



RAPORT DE SUSTENABILITATE PE ANUL 2022



CUPRINS

MESAJUL DOMNULUI DORIN TUDORA, DIRECTORUL GENERAL CONPET S.A.	3
1. Informatii privind Raportul de sustenabilitate.....	5
2. Despre Conpet S.A.....	5
2.1 Activitatea societății.....	5
2.2 Acționariat	6
2.3 Organizare și conducere	8
2.4 Misiunea, viziunea și valorile societății	9
2.5 Obiective strategice de dezvoltare	10
2.6 Certificări.....	10
2.7 Proiecte de dezvoltare a Sistemului Național de transport.....	11
3. Guvernanța corporativă	13
4. Aspecte privind sustenabilitatea.....	16
4.1 Politica referitoare la Calitate, Mediu, Sănătate și Securitate în Muncă	16
4.2 Politica referitoare la energie.....	25
4.3 Politica referitoare la siguranța feroviară	26
4.4 Politica socială și de personal	27
4.5 Etica și integritatea în afaceri, combaterea corupției	33
4.6 Politica anti-mită.....	35
4.7 Aspecte privind politica de diversitate în ceea ce privește organele administrative și de conducere	35
5. Dimensiunea economică a societății CONPET S.A.....	36
6. Responsabilitate socială și corporativă (CSR).....	38
7. Identificarea și evaluarea activităților conform Taxonomiei UE.....	40

Stimați parteneri,

CONPET este o societate puternică în sectorul energetic, pe ale cărei atuuri, și aici mă refer la profesionalism, stabilitate și performanță se pot baza clienții săi, acționarii, investitorii și societatea românească, în general, de peste 30 de ani.

Anul 2022 a fost un an bun pentru noi, atât din punct de vedere al rezultatelor financiare, al investițiilor și proiectelor deosebit de importante pe care am reușit să le realizăm, cât și în ceea ce privește evoluția profesională a angajaților noștri și implicarea din ce în ce mai mare pe care o avem în viața comunității.

Așadar, în anul 2022 am urmărit cu perseverență planurile și strategiile pe care ni le-am stabilit la începutul anului și am atins, cu succes, obiectivele pe care ni le-am propus.

Realizarea investițiilor programate pentru anul 2022 a reprezentat unul dintre obiectivele generale pe care managementul societății l-a monitorizat în permanență.

Menționez, cu prioritate, investiția deosebit de importantă pe care CONPET a realizat-o în cursul anului 2022, prin proiectul **„Înlocuire fire legătură traversare Dunăre C1-C2 și braț Borcea C3-C4”**.

Într-un context mondial marcat de preocupări instituționale de combatere a schimbărilor climatice, realizarea unor noi conducte la subtraversarea Dunării și a brațului Borcea duce la îmbunătățirea calității factorilor de mediu, prin asigurarea funcționării conductelor de transport țigii în condiții de siguranță și prin evitarea pagubelor semnificative ce se pot produce acestora.

Am adoptat o politică de mediu integrată cu politica referitoare la calitate, sănătate și securitate în muncă, și în conformitate cu principiile dezvoltării durabile, conștienți fiind de faptul că responsabilitatea față de mediul înconjurător este indisolubil legată de performanțele pe care dorim să le realizăm.

CONPET manifestă, totodată, o preocupare constantă pentru bunăstarea angajaților săi. Evoluția și perfecționarea profesională, menținerea sănătății, creșterea salarială, asigurarea unui echilibru optim între viața profesională și personală reprezintă priorități care s-au păstrat și îmbunătățit în anul 2022.

Responsabilitatea Socială Corporativă (RSC) ocupă un loc din ce în ce mai important în cadrul companiei noastre. În centrul preocupărilor care vizează dimensiunea internă a RSC se află formarea angajaților în spiritul culturii organizaționale a companiei și menținerea acestora conectați la viața societății, la noutățile și evenimentele care se petrec în toate punctele de lucru. Astfel, prin intermediul comunicărilor interne, a ziarului intern „Informația CONPET” și a canalelor de comunicare social media, CONPET își ține angajații informați și conștienți că fac parte dintr-o organizație cu principii solide, cu o misiune profesională și etică la care trebuie să adere cu responsabilitate și al cărui mesaj ei înșiși îl pot transmite mai departe, cu mândrie.

Suntem conștienți de rolul și influența pe care le putem avea în cadrul comunității și de exemplul pe care îl putem da, prin intermediul principiilor pe care le promovăm și acțiunilor pe

care le întreprindem. Deja recunoscută pentru implicarea sa prin acțiuni de sponsorizare, responsabilitate socială și protejare a mediului înconjurător, CONPET a acordat și în anul 2022 o atenție sporită susținerii unor proiecte majore în sectoarele medico-sanitar, educație - învățământ, sportiv, social și cultural desfășurate atât în mediul rural, cât și urban.

Premiera anului 2022 a reprezentat-o prima Campanie de donare de sânge în rândul angajaților CONPET. Realizată în colaborare cu Centrul de Transfuzie Sanguină Ploiești, acțiunea s-a dovedit un succes prin implicarea mare a angajaților, materializată într-un gest de empatie și solidaritate, în contextul în care România se confruntă cu o situație critică în domeniu.

În concluzie, toate direcțiile de acțiune ale CONPET sunt în acord cu strategia energetică europeană și cu toată responsabilitatea pe care o impune gestionarea unei activități strategice pentru siguranța energetică a țării noastre. Responsabilitatea față de mediul înconjurător, grija pentru salariații noștri și comunitatea în care ne desfășurăm activitatea sunt prioritățile noastre majore.

Cu considerație,
Dorin Tudora
DIRECTOR GENERAL

1. Informații privind Raportul de sustenabilitate

Prezentul raport prezintă informații prin care conducerea societății dorește să comunice în mod transparent partenerilor de afaceri, angajaților, investitorilor, comunității în general și oricăror altor părți interesate acțiunile întreprinse și progresele obținute de CONPET în ceea ce privește asigurarea și îmbunătățirea continuă a calității serviciilor prestate, protecția mediului, sănătatea și securitatea ocupațională, aspecte legate de personal și domeniul social, prevenirea abuzurilor în materie de drepturile omului, etică și integritate în afaceri și prevenirea și combaterea corupției.

2. Despre Conpet S.A.

2.1 Activitatea societății

CONPET este operatorul Sistemului Național de Transport al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului (S.N.T.).

CONPET prestează servicii de transport pentru clienții săi atât prin Sistemul Național de Transport, concesionat în baza Acordului Petrolier de Concesiune cât și pe calea ferată, de la rampele de încărcare la rafinării.

Operarea sistemului se realizează prin intermediul dispeceratelor locale coordonate de dispeceratul central al societății.

Sistemul de transport prin conducte are o lungime de aproximativ **3.800 km de conducte**. În prezent se utilizează pentru transportul țițeiului, gazolinei, condensatului 3.161 km de conducte. Sistemul Național de Transport al țițeiului, condensatului, gazolinei și etanului (S.N.T.) are în componență subsisteme de transport grupate în funcție de produsele transportate, astfel:

- **Subsistemul de transport țiței și condensat țară** este format din conducte cu o lungime de aproximativ 1.581 km prin care se poate transporta țițeiul și condensatul de la unitățile de producție ale ariilor de operare OMV Petrom, de pe întreg cuprinsul țării, la rafinării. Producția internă de țiței și condensat este transportată prin conducte, pe calea ferată cu vagoane cisternă sau combinat (calea ferată și conducte).
- **Subsistemul de transport gazolină** este destinat transportului de gazolină de la degazolinările din Ardeal (Biled și Pecica) la rafinăria Petrobrazi.
- **Subsistemul de transport etan** asigură transportul etanului de la platforma de deetanizare Turburea la rafinăria Arpechim Pitești. În prezent, datorită inactivității rafinăriei Arpechim, subsistemul este utilizat parțial pentru a transporta condensat, pe conducta care leagă depozitul Totea de rafinăria Petrobrazi.
- **Subsistemul de transport țiței import** asigură transportul țițeiului de la Oil Terminal Constanța la rafinăriile din Ploiești, Arpechim-Pitești și Midia.

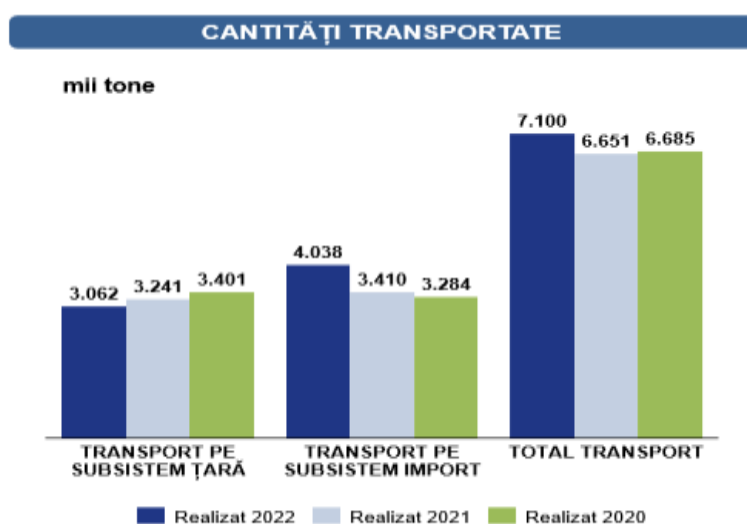
Transportul cantităților de țiței se realizează de la punctele de predare de către producători sau importatori, din zonele de extracție, sau din Oil Terminal, la unitățile de prelucrare (la rafinării), utilizând diverse facilități, atât în punctele de pompare cât și în cele de primire.

În cadrul procesului de transport, CONPET utilizează aproximativ 90 de rezervoare de diferite capacități. Începând cu anul 2019, CONPET derulează un amplu proces de reabilitare a rezervoarelor și de înlocuire a celor cu grad de uzură avansată și capacitate de stocare peste necesarul fluxului de transport, cu altele noi adaptate cerințelor actuale de producție, mediu și consum energetic. Procesul de modernizare și dezvoltare se va finaliza în anul 2030.

La 31.12.2022, societatea deține și un parc auto care cuprinde 243 de mijloace auto, destinate transportului în interes de serviciu a personalului, mijloace auto de intervenție, autoutilitare de teren și transport mixt persoane și marfă și autovehicule speciale (vidanje, macarale, săpătoare etc).

Prin serviciile de transport contractate în anul 2022 s-a realizat transportul cantității totale de 7.100 mii tone, din care:

- 3.062 mii tone – subsistemul de transport Țară;
- 4.038 mii tone – subsistemul de transport Import.



Grafic 1- Evoluția cantităților transportate pe subsistemele Țară și Import în perioada 2020-2022

2.2 Acționariat

CONPET este o societate deținută public, listată la Bursa de Valori București, sub simbolul bursier COTE.

