)	Poluare (8)	Circular Economie (9)	Biodiversitate (10)	Reducerea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluare (14)	Economia circulară (15)	Biodiversitate (16)	Garanții minime (17)			
Activități economice (1)		RON	%	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da; N; N/EL; (b) (c)	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	Da/N	%	E	T
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
A.1 Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
OpEx pentru activitățile durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		0	0%	0%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N1			
Din care activități de facilitare		0	0%	0%	0%													E	
Din care activități de tranziție		0	0%																T
A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (g)																			
					EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)			
Producerea de energie electrică din hidroenergie	CCM 4.5	47.188.323	67,34%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Producerea de energie electrică din energie eoliană	CCM 4.3	18.528.100	26,44%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
OpEx pentru activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități care nu sunt aliniate la taxonomie) (A.2)		65.716.423	93,77%	93,77%	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
A. OpExul activităților eligibile pentru taxonomie (A.1+A.2)		65.716.423	93,77%	93,77%	0%														
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE PENTRU TAXONOMIE																			
OpEx al Taxonomiei - activitățile neeligibile		4.365.007	6,23%																
TOTAL		70.081.430	100%																

Figure 14 - Tabel 3. Proporția OpEx asociate activităților economice eligibile la taxonomie 2023

Index GRI

Declarație de utilizare	S.P.P.E.H. Hidroelectrică S.A., a raportat în conformitate cu Standardele GRI pentru perioada 01.01.2023 – 31.12.2023
GRI 1 utilizat	GRI 1: Fundație 2021
Standard(e) sectorial(e) GRI aplicabile:	N/A

STANDARD GRI /ALTĂ SURSĂ	CERINȚĂ	LOC (Capitol/Subcapitol-Pg.)	OMISIUNE			STANDARDUL SECTORIAL GRI NR. REF.
			CERINȚĂ (CERINȚE) OMISĂ (OMISE)	MOTIV OMISIUNE	EXPLICAȚIE	
GRI 2: Dezvăluiri Generale	2-1 Detalii organizatorice	Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate (pg. 4)	O celulă gri indică ceva care nu se aplică. Acest lucru se referă numai la coloanele "Omisiune" și "Standardul Sectorial GRI nr. ref."			
	2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației	Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate (pg. 4)				
	2-3 Perioada de raportare, frecvența și punctul de contact	Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate (pg. 4)				
	2-4 Retratarea informațiilor	Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate (pg. 4)				

2-5 Asigurarea externă	Despre organizație și Raportul de Sustenabilitate (pg. 4)	
2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
2-7 Angajați	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 43)	
2-8 Lucrători care nu sunt angajați	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 46)	
2-9 Structura și componența guvernantei	Structura și rolul conducerii (pg. 29)	
2-10 Numirea și selectarea celui mai înalt organism de guvernanță	Structura și rolul conducerii (pg. 29)	
2-11 Președintele celui mai înalt organism de guvernanță	Structura și rolul conducerii (pg. 29)	
2-12 Rolul celui mai înalt organism de guvernanță în supravegherea gestionării impactului	Delegare, Sustenabilitate și Integritate (pg. 33)	
2-13 Delegarea responsabilității pentru gestionarea impactului	Delegare, Sustenabilitate și Integritate (pg. 34)	
2-14 Rolul celui mai înalt	Delegare, Sustenabilitate și Integritate (pg. 35)	

	organism de guvernare în raportarea privind durabilitatea		
	2-15 Conflicte de interese	Delegare, Sustenabilitate și Integritate (pg. 35)	
	2-16 Comunicarea preocupărilor critice	Mecanisme de Consultare și Conformitatea Legală (pg. 21); Managementul Riscurilor (pg. 39);	
	2-17 Cunoașterea colectivă a celui mai înalt organism de guvernare	Dezvoltarea angajaților (pg. 53)	
	2-18 Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernare	Delegare, Sustenabilitate și Integritate (pg. 37)	
	2-19 Politici de remunerare	Politici de remunerare (pg. 42)	
	2-20 Procesul de determinare a remunerației	Politici de remunerare (pg. 42)	
	2-21 Raportul anual de compensare totală	Politici de remunerare (pg. 42)	
	2-22 Declarație privind strategia de sustenabilitate	Mesajul Conducerii (pg. 2)	
	2-23 Angajamente pentru o politică responsabilă	Strategia și Angajamentele pentru Dezvoltare Durabilă (pg. 10)	