La data de referință 31.12.2022 numărul total de acțiuni emise de societatea CONPET este de 8.657.528, deținute de 15.408 de acționari. Structura acționariatului, corespunzător structurii sintetice consolidate a acționarilor la aceeași dată, se prezintă după cum urmează:

- Statul Român prin Ministerul Energiei (1 acționar)

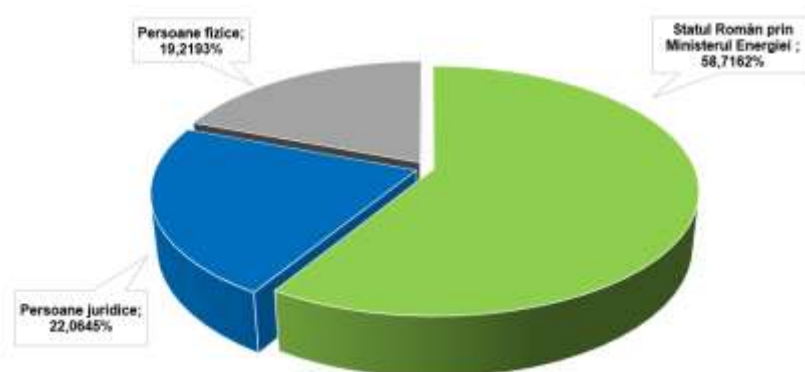
Număr de acțiuni:	5.083.372
- Valoare aport la capitalul social (lei)	16.775.127,6
- Cota de participare la profit și pierdere (%)	58,7162

- Persoane juridice (106 acționari)

Număr de acțiuni:	1.910.238
- Valoare aport la capitalul social (lei)	6.303.785,4
- Cota de participare la profit și pierdere (%)	22,0645

- Persoane fizice (15.301 acționari)

Număr de acțiuni:	1.663.918
- Valoare aport la capitalul social (lei)	5.490.929,4
- Cota de participare la profit și pierdere (%)	19,2193



Grafic 2 - Structura acționariatului CONPET la 31.12.2022

Numărul acționarilor societății CONPET înregistrați la Depozitarul Central la sfârșitul anului 2022, este de 15.408, în creștere cu 11,9% față de finele anului 2021 (13.774 acționari).

Acționarii își exercită drepturile în cadrul Adunării Generale a Acționarilor („A.G.A.”), care reprezintă cel mai înalt organism decizional al societății. Competențele de aprobare ale Adunării Generale a Acționarilor, condițiile de organizare și de validitate a acestor ședințe sunt stabilite în Actul Constitutiv al societății, în conformitate cu reglementările aplicabile și se completează cu prevederile legale incidente. Atât actul constitutiv al societății, cât și drepturile acționarilor sunt postate pe site-ul companiei la următoarele adrese:

<https://www.conpet.ro/wp-content/uploads/2015/11/Act-Constitutiv-la-28.04.2022.pdf>

<https://www.conpet.ro/relatia-cu-investitorii/info-actionari/>

Potrivit legii, fiecare acțiune subscrisă și plătită, conferă deținătorului dreptul la un vot în Adunarea Generală a Acționarilor, dreptul de a alege și de a fi ales în organele de conducere, dreptul de a participa la distribuirea dividendelor conform prevederilor Actului Constitutiv și dispozițiilor legale, precum și alte drepturi prevăzute de acestea.

Acționarii au dreptul la o corectă și completă informare în Adunarea Generală a Acționarilor asupra situației societății. În cazul emisiunii de noi acțiuni, acționarii existenți au drept de preferință la subscriere, în condițiile legii.

Capitalul social al CONPET la data de 31.12.2022 este de 28.569.842,40 lei și este împărțit în 8.657.528 de acțiuni nominative, fiecare acțiune având valoarea nominală de 3,3 lei/acțiune.

CONPET nu a efectuat tranzacții având ca obiect acțiunile proprii și ca urmare societatea nu deține acțiuni proprii.

2.3 Organizare și conducere

Societatea CONPET s-a înființat în anul 1990, în baza Hotărârii de Guvern nr. 1213/1990 privind înființarea de societăți comerciale de acțiuni din industrie, prin preluarea întregului activ și pasiv al I.T.T.C. Ploiești, fiind prima companie constituită în industria petrolieră din România.

În urma preluării activului și pasivului I.T.T.C. Ploiești, CONPET a devenit operatorul S.N.T. al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului.

Sistemul Național de Transport al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului (S.N.T.) face parte din proprietatea publică a statului și este de importanță strategică. Prin Legea Petrolului nr. 238 din 7 iunie 2004 și Normele metodologice pentru aplicarea Legii Petrolului, aprobate prin H.G. nr. 2075/2004, este definit și reglementat S.N.T.

Organizarea societății este evidențiată în organigramă, aceasta fiind de tip piramidal și specifică unei structuri organizatorice de tip ierarhic-funcțional.

Structura organizatorică a societății CONPET cuprinde următoarele niveluri ierarhice:

- Adunarea Generală a Acționarilor ;
- Consiliul de Administrație;
- Directorul General;
- Directorul General Adjunct;
- Directorul General Adjunct 2;
- Directorul General Adjunct 3;
- Directorul Economic
- Departamente;
- Inginer Șef;
- Servicii și birouri funcționale;
- Divizii;
- Sectoare;
- Formații, stații de pompare, rampe de încărcare/descărcare, depozite, puncte de lucru (entități operaționale).

Conform acestei structuri organizatorice, conducerea se realizează pe criterii de eficiență și responsabilitate profesională.

Atribuțiile fiecărei entități din cadrul structurii organizatorice sunt stabilite prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al societății.

Consiliul de Administrație

Societatea este administrată de către un Consiliu de Administrație compus din 7 administratori. Administratorii pot avea calitatea de acționari. Pentru ca numirea unui administrator să fie valabilă din punct de vedere juridic, persoana numită trebuie să o accepte în mod expres. Consiliul de Administrație este condus de un președinte.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în baza propriului său regulament și a reglementărilor legale în vigoare.

Membrii Consiliului de Administrație al Conpet S.A. la data de 31.12.2022

Numele și prenumele	Calitatea în Consiliul de Administrație
Gheorghe Cristian – Florin	Administrator neexecutiv provizoriu -președinte CA
Buică Nicușor - Marian	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA
Kohalmi – Szabo Luminița- Doina	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA
Tănăsică Oana-Cristina	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA
Gavrilă Florin – Daniel	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA
Albulescu Mihai-Adrian	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA
Zaman Andrei-Mihai	Administrator neexecutiv provizoriu -membru CA

CV-urile membrilor Consiliului de Administrație al CONPET sunt disponibile pe site-ul societății la adresa <https://www.conpet.ro/guvernanta-corporativa/consiliul-de-administratie/>.

Pe parcursul anului 2022 membrii Consiliului de Administrație nu au deținut acțiuni la CONPET. Structura Consiliului de Administrație este diversă, aceștia având profesii diferite (ingineri, juriști și economiști), cu experiență profesională în domenii precum petrol și gaze, energie, investiții și analiză piață de capital, juridic, etc.

Conducerea executivă

În anul 2022 conducerea executivă a fost asigurată de:

Funcția	Numele și prenumele
Director General	ing. TUDORA Dorin
Director General Adjunct	jr. DUMITRACHE Mihaela - Anamaria
Director General Adjunct 2	jr. LUPEA Ioana Mădălina
Director Economic	ec. TOADER Sanda
Director General Adjunct 3	ing. NECȘULESCU Radu Florentin
Șef Departament Operațiuni Transport	ing. STOICA Narcis Florin
Șef Departament Dezvoltare Mentenanță	ing. BUZATU Dan
Șef Departament Comunicare și Guvernare Corporativă	PATRICHİ Bianca Maria
Șef Departament HSE	ing. MARUSSI Mădălina Mihaela
Șef Departament Comercial	jr. MANOLACHE Dan
Inginer Șef Dezvoltare Investiții	Ing. CÎRLAN Florentina – Anca

2.4 Misiunea, viziunea și valorile societății

Misiunea CONPET constă în exploatarea Sistemului Național de Transport prin Conduce în condiții de siguranță și eficiență, acces liber la capacitatea disponibilă a sistemului tuturor solicitanților, persoane juridice autorizate, în condiții egale, în mod nediscriminatoriu și transparent, precum și accesarea piețelor conexe corespunzătoare segmentelor lanțului valoric al industriei petroliere.

Viziunea societății urmărește consolidarea poziției de jucător strategic în cadrul sectorului petrolier autohton în calitate de transportator de țiței, gazolină, condensat și etan prin conducte și pe calea ferată.

Valorile societății sunt:

- învățarea și perfecționarea continuă;
- respectul pentru oameni și mediu;
- deschiderea și creșterea calitativă;

- flexibilitatea și dinamismul;
- comunicarea și cooperarea.

2.5 Obiective strategice de dezvoltare

Obiectivele strategice stabilite și asumate de către administratori prin Planul de administrare, au fost definite în strânsă corelare cu direcțiile strategice, viziunea și așteptările autorității tutelare, respectiv cele ale acționarilor, și în linia contextuală a Strategiei Energetice a României elaborată pentru perioada 2018-2030, cu perspectiva anilor 2050.

Obiectivele strategice sunt:

- Creșterea eficienței și îmbunătățirea performanței activității;
- Dezvoltare de noi activități conexe și non conexe celei de bază;
- Definirea societății ca jucător regional;
- Management performant al resurselor umane;
- Implementarea și dezvoltarea principiilor guvernantei corporative.

2.6 Certificări

Certificarea sistemului de management integrat calitate – mediu – sănătate și securitate în muncă a avut loc pentru prima dată în septembrie 2007, cu recertificări din trei în trei ani. Ulterior, în luna septembrie 2016, societatea a obținut certificare și pentru sistemul de management al energiei, sistem care a fost implementat și integrat în sistemele de management anterioare.

În urma auditului extern de recertificare, efectuat de organismul BUREAU VERITAS, în luna septembrie 2022, s-au emis certificatele pentru sistemele de management al calității, mediului, sănătății și securității în muncă și energiei:

- Certificat nr. RO22. RO22.4340383Q, în conformitate cu cerințele ISO 9001:2015;
- Certificat nr. RO22. RO22.4340383E, în conformitate cu cerințele ISO 14001:2015;
- Certificat nr. RO22. RO22.4340383S, în conformitate cu cerințele ISO 45001:2018;
- Certificat nr. CZE – 2200254, în conformitate cu cerințele ISO 50001:2018.

Începând cu anul 2010, în cadrul organizației CONPET este implementat și menținut Sistemul de management al siguranței feroviare, în conformitate cu cerințele legale naționale privind siguranța feroviară și Directivele Europene de referință. Domeniul de aplicare al acestui sistem cuprinde rampele de cale ferată din cadrul SNT în care CONPET efectuează operațiuni de manevră feroviară, pentru care societatea deține licență pentru efectuarea serviciilor de transport feroviar (manevră feroviară), acordată de Autoritatea Feroviară Română (AFER).

Începând cu luna ianuarie a anului 2021, în cadrul CONPET s-au derulat activități în vederea elaborării Programului de implementare a sistemului de management anti-mită conform cerințelor SR ISO 37001:2017, programul a fost finalizat în luna iunie 2022.

În luna iulie 2022, în urma auditului extern efectuat de organismul de certificare SRAC CERT, s-au emis certificatele:

- SRAC nr.28/ 13.07.2022
- IQNet nr. RO-0028/ 13.07.2022

care atestă conformitatea sistemului de management anti-mită implementat în CONPET în conformitate cu cerințele standardului ISO 37001.

2.7 Proiecte de dezvoltare a Sistemului Național de transport

Principalele proiecte de investiții demarate în anii anteriori, a căror execuție s-a derulat în continuare în anul 2022 au fost:

- **Modernizare și monitorizare a sistemului de protecție catodică aferent S.N.T. Țară și Import - etapa II**

În vederea asigurării duratei de viață a conductelor de transport țiței se impune protecția împotriva coroziunii a conductelor metalice îngropate prin izolații de bună calitate și prin aplicarea unui sistem de protecție catodică adecvat.

Protecția împotriva coroziunii exterioare a conductei îngropate este necesară deoarece: asigură exploatarea în condiții de siguranță, fără avarii provocate de coroziune, pentru cel puțin 20 de ani, această durată putând fi prelungită cu costuri minime până la 40 de ani și permite operații de supraveghere - întreținere a stării materialului tubular cu tehnologii și metode specifice, puțin costisitoare.

Sistemul de protecție anticorozivă utilizat pentru conducta de transport țiței import și transport țiței țară se compune din: protecție pasivă - izolația anticorozivă, cu rol de separare a metalului conductei de contactul cu mediul exterior agresiv și protecție activă (catodică) - cu rol de completare a protecției pasive - prin utilizarea unui curent electric, căreia îi conferă viteză redusă de îmbătrânire a izolației.

Proiectul a fost împărțit în două etape. Etapa I, în perioada 2017-2019, 109 locații și etapa II, în perioada 2019-2023, 30 locații.

Până la sfârșitul anului 2022 au fost finalizate SPC-uri în 128 locații (109 locații etapa I și 19 locații etapa II), urmând ca execuția lucrărilor să continue pentru restul de 11 locații.

- **Lucrări de înlocuire fire legătură traversare Dunăre C1-C2 și Braț Borcea C3-C4**

Conductele magistrale de transport țiței import cu Ø14", Ø20" și Ø28" Constanța-Bărăganu au traseul din OIL TERMINAL până în punctul de lucru CONPET - C1, în insula Ialomiței între C2 și C3, iar din C4 până în stația Bărăganu. În prezent, traversarea fluviului Dunăre și a Brațului Borcea se face prin conducte de Ø 12¾". Conductele la subtraversări sunt pozate în tranșee la 4 m sub talvegul albiei, betonate continuu pe o grosime de 10 cm pe rază.

Subtraversarea Dunării și a brațului Borcea cu conductele de transport țiței a fost realizată în două etape, în anul 1968 s-au instalat 4 fire de Ø 12¾" la subtraversarea Dunării și 4 fire de Ø 12¾" la subtraversarea brațului Borcea, fire arondate conductei magistrale de Ø14" Constanța-Pitești, iar în anul 1978 au fost instalate încă 6 fire alocate conductelor de Ø20" și Ø28".

În anul 2003 s-a realizat prima inspecție de depistare a coroziunilor (executant - PIPETRONIX GERMANIA), urmată de încă două inspecții (anul 2008 executant - CALA ROMÂNIA și anul 2015-2016, executant - ROSEN GERMANIA).

Rapoartele obținute, au relevat că, parte din firele ce asigură transportul țițeiului prin aceste subtraversări, nu mai prezintă siguranță în exploatare, impunându-se luarea de măsuri pentru asigurarea siguranței în exploatare a conductelor, inclusiv închiderea unora din fire.

Pentru asigurarea condițiilor optime de transport a țițeiului și evitarea riscului producerii unor avarii cu consecințe grave asupra mediului, s-au impus lucrări de înlocuire, respectiv de refacere a traversărilor.

Prin înlocuirea conductelor în zona traversărilor menționate se vor atinge următoarele obiective:

- asigurarea funcționării conductei de transport, pe tronsonul în cauză, în condiții de siguranță și la parametri proiectați;
- eliminarea riscului major de poluare cu țiței cu impact privind afectarea mediului înconjurător;
- siguranța în exploatare;
- reducerea cheltuielilor cu mentenanța;
- creșterea duratei de exploatare;
- asigurarea condițiilor optime de eficiență energetică pentru transportul țițeiului la parametri proiectați;
- impact pozitiv major asupra factorului natural și uman din aceste zone.

Într-un context global, marcat de schimbările climatice, de încălzirea globală, de creșterea gradului de poluare, dar și de preocupări instituționale intense de combatere a acestor fenomene, realizarea unor noi conducte la subtraversarea Dunării și a brațului Borcea, vor duce la îmbunătățirea calității factorilor de mediu prin asigurarea funcționării conductelor de transport țiței în condiții de siguranță și evitare a pagubelor potențiale ce se pot produce acestora, în cazul unor accidente tehnice.

În perioada 2017-2019 a fost elaborat și aprobat : Studiul de soluție privind subtraversare Dunăre și Borcea a țițeiului transportat prin conductele Constanța–Bărăganu 14", 20", 28", studiu elaborat de S.C. SNIF PROIECT Târgoviște.

În baza studiului de soluție, în data de 30.08.2021 a fost semnat Contractul de antrepriză proiectare și execuție lucrări nr. L-CA 292 încheiat de CONPET Ploiești cu Asocieria CIS GAZ Mureș, în calitate de asociat și lider al Asocierii și HORIZONTAL DRILLING INTERNAȚIONAL S. Colombes, Franța pentru "Înlocuire fire legătură traversare Dunăre C1-C2 și braț Borcea C3-C4-Subtraversare Dunăre și Borcea a țițeiului transportat prin conductele Constanța- Bărăganu 14", 20", 28".

Contractul a fost semnat pentru suma de 107.335,6 mii lei fără TVA, sumă care include servicii de proiectare și execuție de lucrări. Ulterior au fost încheiate două acte de suplimentare a lucrărilor și a valorii contractului cu 2.764,7 mii lei fără TVA și renunțarea la lucrări în valoare de 939,9 mii lei fără TVA. Valoarea nouă a contractului este de 109.160,4 mii lei fără TVA.

Autorizațiile de Construire au fost obținute în luna aprilie 2022, iar lucrările de execuție atât pentru subtraversare Dunăre cât și pentru subtraversare Braț Borcea realizate până la finalul anului 2022 au constat în: finalizarea primului foraj de 20" pe sub Dunăre și două foraje de 20" și 28" pe sub brațul Borcea.

- **Lucrări de înlocuire conductă de transport țiței Ø 20" C4 - Bărăganu pe 3 tronsoane (aproximativ 600 m), C2-C3 pe 6 tronsoane (aprox. 7.900 m), județul Ialomița**
- **Lucrări de înlocuire conductă de transport țiței Ø 20" Bărăganu-Călăreți pe 6 tronsoane (aprox. 18.000 m), județul Călărași**

Conducta magistrală de transport țiței import Ø 20" a fost construită în 1972 și este deservită de stațiile de pompare și repompare Constanța Sud 1 respectiv Bărăganu Călăreți.

Identificarea tronsoanelor care urmau sa intre în proces de modernizare s-a făcut pe baza inspecției cu godevil inteligent. Tronsoanele respective sunt amplasate între subtraversările de la Dunăre C2-C3, Borcea C4-Bărăganu, dar și Bărăganu- Călăreți.

Execuția lucrărilor asupra celor doua tronsoane a început în anul 2022, lucrările de înlocuire fiind realizate pentru primul tronson în proporție de 52%, termen de finalizare - iulie 2023, iar pentru al doilea tronson gradul de realizare a fost de 89% până la 31 decembrie 2022, termenul de finalizare fiind martie 2023.

3. Guvernanța corporativă

Guvernanța corporativă la nivelul societății CONPET este organizată și se desfășoară în concordanță cu cadrul legislativ din România, respectiv Legea societăților nr. 31/1990 și Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Acțiunile CONPET sunt tranzacționate începând cu data de 5 septembrie 2013 pe piața reglementată administrată de Bursa de Valori București (B.V.B.) la categoria I, sub simbolul COTE. Începând cu data de 5 ianuarie 2015 CONPET se regăsește în categoria PREMIUM a pieței reglementate administrată de B.V.B.

În calitate de emitent listat la Bursa de Valori București, societatea CONPET a promovat Regulamentul de Guvernanță Corporativă al CONPET. Acest document reprezintă asumarea voluntară de către Companie a principiilor guvernanței corporative, ținând cont de caracteristicile și activitatea sa specifică în conformitate cu principiile prevăzute în Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București. Regulamentul este un document public și poate fi vizualizat pe site-ul companiei accesând link-ul <https://www.conpet.ro/guvernanta-corporativa/regulament-de-guvernanta-corporativa/>, și cuprinde următoarele capitole:

Cap.I	Sistemul de administrare
Cap.II	Structuri de guvernanță corporativă (Adunarea Generala a Acționarilor, Consiliul de administrație, comitete consultative, directorul general, codul de etică și integritate)
Cap.III	Transparența, raportare financiară, controlul intern și administrarea riscului
Cap.IV	Drepturile deținătorilor de instrumente financiare emise de CONPET
Cap.V	Conflictul de interese și tranzacțiile cu persoane implicate (“tranzacțiile cu sine”)
Cap.VI	Regimul informației corporative
Cap.VII	Responsabilitatea socială și de mediu a emitentului
Cap.VIII	Referințe

Annual, societatea Conpet S.A. include în Raportul Administratorilor o **Declarație privind conformitatea cu prevederile Codului de Guvernanță Corporativă emis de Bursa de Valori București** pe baza căreia evaluează sistemul de guvernanță corporativă de la nivelul societății.

Structuri de guvernare corporativă

Structurile de guvernare corporativă ale CONPET sunt reprezentate de: Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație, Comitetul consultativ din cadrul Consiliului de Administrație și Directorul General.

Adunarea Generală a Acționarilor

Acționarii își exercită drepturile în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, care reprezintă cel mai înalt for decizional al societății. Actul Constitutiv al CONPET prevede competențele Adunărilor Generale ale Acționarilor (A.G.A.), condițiile de organizare și de validitate a acestora. CONPET respectă prevederile legale ce reglementează procesul de desfășurare a A.G.A. la societățile listate.

Consiliul de Administrație

Administrarea Societății este încredințată Consiliului de Administrație ales de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, acesta fiind însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor.

Structura și numirea Consiliului de Administrație

Societatea este administrată de către un Consiliu de Administrație, compus din 7 administratori. Majoritatea membrilor C.A. este formată din administratori neexecutivi și independenți. Aceștia sunt aleși de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de a fi realeși pe noi perioade de 4 ani. Membrii Consiliului de Administrație vor putea fi revocați prin hotărârea Adunării Generale a Acționarilor.

Procesul de selecție și alegerea administratorilor se realizează în conformitate cu O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cât și cu prevederile Legii nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în baza unui proces riguros și transparent.

Membrii Consiliului de Administrație asigură împreună condițiile competenței colective a Consiliului pentru o administrare eficientă și performantă a activității societății. Consiliul de Administrație numește, din rândul membrilor săi, Președintele Consiliului de Administrație. Decizia cu privire la numirea sau revocarea acestuia se ia cu votul majorității membrilor Consiliului de Administrație. În caz de vacanță a unuia sau a mai multor posturi de administrator, Consiliul de Administrație procedează la numirea unor administratori provizorii, până la întrunirea adunării generale ordinare a acționarilor.

Președintele Consiliului de Administrație convoacă și prezidează ședințele Consiliului de Administrație, coordonează activitatea Consiliului și raportează cu privire la aceasta Adunării Generale a Acționarilor.

Administratorii pot avea calitatea de acționari.

Consiliul de Administrație are atribuțiile stabilite de Actul Constitutiv al Societății, de legea română, precum și alte atribuții stabilite de către A.G.A. în sarcina sa.

Societatea este administrată de către un Consiliu de Administrație, compus din 7 administratori, aleși de către Adunarea Generală a Acționarilor.

La data de 31.12.2022, componența Consiliului de Administrație (CA) al societății Conpet a fost următoarea:

GHEORGHE Cristian - Florin	președinte
TĂNĂSICĂ Oana - Cristina	membru
ZAMAN Andrei - Mihai	membru
GAVRILĂ Florin - Daniel	membru
ALBULESCU Mihai - Adrian	membru
KOHALMI - SZABO Luminița Doina	membru
BUICĂ Nicușor - Marian	membru

Președintele Consiliului de Administrație al CONPET este dl. Gheorghe Cristian - Florin ales de către ceilalți administratori, în conformitate cu dispozițiile art. 140¹ alin. (1) din Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare și prevederile art. 19 alin. (3) din Actul Constitutiv.