2-24 Încorporarea angajamentelor politicii	Strategia și Angajamentele pentru Dezvoltare Durabilă (pg. 10)				
2-25 Procese pentru a remedia impacturi negative	Mecanisme de Consultare și Conformitatea Legală (pg. 21)				
2-26 Mecanisme de căutare a consilierii și de exprimare a îngrijorărilor	Mecanisme de Consultare și Conformitatea Legală (pg.21)				
2-27 Respectarea legilor și reglementărilor	N/A	a,b,c,d;	Nu se aplică	În perioada de raportare au fost înregistrate un număr de 113 de amenzi. Majoritatea amenzilor (102) au fost emise de către Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei (ANRE). Valoarea totală a amenzilor este sub 2 mil. RON, așadar nu au existat cazuri semnificative în care au fost aplicate sancțiuni monetare sau nemonetare.	
2-28 Asocieri	Afilieri și premii (pg. 21)				
2-29 Abordarea implicării părților interesate	Implicarea stakeholderilor (pg. 26); Clienții, cei mai importanți stakeholderi (pg. 27)				

	2-30 Contracte colective	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 47)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-1 Procesul de determinare a subiectelor materiale	Analiza de materialitate (pg. 28)	
	3-2 Lista subiectelor materiale	Analiza de materialitate (pg. 28)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	Performanța Economică (pg. 26); Managementul Riscurilor (pg. 39)	
GRI 201	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	Performanța Economică (pg. 26)	
	201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități datorate schimbărilor climatice	Managementul riscurilor (pg. 39)	
	201-3 Obligațiile din planurile de beneficii determinate și alte planuri de pensionare	Performanța Economică (pg. 28)	
	201-4 Asistență financiară primită de la guvern	Performanța Economică (pg. 28)	

GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	Anticorupție (pg. 37)	
GRI 205	205-1 Operațiuni evaluate pentru riscuri legate de corupție	Anticorupție (pg. 37)	
	205-2 Comunicare și instruire despre politicile și procedurile anticorupție	Anticorupție (pg. 37)	
	205-3 Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse	Anticorupție (pg. 38)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 43)	
GRI 401	401-1 Angajări de noi angajați și rotație de angajați	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 48)	
	401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 50)	

	401-3 Concediul parental	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 50)	
GRI 402	402-1 Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 47)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	Politici de remunerare (pg. 42) Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 43)	
GRI 405	405-1 Diversitatea organelor de guvernare și a angajaților	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 51)	
	405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați	Politici de remunerare (pg. 43)	
GRI 406	406-1 Incidente de discriminare și măsuri corective întreprinse	Angajații noștri. Diversitate, egalitate și nediscriminare (pg. 52)	
GRI 3: Subiecte	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	Dezvoltarea angajaților (pg. 53)	

materiale 2021			
GRI 404	404-1 Media orelor de formare pe an per angajat	Dezvoltarea angajaților (pg. 53)	
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție	Dezvoltarea angajaților (pg. 53)	
	404-3 Procentul de angajați care primesc performanță regulată și revizuri de dezvoltare a carierei	Dezvoltarea angajaților (pg. 55)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 57)	
GRI 403	403-1 Sistem de management al sănătății și securității în muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 57)	
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 57).	
	403-3 Servicii de sănătate a muncii	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 58).	

	403-4 Participarea angajaților, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 59).	
	403-5 Formarea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 59).	
	403-6 Promovarea sănătății angajaților	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 59).	
	403-7 Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 60).	
	403-8 Angajați acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 59).	
	403-9 Accidente de muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 60).	
	403-10 Starea de sănătate cauzată de muncă	Sănătatea și securitatea la locul de muncă (pg. 58).	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
GRI 204	204-1 Proportia cheltuielilor pentru furnizorii locali	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	

GRI 308	308-1 Furnizori noi care au fost examinați folosind criteriile de mediu	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
	308-2 Impacturi negative asupra mediului în lanțul de aprovizionare și acțiunile întreprinse	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
GRI 414	414-1 Furnizori noi care au fost examinați folosind criteriile sociale	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
	414-2 Impacturi sociale negative în lanțul de aprovizionare și acțiuni întreprinse	Lanțul valoric și relațiile de business (pg. 7)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Drepturile omului (pg. 60)	
GRI 408	408-1 Operațiuni și furnizori cu risc semnificativ pentru incidentele muncii copiilor	Drepturile omului (pg. 60)	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Comunitățile locale și responsabilitatea socială (pg. 61)	

GRI 413	413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact, și programe de dezvoltare	Comunitățile locale și responsabilitatea socială (pg. 61)				
	413-2 Operațiuni cu efecte negative semnificative reale și potențiale asupra comunități locale	Comunitățile locale și responsabilitatea socială (pg. 61)				
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Clienții, cei mai importanți stakeholderi (pg. 27)				
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Energie și Emisii pg. (64)				
GRI 302	302-1 Consumul de energie în cadrul organizației	Energie și Emisii (pg. 65)				
	302-2 Consumul de energie în afara organizației	N/A	a,b,c;	Date indisponibile/incomplete	Aceste date nu sunt calculate la momentul actual.	
	302-3 Intensitatea energetică	Energie și Emisii (pg. 65)				
	302-4 Reducerea consumului de energie	Energie și Emisii (pg. 65)				

	302-5 Reduceri ale cerințelor energetice ale produselor și serviciilor	N/A	a,b,c;	Date indisponibile/incomplete	Aceste date nu sunt calculate la momentul actual.	
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionare subiectelor materiale	Apă și Biodiversitate (pg. 68); Deșeuri și scurgeri accidentale (pg. 68)				
GRI 303	303-1 Interacțiunile cu apa ca resursă comună	Apă și Biodiversitate (pg. 67)				
	303-2 Managementul impacturilor legate de deversarea apei	N/A	a;	Nu se aplică	Nu există deversări de apă directe ale companiei.	
	303-3 Extracția apei	N/A	a,b,c,d;	Nu se aplică	Nu există apă extrasă din zone cu stres hidric pentru consum și uz. Apa de consum și uz, provine de la distribuitorul autorizat și reglementat.	
	303-4 Evacuarea apei	N/A	a,b,c,d,e;	Nu se aplică	Nu există evacuări de apă directe ale companiei.	
	303-5 Consum de apă	N/A	a,b,c,d;	Date indisponibile/incomplete	Aceste date nu sunt disponibile la momentul actual.	
GRI 304	304-1 Situri operaționale deținute, închiriate, gestionate în sau adiacente zonelor protejate și	Apă și Biodiversitate (pg. 68)				

	zonelor cu valoare ridicată pentru biodiversitate în afara ariilor protejate		
	304-2 Impacturi semnificative ale activităților, produselor și serviciilor asupra biodiversității	Apă și Biodiversitate (pg. 67)	
	304-3 Habitate protejate sau restaurate	Apă și Biodiversitate (pg. 67)	
	304-4 Specii din Lista Roșie IUCN și speciile din Lista națională de conservare cu habitate în zonele afectate de operațiuni	Apă și Biodiversitate (pg. 67)	
GRI 306	306-1 Generarea de deșuri și impacturi semnificative legate de deșuri	Deșuri și scurgeri accidentale (pg. 70)	
	306-2 Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșuri	Deșuri și scurgeri accidentale (pg. 70)	
	306-3 Deșuri generate	Deșuri și scurgeri accidentale (pg. 70)	
	306-4 Deșeurile deturnate de la eliminare	Deșuri și scurgeri accidentale (pg. 70)	
	306-5 Deșuri direcționate către eliminare	Deșuri și scurgeri accidentale (pg. 70)	