Politica de remunerare a administratorilor și directorilor cu contract de mandat este propusă de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, este avizată de către Consiliul de Administrație și aprobată de A.G.O.A.

Președintele și membrii Consiliului de Administrație sunt remunerați cu o indemnizație lunară fixă la care se adaugă o componentă variabilă, ale căror cuantumuri sau structură sunt stabilite de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Pe parcursul anului 2022 membrii Consiliului de Administrație nu au deținut acțiuni la CONPET

Comitete consultative

La nivelul Consiliului de Administrație sunt constituite următoarele Comitete consultative:

- Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- Comitetul de Audit;
- Comitetul de Dezvoltare și pentru Relația cu Investitorii și cu Autoritățile.

Componența comitetelor consultative

La data de 31 decembrie 2022 componența Comitetelor Consultative a fost următoarea:

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este format din 5 administratori neexecutivi independenți: Albulescu Mihai - Adrian – președinte; Buică Nicușor - Marian - membru, Gheorghe Cristian - Florin - membru, Kohalmi - Szabo Luminița - Doina - membru și Gavrilă Florin - Daniel - membru.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este un comitet permanent cu funcție consultativă, subordonat direct Consiliului de Administrație al Societății. Acest comitet are atribuții de evaluare, consultare și elaborare de propuneri în domeniul nominalizării membrilor Consiliului de Administrație și directorilor cu contract de mandat, precum și pentru supravegherea implementării politicii de remunerare la nivelul Societății.

Comitetul de Audit este format din 3 administratori neexecutivi independenți: Gavrilă Florin - Daniel - președinte; Buică Nicușor - Marian – membru și Zaman Andrei - Mihai - membru.

Comitetul de Audit asistă Consiliul de Administrație în îndeplinirea responsabilităților proprii de administrare pentru procesul de raportare financiară, raportare de management, sistemul

controlului intern, procesul de audit și procesul organizațional de monitorizare a conformității cu legile, regulamentele și codul de conduită.

Comitetul de Dezvoltare și pentru Relația cu Investitorii și cu Autoritățile este format din 3 administratori neexecutivi independenți: Tănăsică Oana - Cristina - președinte, Albulescu Mihai - Adrian - membru, Kohalmi - Szabo Luminița - Doina - membru.

Comitetul de Dezvoltare și pentru Relația cu Investitorii și cu Autoritățile asistă Consiliul de Administrație al societății CONPET în îndeplinirea responsabilităților proprii de administrare în procesul strategiei de dezvoltare și de monitorizare a conformității cu legislația aplicabilă domeniului de activitate al societății și cel al pieței de capital.

Comitetele consultative se întrunesc ori de câte ori este necesar, la convocarea președintelui comitetului consultativ, iar propunerile/ recomandările formulate către Consiliul de Administrație (pentru fundamentarea luării deciziilor acestuia) se adoptă cu majoritate de voturi exprimate. Atribuțiile și responsabilitățile comitetelor consultative sunt stabilite de către Consiliul de Administrație.

Termenii de referință și atribuțiile Consiliului de Administrație și ai Comitetelor consultative se regăsesc la adresele: <https://www.conpet.ro/wp-content/uploads/2015/10/Regulament-de-Organizare-si-Functionare-al-Consiliului-de-Administratie8.pdf> pentru Consiliul de Administrație, respectiv <https://www.conpet.ro/wp-content/uploads/2015/10/Regulament-de-Organizare-si-Functionare-Comitete-Consultative.pdf> pentru Comitetele Consultative constituite la nivelul Consiliului de Administrație.

Directorul General

Consiliul de Administrație a delegat conducerea executivă a CONPET către Directorul General. Acesta reprezintă Societatea în relațiile cu terții.

Directorul general răspunde de conducerea executivă a societății, de managementul și controlul activităților și al operațiunilor acesteia, fiind responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de Actul Constitutiv, Consiliului de Administrație sau Adunării Generale a Acționarilor.

Directorii executivi fără contract de mandat sunt angajați/ numiți/ destituiți/ promovați/ suspendați/ concediați de către directorul general. Directorii executivi se află în subordinea directorului general, sunt salariați ai societății sau nu, după caz, execută atribuțiile prevăzute în contractul de mandat sau stabilite de directorul general și după caz, de consiliul de administrație, precum și prin regulamentul de organizare și funcționare al CONPET și fișa postului.

4. Aspecte privind sustenabilitatea

4.1 Politica referitoare la Calitate, Mediu, Sănătate și Securitate în Muncă

În conformitate cu direcția strategică de dezvoltare a CONPET , politica în domeniul calității, mediului, sănătății și securității în muncă este orientată către satisfacerea cerințelor clienților și a altor părți interesate relevante, respectarea cerințelor legale în domeniul transportului de

țiței, gazolină, etan și condensat și asigurarea pentru întregul personal a unui mediu de lucru sănătos în condiții de securitate, vizând următoarele direcții de acțiune:

- Asigurarea disponibilității și promptitudinii serviciilor de transport țiței, gazolină și condensat;
- Rezolvarea cu operativitate a intervențiilor la instalațiile de transport fără a afecta interesele clienților și ale altor părți interesate;
- Optimizarea consumurilor tehnologice de produs transportat;
- Conformarea cu cerințele legale și cu alte cerințe aplicabile referitoare la aspectele de mediu și riscurile referitoare la sănătatea și securitatea în muncă;
- Îmbunătățirea continuă a performanțelor în activitatea de protecție a mediului în special prin adoptarea măsurilor de prevenire a poluării, a riscurilor tehnologice și a accidentelor ce pot avea repercusiuni negative asupra mediului înconjurător;
- Conștientizarea personalului propriu și a celui care lucrează în numele organizației și îmbunătățirea comunicării în vederea asigurării unei participări active la realizarea obiectivelor;
- Eliminarea pericolelor și reducerea riscurilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă;
- Consultarea și implicarea lucrătorilor cu privire la orice aspect legat de sănătatea și securitatea în muncă;
- Asigurarea cadrului organizatoric adecvat pentru stabilirea obiectivelor sistemului de management integrat calitate – mediu – sănătate și securitate în muncă;
- Evaluarea permanentă a riscurilor/ oportunităților generate de contextul în care evoluează organizația și a riscurilor/ oportunităților aferente proceselor și stabilirea de acțiuni pentru tratarea acestora, corelate cu acțiunile stabilite la nivel local/ național.

Conducerea organizației urmărește cu consecvență performanțele în domeniile calității, mediului, sănătății și securității în muncă, prin menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemelor de management, conform standardelor de referință pentru aceste domenii.

Organismul de certificare BUREAU VERITAS a emis certificatele pentru sistemele de management implementate în organizația CONPET conform cerințelor standardelor ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001, în urma auditului extern de recertificare din septembrie 2022.

Calitatea serviciilor de transport

CONPET urmărește satisfacerea deplină a cerințelor și așteptărilor clienților, îndeplinirea obligațiilor care îi revin conform Acordului Petrolier de Concesiune precum și respectarea în permanență a reglementărilor și prevederilor legale.

Obiectivele principale urmărite de societate pentru asigurarea unui nivel corespunzător de calitate a serviciilor de transport sunt:

- Consolidarea permanentă și dezvoltarea Sistemului Național de Transport prin implementarea tehnologiilor celor mai performante pentru reabilitarea și modernizarea infrastructurii de transport a petrolului, astfel încât să fie asigurate condițiile actuale și viitoare de continuitate și calitate a serviciilor de transport;
- Creșterea siguranței în exploatare și reducerea consumurilor tehnologice;
- Îmbunătățirea continuă a proceselor operaționale pentru asigurarea nivelului ridicat de satisfacție a clienților prin execuția promptă, la timp și în condiții de eficiență economică a serviciilor de transport;

- Menținerea certificărilor Sistemului de Management Integrat conform standardelor de referință.

Principalele direcții de acțiune referitoare la calitatea serviciilor sunt:

- Asigurarea disponibilității și promptitudinii serviciilor de transport;
- Rezolvarea cu operativitate a intervențiilor la instalațiile de transport fără a afecta interesele clienților și a altor părți interesate;
- Optimizarea consumurilor tehnologice de produs transportat.

Riscurile identificate în acest sens sunt următoarele:

- Degradarea Sistemului Național de Transport, diminuarea capacității de transport, întârzieri în livrare, scăderea satisfacției clienților, reclamații;
- Identificarea unor nonconformități majore în urma auditurilor de certificare sau supraveghere și suspendarea/anularea certificatelor, acest lucru putând avea un impact negativ asupra imaginii organizației.

Ca urmare a măsurilor întreprinse de societate, riscurile menționate au fost menținute la un nivel de impact redus. Controlul eficient al riscurilor s-a concretizat prin:

- măsuri de documentare a activităților și implementare a procedurilor;
- analizele efectuate de management și auditurile interne ale sistemului de management integrat;
- planificarea și execuția lucrărilor de investiții și reparații la Sistemului Național de Transport;
- asigurarea de resurse umane cu competențe adecvate desfășurării proceselor principale.

În urma auditurilor externe de supraveghere ale sistemului de management integrat nu au fost identificate neconformități majore.

Indicatorii aferenți obiectivelor specifice ale calității, care se referă la creșterea satisfacției clienților și promptitudine în asigurarea serviciului de transport sunt:

- Realizarea programului de transport cu încadrarea în consumurile tehnologice contractate;
- Respectarea timpului de livrare a produselor transportate;
- Numărul reclamațiilor primite de la clienți într-un an vizând conformitatea serviciului de transport, cu valoare țintă zero.

În anul 2022, indicatorii au atins valorile țintă stabilite astfel:

- programul de transport s-a realizat cu încadrarea în limitele contractuale a consumurilor tehnologice;
- livrarea produselor transportate s-a realizat conform prevederilor contractuale;
- nu s-au înregistrat reclamații de la clienți.

Mediu

În domeniul protecției mediului, managementul societății CONPET a adoptat o politică de mediu integrată cu politica referitoare la calitate și sănătate și securitate în muncă, specifică activității companiei, dimensiunii și impactului asupra mediului, care să ofere cadrul pentru stabilirea și analizarea obiectivelor generale și obiectivelor specifice de mediu.

Un accent deosebit s-a pus pe aspecte referitoare la nevoile și așteptările părților interesate (inclusiv cerințele autorităților) și condițiile de mediu locale sau regionale care pot afecta sau pot fi afectate de organizație, modul în care sunt tratate riscurile și oportunitățile referitoare la aspectele de mediu pentru a preveni și a limita consecințele acestora asupra sănătății umane și asupra mediului.

Conștientă fiind că responsabilitățile față de mediul înconjurător și comunitatea în care își desfășoară activitatea sunt indisolubil legate de performanțele pe care dorește a le realiza în activitatea proprie și în conformitate cu principiile dezvoltării durabile, CONPET s-a angajat, prin politica sa de mediu, pentru:

- Asigurarea conformării cu cerințele legale și cu alte cerințe aplicabile referitoare la aspectele de mediu;
- Îmbunătățirea continuă a performanțelor în activitatea de protecție a mediului în special prin adoptarea măsurilor de prevenire a poluării, a riscurilor tehnologice și a accidentelor ce pot avea repercusiuni negative asupra mediului înconjurător;
- Evaluarea permanentă a riscurilor/ oportunităților generate de contextul în care evoluează organizația și a riscurilor/ oportunităților aferente proceselor interne și stabilirea de acțiuni pentru tratarea acestora;
- Conștientizarea personalului propriu și a celui care lucrează în numele organizației și îmbunătățirea comunicării în vederea asigurării unei participări active la realizarea obiectivelor și programului de management de mediu.

Reglementarea activităților din punct de vedere al mediului și gospodăririi apelor

Din punct de vedere al protecției mediului și al gospodăririi apelor, activitatea CONPET trebuie autorizată în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.195/ 2005 privind protecția mediului, cu completările și modificările ulterioare, și cu prevederile Legii apelor nr. 107/ 2005, cu completările și modificările ulterioare.

Conform Ordinului nr. 1798/ 2007 al M.M.D.D. pentru aprobarea procedurii de emitere a autorizației de mediu, activitatea desfășurată de CONPET este o activitate cu impact semnificativ asupra mediului. Autorizațiile de mediu obținute de CONPET își păstrează valabilitatea pe toată perioada în care societatea are obținută viza anuală- modificarea adusă de Ordinul 1150/ 2020.

Activitatea CONPET este autorizată în toate județele de autoritățile de reglementare (A.N.P.M., A.P.M. județene, A.N.A.R., A.B.A., S.G.A.) și în acest sens deține 39 de autorizații de gospodărire a apelor și 22 de autorizații de mediu.

Pentru funcționarea în legalitate din punct de vedere al protecției mediului, pentru anul 2022, au fost obținute vizele anuale ale autorizațiilor de mediu. De asemenea, au fost revizuite:

- Autorizația de Mediu nr. 11/ 03.08.2010 pentru conductele magistrale de transport țiței, gazolină și etan Țicleni – Ploiești și punctele de lucru aferente pe teritoriul administrativ al județelor Gorj, Vâlcea, Olt, Argeș, Dâmbovița, Prahova;
- Autorizația de Mediu nr. 35/ 09.04.2019 pentru Rampa de încărcare țiței Imeci, jud. Covasna;
- Autorizația de mediu nr.16/ 02.02.2022 pentru Rampa de țiței Independența, jud. Galați.

În ceea ce privește reglementarea din punct de vedere al gospodăririi apelor, în cursul anului 2022, au fost reînnoite 13 de autorizații de gospodărire a apelor pentru traversările cursurilor de apă de către traseele de conducte aferente S.N.T.T. .

Identificarea aspectelor de mediu și evaluarea impactului asupra mediului

Identificarea aspectelor de mediu și evaluarea impactului asociat acestora în cadrul societății se realizează pentru:

- toate activitățile desfășurate, incluse în domeniul de aplicare al sistemului de management de mediu;
- materialele, bunurile și serviciile care pot genera impacturi asupra mediului și care sunt aprovizionate/executate prin furnizori/prestatori;
- noile proiecte și dezvoltări/modernizări;
- instalațiile/echipamentele din cadrul unui punct de lucru a căror funcționare a fost oprită parțial sau definitiv ca urmare a conservării, respectiv desființării punctului de lucru și care au generat sau pot genera impacturi asupra mediului.

În urma identificării aspectelor de mediu pentru activitățile, produsele și serviciile din cadrul societății s-au reținut aspectele semnificative de mediu care constituie date de intrare pentru programul de management de mediu.

Actualizarea listelor aspectelor de mediu și a impacturilor asociate acestora, precum și centralizarea lor se face ori de câte ori apar schimbări de tipul:

- modificării tehnologiei;
- modernizării sau introducerii unor noi instalații, echipamente, utilizării altor materii prime, materiale;
- apariția de noi cerințe, reglementări pe linie de mediu sau modificarea celor existente;
- dezafectarea unor instalații, echipamente;
- conservarea/repornirea, desființarea punctelor de lucru după finalizarea acțiunilor dispuse pentru tratarea aspectelor semnificative de mediu.

Activitatea de evaluare a impactului asupra mediului se realizează în sectoarele de producție ori de câte ori apar modificări în sistem care presupun activități cu impact asupra mediului, lista aspectelor cu impact semnificativ identificate la nivelul societății aflându-se la baza elaborării Programului de management de mediu și a Planului de acțiuni pentru îndeplinirea obiectivelor de mediu.

În cursul anului 2022, s-au reanalizat aspectele de mediu la nivelul locațiilor, aspectele de mediu semnificative fiind cuprinse în „Lista aspectelor semnificative de mediu și a impacturilor asociate”.

Ținând cont de aspectele semnificative de mediu identificate la nivel de societate, de măsurile din rapoartele de inspecție / procesele verbale – autorități, privind conformarea cu cerințele legale și alte cerințe aplicabile, etc. în cursul anului 2022 au fost revizuite:

- Programul de Management de mediu;
- Planul de acțiuni pentru îndeplinirea obiectivelor de mediu la nivelul societății;
- Registrul oportunităților de mediu.

Stadiul realizării obiectivelor și Țintelor stabilite și stadiul realizării acțiunilor stabilite pentru îndeplinirea obiectivelor de mediu sunt analizate anual de către conducerea executivă, în cadrul analizei efectuate de management în urma căreia se iau decizii și se elaborează Planul de acțiuni pentru îmbunătățirea continuă a activităților CONPET în domeniul protecției mediului.

Evaluări ale conformării cu cerințele legale și cu alte cerințe de mediu

Evaluarea conformării cu cerințele legale sau alte cerințe aplicabile de mediu se realizează prin:

- inspecții efectuate de autoritățile de mediu (reprezentanți ai autorităților centrale și locale de mediu și gospodărire a apelor);
- inspecții efectuate de responsabilii HSEQ și personalul Serviciului Protecția Mediului;
- audituri externe efectuate de organisme de certificare a sistemului de management de mediu integrat în sistemul de management al societății;
- audituri interne efectuate de către auditorii interni din cadrul Serviciului Sisteme de Management și Control Intern Managerial.

Autoritățile de reglementare și control din domeniul mediului și al gospodăririi apelor efectuează în locațiile CONPET controale programate, inopinate și tematice cu privire la respectarea cerințelor legale și altor reglementări de mediu, nefiind constatate neconformități majore.

Pentru verificarea conformării cu cerințele legale, la nivelul anului 2022 au fost înregistrate 62 de inspecții externe ale autorităților de mediu din județele pe teritoriul cărora CONPET își desfășoară activitatea.

Personalul din cadrul sectoarelor, respectiv responsabilii HSEQ efectuează inspecții programate, conform Graficului anual de inspecție privind conformitatea cu cerințele legale și alte cerințe aplicabile, dar și inspecții neprogramate conform atribuțiilor din fișa postului.

În cursul anului 2022, a fost efectuat un audit extern de organismul de certificare BUREAU VERITAS, pentru verificarea conformității cu cerințele standardului ISO 14001:2015 care se referă la sistemul de management de mediu. Nu au fost constatate neconformități sau abateri și nu au fost făcute observații în privința obligațiilor de conformare pe acest domeniu.

În urma auditurilor interne stabilite în programul anual de audit intern s-au identificat și corectat la timp neconformitățile identificate în sistemul de management de mediu.

Poluări cu impact semnificativ asupra mediului

În timpul pompării țițeiului, pe conductele de transport pot apărea poluări accidentale, din cauze interne sau externe, generând poluarea mediului geologic care poate avea impact semnificativ.

În anul 2022, cheltuielile realizate cu depoluarea zonelor afectate au fost în valoare de 1,74 milioane lei.

Pentru respectarea reglementărilor impuse de legislația națională de mediu în vigoare privind managementul deșeurilor periculoase de tipul "parafinei" și "șlam de rezervor", societatea CONPET are obligația de a contracta servicii pentru valorificarea/eliminarea acestora evitându-se astfel sancțiunile contravenționale prevăzute în O.U.G. 195/2005 privind protecția mediului, O.U.G.nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor și H.G.nr. 1061/2008 privind transportul deșeurilor periculoase pe teritoriul României.

Deșeul periculos de tipul „șlam de rezervor” este generat din activitatea de depozitare a țițeiului în rezervoare (în timp, impuritățile mecanice din țiței se sedimentează generând acest șlam), fiind necesară evacuarea periodică a acestuia, în vederea asigurării spațiului necesar depozitării țițeiului, respectiv reparării/calibrării rezervoarelor, precum și necesitatea eliminării riscului apariției unor incendii sau poluări de la rezervoarele de depozitare țiței, rezervoarelor de scursori, decantoarelor și canalizării ce nu se mai află în fluxul tehnologic și prezintă depuneri de șlam.

Cheltuielile privind serviciile de curățare a șlamului realizate în anul 2022 au fost de 237 mii lei.

În cadrul fluxurilor tehnologice desfășurate de CONPET Ploiești, periodic, în baza unor programe de întreținere, conductele magistrale și/sau locale de transport al țițeiului sunt supuse operațiilor de curățare a spațiului interior cu dispozitive speciale denumite "godevile". În urma executării operațiunilor de curățare interioară a acestor conducte, a claviaturilor aferente, a filtrelor de la pompe sau skiduri, se generează parafina care este un deșeu periculos conform legislației de mediu în vigoare. Acest deșeu se stochează în habe metalice, amplasate în incintele tehnologice ale societății, până la eliminarea lui de către operatori autorizați, contractați de societate.

Cheltuielile privind serviciile de eliminare a parafinei realizate în anul 2022 au fost de 44 mii lei.

Monitorizarea factorilor de mediu

Pe baza cerințelor din capitolul „Monitorizarea mediului” cuprins în autorizațiile de mediu, a fost elaborat „Programul anual de Monitorizare și măsurare a caracteristicilor factorilor de mediu 2022” care a inclus efectuarea următoarelor determinări:

- concentrația de poluanți din emisiile de apă evacuate în ape de suprafață, în rețele de canalizare, precum și concentrația de poluanți din apa subterană (foraje de monitorizare existente), determinare nivel de poluare în cazul poluărilor accidentale ale cursurilor de apă;
- concentrația de poluanți în emisiile atmosferice ale surselor fixe și/sau mobile (centralele termice, rezervoare stocare țiței), precum și concentrația de poluanți din aerul ambiental;
- concentrația de poluanți specifici din probele de sol;
- nivelul de zgomot.

Pentru determinarea nivelului de poluare pentru factorii de mediu: apă, aer, sol și zgomot se fac analize de către laboratoare autorizate. Valorile înregistrate pentru fiecare indicator măsurat au fost sub limitele maxime admise prevăzute în actele de reglementare, conform rapoartelor de încercare emise. Analizele fizico-chimice pentru monitorizarea factorilor de mediu au fost realizate prin intermediul laboratoarelor acreditate în conformitate cu standardul SR EN 17025:2005.

Rezultatele monitorizării factorilor de mediu sunt comunicate către autoritățile de mediu conform cerințelor impuse prin autorizațiile de mediu. Costurile cu monitorizarea factorilor de mediu, în anul 2022, au fost de 21,1 mii lei.

Sănătate și Securitate Ocupațională

Asigurarea securității și sănătății în muncă constituie, astăzi, domeniul preocupărilor conjugate ale disciplinelor tehnice și ingineresti, interesate de găsirea celor mai adecvate metode și mijloace de optimizare a integrării omului în sistemul solicitărilor profesionale.

Scopul final al activității de securitate și sănătate în muncă este:

- protejarea vieții, integrității și sănătății lucrătorilor împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă;
- crearea unor condiții de muncă care să le asigure acestora un confort stabil fizic, psihic și social.

Principalele direcții de acțiune ale top managementului din politica de sănătatea și securitatea operațională sunt:

- Prevenirea și reducerea riscurilor de îmbolnăvire profesională și de accidentare la locul de muncă;
- Consultarea salariaților cu privire la orice aspect legat de sănătatea și securitatea în muncă;
- Asigurarea cadrului organizatoric adecvat pentru stabilirea obiectivelor sistemului de management integrat calitate-mediu-sănătate și securitate operațională;
- Evaluarea permanentă a riscurilor/ oportunităților generate de contextul în care evoluează organizația și a riscurilor/ oportunităților aferente proceselor și stabilirea de acțiuni pentru tratarea acestora.

Din perspectiva obligațiilor și responsabilităților ce decurg din Legea nr. 319/ 2006 a securității și sănătății în muncă și H.G. nr. 1425/ 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, sunt asigurate condițiile de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale:

- sunt organizate intern activitățile de prevenire și protecție prin Serviciul Prevenire și Protecție;
- sunt stabilite atribuțiile și răspunderile în domeniul securității și sănătății în muncă ce revin lucrătorilor, corespunzător funcțiilor exercitate, care sunt consemnate în fișa postului;
- sunt stabilite zonele care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă și tipul de semnalizare necesar conform H.G. nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- sunt stabilite clauze privind securitatea și sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alți angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini;
- este organizată autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- este asigurată supravegherea sănătății lucrătorilor prin personal medical propriu și contractarea serviciilor de medicina muncii.

În anul 2022, au fost efectuate controale externe de către inspectorii de muncă ai județului Brăila, fără a fi identificate nereguli la nivelul punctelor de lucru verificate. În cadrul controalelor interne programate au fost verificate toate locațiile stabilite prin graficul de control aprobat, nu au fost constatate abateri grave, posibil generatoare de accidentare și/sau îmbolnăvire profesională a lucrătorilor. Neconformitățile constatate au fost remediate prin îndeplinirea măsurilor corective dispuse, fără costuri suplimentare.

Punctul de plecare în îmbunătățirea continuă a activității de prevenire a accidentelor de muncă și îmbolnăvirii profesionale la locul de muncă îl constituie "Evaluarea Riscurilor".

În 2022, comisia constituită în cadrul societății cu acest scop a analizat și reevaluat riscurile pentru fiecare loc de muncă /post de lucru activitate ce este într-o continuă analiză. Prin implementarea măsurilor tehnice, organizatorice și igienico-sanitare din Planul de prevenire și protecție, nivelul de risc calculat este 2,87%, valoare aflată sub limita maxim admisă stabilită de 3,5%.

CONPET a implementat, încă din 2007, sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale, integrat cu celelalte sisteme de management implementate, și conformarea cu

cerințele standardului ISO 45001 fiind certificată de organismul BUREAU VERITAS CERTIFICATION, în urma auditurilor externe anuale efectuate.

Din perspectiva obligațiilor și responsabilităților ce decurg din legislația în domeniul apărării împotriva incendiilor și al protecției civile, cu implicații în securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, sunt asigurate măsurile de prevenire și intervenție prin îndeplinirea / respectarea cerințelor legale aplicabile și este organizată activitatea de apărare împotriva incendiilor la nivelul societății:

- este înființat Biroul Situații de Urgență – structură cu atribuții în domeniul situațiilor de urgență, specializată în prevenirea riscurilor producerii unor situații de urgență, prin activități de îndrumare și control;
- este organizată apărarea împotriva incendiilor pentru toate locurile de muncă;
- este asigurată organizarea intervenției de stingere a incendiilor pe locurile de muncă;
- este asigurată organizarea salvării și evacuării salariaților și a bunurilor materiale;
- este înființat Serviciul Privat pentru Situații de Urgență (S.P.S.U.), în conformitate cu legislația în vigoare;
- sunt identificați, monitorizați și evaluați factorii de risc specifici, generatori de evenimente periculoase; sunt identificate tipurile de riscuri generatoare de dezastre naturale și tehnologice; este asigurată evaluarea și analiza riscurilor potențiale privind posibilitatea de apariție a acestora și a consecințelor asupra vieții oamenilor, mediului și a bunurilor materiale;
- este înființată Celula pentru Situații de Urgență;
- sunt asigurate activități de informare și instruire privind modul de cunoaștere, respectare și aplicare a normelor, reglementărilor tehnice și dispozițiilor care privesc apărarea împotriva incendiilor și protecția civilă, pentru tot personalul societății;
- este asigurată organizarea activității de instruire a salariaților și a formațiilor pentru situații de urgență din cadrul S.P.S.U., în domeniul situațiilor de urgență și participarea la exerciții și aplicații de alarmare, evacuare, intervenție, limitare și înlăturare a urmărilor incendiilor sau a altor dezastre.

Din perspectiva obligațiilor și responsabilităților ce decurg din Legea nr. 59/ 2016 privind controlul asupra pericolelor de accident major în care sunt implicate substanțe periculoase, sunt asigurate măsurile de prevenire/acțiune prin îndeplinirea/ respectarea cerințelor legale aplicabile:

- sunt stabilite și asigurate măsurile pentru prevenirea accidentelor majore în care sunt implicate substanțe periculoase, precum și pentru limitarea consecințelor acestora asupra sănătății umane și asupra mediului;
- sunt elaborate „Rapoarte de securitate” și „Planuri de Urgență Internă” pentru fiecare locație a societății încadrată SEVESO ca “amplasament de nivel superior”, respectiv “Politica de prevenire” pentru locațiile încadrate ca “amplasament de nivel inferior”;
- personalul angajat care desfășoară activități în aceste amplasamente este instruit periodic asupra părților relevante din această documentație;
- la nivel de amplasament a fost nominalizat responsabil cu managementul securității, prin decizie a directorului general.

Pentru menținerea și îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, în toate aspectele legate de muncă, CONPET are elaborat și stabilit următorul plan pe termen scurt, mediu și lung:

1. Realizarea tuturor măsurilor de SSM, cuprinse în Planul de Prevenire și Protecție și în Programele de măsuri rezultate ca urmare a controalelor/auditurilor interne și externe.
2. Conformarea permanentă cu legislația SSM și cu alte cerințe/normative legale, prin implementarea noutăților în domeniu.
3. Crearea unei culturi în domeniul SSM, prin instruirea și ridicarea nivelului de conștientizare a angajaților cu privire la necesitatea respectării normelor de securitate și sănătate în muncă, prin:
 - folosirea unor metode de instruire interactive, însoțite de demonstrații practice;
 - responsabilizarea întregului personal în identificarea, semnalarea și eliminarea/diminuarea pericolelor de accidentare și îmbolnăvire profesională;
 - susținerea și promovarea gândirii și comportamentului preventiv;
 - implicarea întregului personal în adoptarea de măsuri pentru îmbunătățirea continuă a mediului de muncă.
4. Îmbunătățirea continuă a stării de sănătate și securitate ocupațională, prin:
 - eliminarea/ diminuarea continuă a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională;
 - încheierea unui contract de medicina muncii cu o clinică specializată;
 - integrarea noilor angajați în toate acțiunile de prevenire și protecție specifice locului de muncă;
 - realizarea unor programe de educare a salariaților privind igiena muncii, adoptarea unui regim de viață sănătos;
 - îmbunătățirea comunicării și consultării interne privind aspectele de securitate și sănătate în muncă;
 - realizarea unor programe tematice de informare privind riscurile SSM, utilizarea unor metode moderne, eficiente și eficace de instruire.

4.2 Politica referitoare la energie

Politica referitoare la energie a organizației CONPET promovează obiectivele de îmbunătățire continuă a performanței energetice prin menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al energiei, prin asigurarea conformității cu prevederile legale și alte cerințe aplicabile în ceea ce privește consumul de energie și eficiența energetică, minimizarea pierderilor de energie electrică și combustibil pentru producerea energiei termice, autovehicule și manevra feroviară din rampele CF, reducerea costurilor referitoare la energie, achiziția și utilizarea de produse și servicii eficiente din punct de vedere energetic.

În cadrul organizației se desfășoară acțiuni de conștientizare a personalului și îmbunătățirea comunicării în vederea asigurării unei participări active la realizarea obiectivelor și țințelor energetice. Pentru realizarea obiectivelor acestei politici, conducerea și personalul organizației sunt angajate în menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al energiei, conform cu prevederile standardului ISO 50001.

Organismul de certificare BUREAU VERITAS a emis certificatul pentru sistemul de management implementat în organizația CONPET conform cerințelor standardului ISO 50001, în urma auditului extern de recertificare din septembrie 2022.

Producția de energie electrică din surse regenerabile (proiect pilot)

La nivelul anului 2022 s-a reanalizat oportunitatea dezvoltării activității de producere energie electrică din surse regenerabile asociată cu posibilitatea obținerii de finanțare nerambursabilă

În cadrul P.N.R.R. pentru obiectivul „Dezvoltarea activității de producere a energiei electrice din surse regenerabile prin implementarea unui parc fotovoltaic în stația Bărăganu cu finanțare din surse proprii și/sau nerambursabile” fiind în curs de analizare condiționalitățile asupra capacităților de primire în SEN – Transelectrica 2022-2025, respectiv termenul de punere în funcțiune a obiectivului stabilit prin programul de finanțare nerambursabilă (2024).

În paralel, în cursul anului 2022 s-a promovat obiectivul „Realizarea unui sistem de producere energie electrică cu panouri fotovoltaice în incinta Sediului Administrativ 2 CONPET ” În prezent au fost finalizate primele trei etape contractuale, urmând ca în anul 2023 să fie executate lucrările de instalare a panourilor fotovoltaice.

4.3 Politica referitoare la siguranța feroviară

Începând cu anul 2010, în cadrul organizației CONPET este implementat și menținut Sistemul de management al siguranței feroviare. Domeniul de aplicare al acestui sistem cuprinde rampele CF în care CONPET efectuează operațiuni de manevră feroviară.

Prin politica referitoare la siguranța feroviară CONPET societatea își declară voința și angajamentul ferm de a menține și a îmbunătăți un sistem de management al siguranței feroviare conform cerințelor stabilite prin reglementările naționale și ale Uniunii Europene.

Principalele direcții de acțiune sunt:

- Respectarea cerințelor legale în vigoare și altor cerințe relevante ale părților interesate referitoare la desfășurarea operațiunilor de manevră feroviară;
- Asigurarea cadrului organizatoric adecvat pentru stabilirea obiectivelor și evaluarea performanțelor sistemului de management al siguranței;
- Identificarea pericolelor, evaluarea și aprecierea riscurilor asociate operațiunilor feroviare, inclusiv a celor generate de factori externi;
- Stabilirea de măsuri de siguranță adecvate care trebuie implementate pentru diminuarea acestor riscuri, în vederea prevenirii accidentelor/ incidentelor pe calea ferată și colaborarea cu părțile interesate relevante cu privire la punerea în aplicare de măsuri de siguranță adecvate în cazul identificării de riscuri comune;
- Asumarea coordonării activităților sistemului de management al siguranței la nivelul managementului și delegarea responsabilităților în cadrul organizației;
- Furnizarea de programe pentru formarea personalului și menținerea competenței acestuia în îndeplinirea sarcinilor, atât pentru personalul cu atribuții de conducere, instruire și control, cât și pentru personalul care efectuează activități legate de siguranța circulației feroviare.

Autoritatea Feroviară Română (AFER) a acordat societății Licența pentru efectuarea serviciilor de transport feroviar (manevră feroviară) și Certificatul Unic de Siguranță pentru sistemul de management al siguranței feroviare implementat în CONPET

Alte aspecte

Un alt proiect de eficientizare a activității de transport pe calea ferată care este în curs de implementare și care vizează reducerea consumului de carburant și diminuarea cheltuielilor cu mentenanța și reparațiile la locomotivele existente, constă în reconversia locomotivelor acționate diesel (LDH) în locomotive cu acționare electrică (LEA sau LDE).

În acest sens, începând cu anul 2019, în programele de investiții multianuale au fost bugetate eșalonate lucrări pentru :

- conversia de locomotive LDH 1250 CP în locomotive electrice cu acționare electrică LEA, la

nivelul 2022 fiind puse în funcțiune 2 locomotive (Bărbătești și Pecica);

- conversia de locomotive LDH 700 CP în locomotive diesel electrice LDE, fiind pusă în funcțiune o locomotivă la rampa Marghita, iar pentru o a doua locomotivă s-a semnat contractul de execuție.

Pentru perioada 2023-2024 mai sunt avute în vedere pentru transformare alte patru locomotive

4.4 Politica socială și de personal

Conducerea societății elaborează și implementează reglementări interne prin care stabilește organizarea activității din cadrul companiei prin care resursele necesare sunt alocate în mod eficient. Riscurile asociate domeniului social și de personal sunt identificate iar potențialele efecte nefavorabile ale acestora sunt menținute la un nivel acceptabil prin măsuri corespunzătoare de anulare sau diminuare.

La nivelul companiei se respectă cerințele legale în domeniile resurse umane și SSM și prin implementarea și certificarea sistemului de management integrat. De asemenea, anumite cerințe sunt incluse în Regulamentul Intern și în Codul de Etică și Integritate.

Angajații competenți, motivați și integri reprezintă elementul esențial pentru îndeplinirea cu succes a obiectivelor societății, fiind cea mai importantă resursă pentru desfășurarea corespunzătoare a activității.

Principalele acțiuni întreprinse referitor la aceste aspecte se concretizează prin:

- asigurarea condițiilor optime de lucru;
- procese transparente de recrutare pe baza competenței și experienței profesionale;
- promovarea salariaților care se comportă în mod etic și au dat dovadă de integritate;
- evaluarea performanțelor profesionale pe baza criteriilor de competență profesională și personală;
- alocarea de resurse suficiente pentru instruirea și perfecționarea continuă a personalului;
- ocrotirea sănătății (controale și evaluări medicale periodice, monitorizarea stării de sănătate a salariaților, contracte de asigurare pentru servicii medicale în beneficiul angajaților);
- acordarea de beneficii salariale suplimentare sub forma asigurărilor voluntare de sănătate, așa cum s-a reglementat la art. 221 al.9 din Contractul Colectiv de Muncă, scopul final fiind acela de prevenire a pierderii capacității de muncă a salariaților;
- facilități cu caracter social prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă (bonuri de masă, acoperirea parțială a costurilor biletelor de odihnă și tratament, sprijin financiar salariaților și, în situații excepționale, membrilor familiilor acestora (soț, soție, copii aflați în întreținerea acestora), care au probleme medicale deosebite, precum și salariaților care au suferit pagube însemnate de pe urma cutremurelor de pământ, alunecărilor de teren sau inundațiilor sau a altor fenomene naturale, incendii etc);
- sprijinirea activității sindicale, comunicarea și consultarea permanentă cu organizația sindicală.

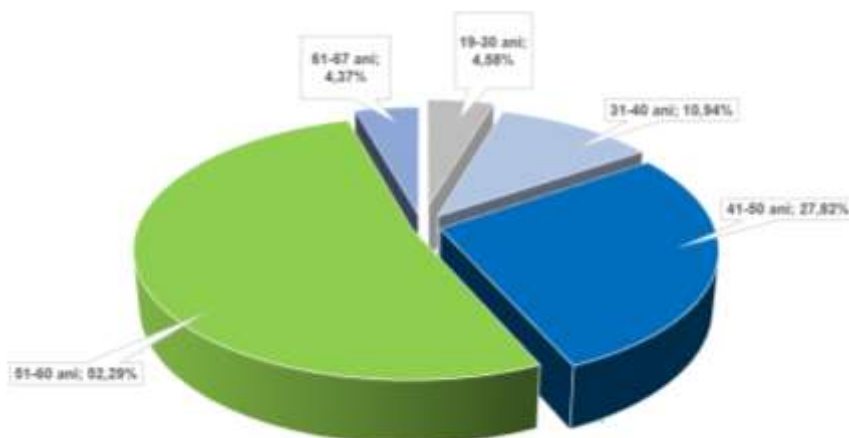
Principalele riscuri în domeniul social și de personal se referă la:

- resurse financiare insuficiente alocate pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă sau pentru acțiunile și măsurile medicale preventive;
- restrângerile și limitările bugetare care pot restricționa inițierea/derularea unor proiecte în domeniul resurselor umane;

- comunicare gestionată necorespunzător;
- lipsa de personal calificat pentru asigurarea continuității unor activități (ex. personal cu responsabilități în siguranța circulației) în cazul plecărilor din sistem.

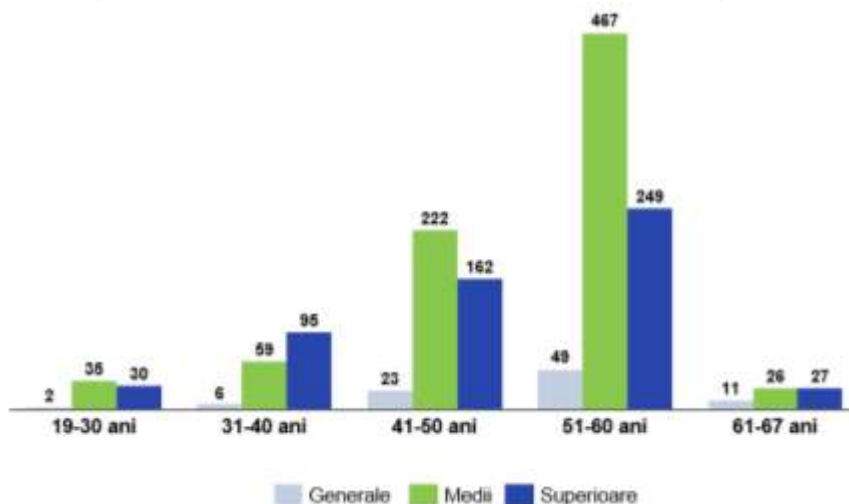
La 31 decembrie 2022, structura pe vârste nu este echilibrată, categoriile de vârstă cu ponderile cele mai mari în societate sunt cele cuprinse între 51- 60 de ani (52,29%) și între 41-50 de ani (27,82%).

Media de vârstă a personalului societății CONPET este ridicată (49,4 ani), avantajul pe care îl aduce aceasta îl reprezintă experiența de lucru acumulată de salariați în cadrul societății, ceea ce indică stabilitate și profesionalism. Media de vârstă a personalului încadrat în ultimii 2 ani este de 40,9 ani, cu o experiență medie în muncă de aproximativ 15,3 ani.



Grafic 3 - Structura de personal pe grupe de vârstă în anul 2022

Cu toate acestea, riscul legat de personal îl reprezintă confruntarea în viitor cu o lipsă de personal datorată plecării din companie a salariaților care ating vârsta de pensionare. Nivelul acestui risc analizat a fost mic, fiind un risc cu tolerabilitate ridicată pentru care măsurile pentru ținerea sub control al acestuia sunt stabilite pe termen mediu și lung prin politica de personal și monitorizarea fluctuației de personal (intrări/ieșiri).



Grafic 4 - Structură personal după studii și grupe de vârstă în anul 2022

În ceea ce privește nivelul de studii, ponderea cea mai mare o au salariații care au pregătire medie și superioară și au vârste cuprinse între 41 și 60 de ani.

De remarcat faptul că, grupa de vârstă 41-50 de ani este relativ bine reprezentată de eşalonul salariaţilor care vor ajunge la vârsta standard de pensionare peste cel puţin 12 ani şi maxim 25 de ani, iar cca. 80 % din acest eşalon are o vechime în societate de peste 10 ani.

În acest sens, se monitorizează cu atenţie necesităţile imediate de ocupare ale posturilor vacante, în raport cu nevoile solicitate de entităţile organizatorice, complexitatea şi diversitatea activităţilor, competenţele profesionale necesare, precum şi responsabilităţile aferente posturilor.

Efectele acestor riscuri pot consta, după caz, în creşterea cheltuielilor aferente concediilor medicale suportate de societate, creşterea absenteismului, scăderea calităţii serviciilor de transport, scăderea eficienţei, creşterea costurilor de recrutare, demotivarea salariaţilor sau conflicte sindicale. Societatea a reuşit, prin măsurile adoptate să menţină riscurile în domeniul social şi de personal la un nivel scăzut.

Pentru gestionarea riscurilor din acest domeniu societatea a luat măsurile necesare pentru asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii angajaţilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea şi instruirea salariaţilor, asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice.

Astfel au fost elaborate instrucţiuni proprii, pentru aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi locurilor de muncă din societate. Au fost de asemenea adoptate măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi.

În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă conducerea societăţii se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor precum şi cu Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă.

Personalul este informat şi instruit cu privire la riscurile pentru securitatea şi sănătatea angajaţilor şi la măsurile de protecţie şi prevenire specifice locului de muncă.

Structura de personal

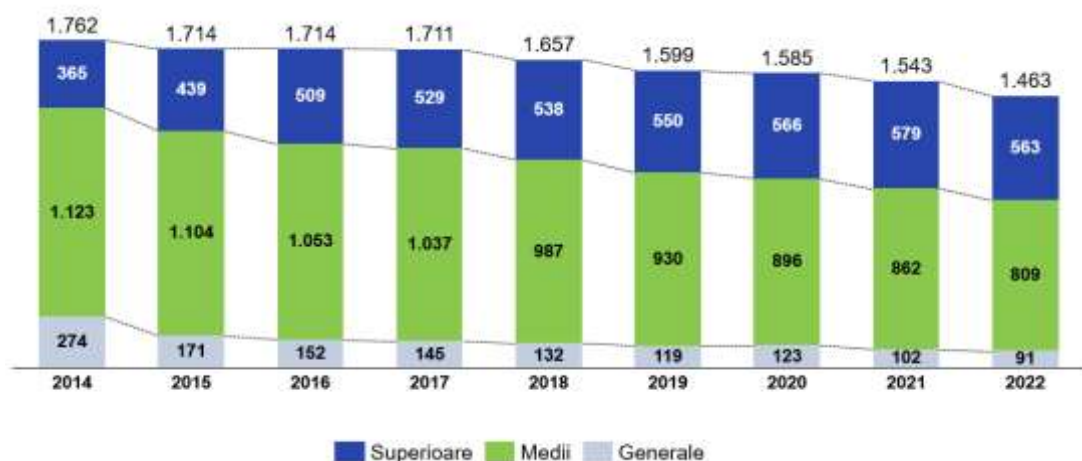
Societatea Conpet S.A. înregistrează la finele anului 2022 un număr de 1463 persoane.

În anul 2022, numărul de angajaţi cu studii superioare a fost de 563, în scădere cu 16 persoane faţă de anul 2021, în timp ce numărul de angajaţi cu studii medii şi generale a scăzut de la 964 persoane la 900 de persoane.

Studii	Total	% în total angajaţi	Femei	% în total angajaţi	Bărbaţi	% în total angajaţi
Generale	91	6,2 %	8	0,6%	83	5,7%
Medii	809	55,3 %	72	4,9%	737	50,3%
Superioare	563	38,5 %	211	14,4%	352	24,1%
Total	1.463	100%	291	19,9%	1.172	80,1%

Tabel 1 - Structură personal după studii şi gen la 31 decembrie 2022

Evoluţia structurii de personal pe categorii de studii şi gen, relevă faptul că societatea promovează un comportament nediscriminatoriu prin angajarea de specialişti de gen feminin cu studii superioare şi competenţe profesionale care să contribuie la creşterea rezultatelor activităţii companiei.



Grafic 5 - Evoluția structură personal după nivel studii în perioada 2014 -2022

În ceea ce privește egalitatea de gen, fiecare salariat al societății este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențat de particularitățile sexului căruia îi aparține.

Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților beneficiază de apreciere și promovare egală în cadrul CONPET

Regulamentul Intern al societății cuprinde dispoziții pentru interzicerea oricăror forme de discriminare.

Din totalul personalului cu studii superioare, 14,42% este reprezentat de femei. Totodată, femeile reprezintă un procent 37,76 % din totalul personalului cu funcții de conducere și/sau coordonare din societate, în creștere față de anul anterior (37,41%). Realizarea acestei ponderi asigură participarea femeilor la procesul decizional și de management la toate nivelurile și în domenii importante de activitate ale societății.

Astfel, conform organigramei în vigoare la 31.12.2022, entitățile Director General Adjunct, Director General Adjunct 2, Direcția Economică și Inginer Șef Dezvoltare Investiții sunt conduse de femei. Favorizarea egalității la locul de muncă este sinonimă cu avantaje economice importante.

Prin eliminarea oricăror forme de discriminare în cadrul societății, femeile sunt libere în alegerea ocupației, la angajarea pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale. Acest lucru creează condiții nediscriminatorii pentru avansarea în carieră, pentru remunerarea muncii în raport cu competențele profesionale și calitatea activității desfășurate precum și pentru participarea la programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare.

Societatea garantează pentru toți salariații, indiferent de sex, aplicarea principiului egalității de salarizare și a dreptului la alte avantaje plătite de către angajator salariaților, direct sau indirect, în numerar sau în natură, conform locului de muncă al acestora.

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM), considerate ca principii și drepturi fundamentale ale muncii, privesc libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, recunoașterea efectivă a dreptului de organizare și negociere colectivă, eliminarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie, abolirea muncii copiilor și eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie și reprezintă orientări și instrumente utile pentru elaborarea politicilor interne ale companiei referitoare la angajare, muncă, dialog social etc.

Gradul de sindicalizare al forței de muncă la finele anului 2022 este 98,64%. Pe parcursul anului 2022 nu au existat elemente de natură conflictuală între salariați și conducerea societății.

Societatea informează salariații în mod sistematic și permanent, asupra prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, ale Codului de Etică și Integritate precum și ale Regulamentului Intern, document care conține capitole speciale privind drepturile pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Libertatea sindicală și negocierea colectivă asigură o bună cooperare și consultarea între lucrători și angajator, conducând astfel la o diminuare a numărului de conflicte de muncă și la o mai mare stabilitate socială.

Salariații CONPET beneficiază de o protecție adecvată împotriva oricăror acte discriminatorii ce ar putea atenta la libertatea sindicală.

Practica negocierii colective din CONPET garantează că lucrătorul și angajatorul au o pondere egală în negocieri și că deciziile luate vor fi juste și echitabile. Plecând de la premisa că dialogul social este un factor important de progres socio-economic, fiind considerat unul dintre pilonii modelului social european, esențial pentru: promovarea unor condiții decente de muncă, reglementări transparente cu privire la normele de lucru, respect pentru angajați și performanță, productivitate și profit pentru angajatori, negocierea colectivă a permis partenerilor sociali să negocieze o relație de muncă echitabilă și să împiedice conflictele de muncă.

Activitățile și acțiunile pentru recreere și relaționare pentru salariați au fost realizate între sindicat și salariați, între salariați și membrii familiei, activități în parteneriat cu instituții publice de învățământ, cultură, diverse evenimente la care au fost invitate personalități, etc.

CONPET promovează un climat de afaceri transparent, comunicarea și cooperarea cu toate părțile implicate în desfășurarea activității sale, respectând comunitatea și mediul înconjurător. Societatea a sprijinit, prin acțiuni de sponsorizare, proiecte cu tradiție sau cu un impact important și de durată asupra comunității, dar și solicitări de mai mică anvergură care vizează idei, acțiuni sau performanțe individuale.

Activitatea de Formare și Autorizare profesională

În scopul dezvoltării competențelor specifice și abilităților de bază ale capitalului uman, activitățile de formare profesională se realizează în mod continuu și planificat, în baza programelor anuale de formare și autorizare profesională ale companiei, elaborate în urma identificării și prioritizării necesităților de instruire a personalului CONPET.

Formarea profesională a personalului companiei se realizează, în principal, prin participarea la cursuri externe, organizate în colaborare cu formatori autorizați pentru toate domeniile de activitate din cadrul societății. De asemenea, formarea profesională se desfășoară și intern de către formatori și specialiști din cadrul societății, cu o bună cunoaștere și experiență relevantă în domeniul de activitate al societății. Aceștia susțin sesiuni de formare profesională și instruire cu scopul actualizării cunoștințelor și deprinderilor specifice postului, precum și de examinare sau de verificare a salariaților participanți la sesiunile respective. În perioada de

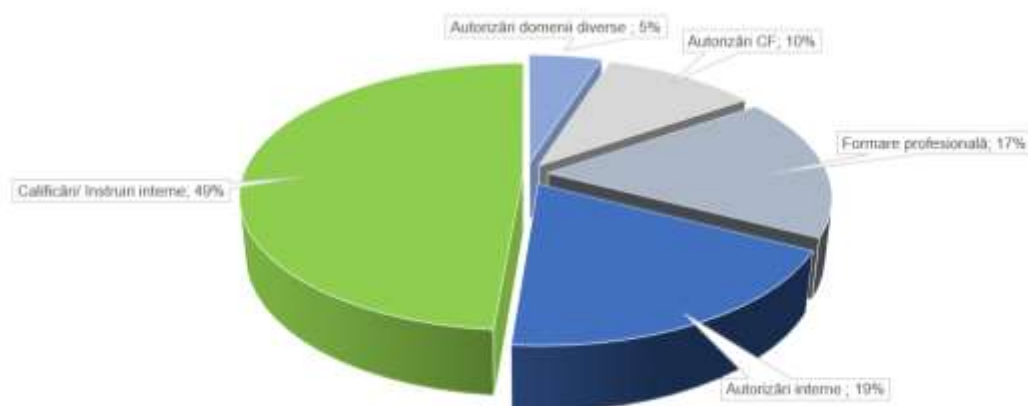
raportare a fost extins corpul de formatori interni și în alte domenii (ex. consiliere în domeniul eticii și integrității, G.D.P.R., securitate informațională).

Instruirea salariaților are două componente: una profesională (tehnică, economică, alte specialități) necesară îndeplinirii sarcinilor de serviciu din fișa postului și una generală privind perfecționarea și autorizarea profesională pe diverse domenii.

Conducerea CONPET asigură anual prin bugetul de venituri și cheltuieli surse pentru asigurarea pregătirii profesionale. O atenție deosebită se acordă și pregătirii personalului tehnic (mentenanță și operațiuni), în principal pentru dobândirea de noi abilități necesare desfășurării activității în condiții de securitate a Sistemului Național de Transport.

Nr. Crt.	Tip formare/ autorizare profesională	Număr participări		
		2022	2021	2020
1	Autorizări domenii diverse (specifice de activitate)	119	73	57
2	Autorizări CF	251	245	210
3	Formare profesională	413	302	220
4	Autorizări interne	450	439	452
5	Calificări/ Instruiri interne	1.167	15	29
6	Total număr formări/autorizări	2.400	1.074	966

Tabel 2 – Structură cursuri de formare și autorizare profesională 2020-2022



Grafic 6 - Structură cursuri de formare și autorizare profesională în anul 2022

Situația cheltuielilor cu pregătirea profesională realizate în perioada 2020-2022 se prezintă astfel:

Indicatori (mii lei)	2022	2021	2020
Cursuri autorizare	188	128	166
Cursuri formare profesională	401	279	321
Total cheltuieli cu pregătirea personalului	589	407	487

Tabel 3 Cheltuieli cu pregătirea profesională 2020-2022

Activitățile de formare și autorizare profesională a salariaților din cadrul societății, aferente perioadei 2020-2022, s-au desfășurat cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Regulament privind evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților CONPET

Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților CONPET S.A se desfășoară în conformitate cu Regulamentul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților Conpet - Anexa la Regulamentul Intern.

Regulamentul este în concordanță cu prevederile Ordinului SGG nr. 600/20.04.2018 privind aprobarea Codului de Control Intern Managerial, Legii nr.53/2003 rep. - Codul Muncii, precum și cu solicitările Consiliului de Administrație, care pun accentul asupra performanței profesionale individuale, principiu de bază în relațiile de muncă.

Acțiunea de evaluare a performanțelor profesionale ale salariaților pentru activitatea desfășurată în anul 2021 s-a derulat în primul trimestru al anului 2022, în conformitate cu noul Regulament de evaluare a performanțelor salariaților.

După centralizarea și prelucrarea informațiilor rezultate în urma evaluării performanțelor profesionale ale salariaților pentru activitatea desfășurată în anul 2021, a fost întocmit și înaintat conducerii raportul de evaluare a performanțelor salariaților. Raportul de evaluare cuprinde rezultatele obținute de salariați în urma evaluării performanțelor, inclusiv gradul de realizare a obiectivelor de performanță individuale SMART ale salariaților cu funcții de conducere.

La finalul anului 2022, salariaților cu funcții de conducere le-au fost încheiate acte adiționale la contractele individuale de muncă, care conțin, în forma analizată și stabilită la nivelul fiecărei entități: obiectivele individuale, indicatorii de performanță, valorile țintă și ponderile asociate acestora pentru activitatea din anul 2023.

4.5 Etica și integritatea în afaceri, combaterea corupției

CONPET promovează relațiile corecte de afaceri și urmărește respectarea legislației în toate tranzacțiile comerciale și activitățile pe care le desfășoară, acționând pentru descurajarea, prevenirea și combaterea faptelor de corupție.

Prin Codul de Etică și Integritate s-au stabilit normele de conduită și de integritate, care reglementează valorile și principiile strategiei anticorupție, valorile corporative, responsabilitățile, obligațiile și conduita în afaceri, norme obligatorii, aplicabile tuturor angajaților, din toate structurile organizatorice ale CONPET .

Codul de Etică și Integritate definește conduita și comportamentul integru, interzice participarea angajaților în procesul decizional în situațiile în care există un conflict de interese, impune restricții în ceea ce privește oferirea/acceptarea de cadouri, favoruri sau servicii, stabilește obligațiile care revin angajaților cu privire la protejarea bunurilor și resurselor societății, specifică modul de relaționare cu autoritățile pe baza principiilor de corectitudine, transparență și bună colaborare și menționează regulile de conduită pe durata deplasărilor interne și externe. De asemenea, sunt precizate reguli clare de relaționare cu acționarii privitoare la tratamentul egal și la informațiile privilegiate, precum și utilizarea practicilor oneste și legale în relațiile cu partenerii de afaceri.

În vederea implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025 (S.N.A.), pe parcursul anului 2022 au fost adoptate și diseminate prin diverse mijloace de comunicare (corespondență electronică/ publicare pe site-ul societății/ rețeaua internă info/ conpet): Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025 și Planul de Integritate CONPET, anexă la decizia

Directorului General al CONPET - care detaliază, în mod particularizat, măsurile aplicabile CONPET, subsumat obiectivelor generale și specifice prevăzute în S.N.A..

Activitatea de conștientizare periodică a personalului a avut o amplitudine la nivelul întregii societăți în domeniul integrității, prin acțiunile întreprinse pe parcursul anului 2022 în legătură cu instruirea internă /externă a personalului privind:

- prevederile H.G. 1269 /2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia. O mare parte din personalul de conducere al societății a fost instruit, tematica abordată fiind: etica, integritatea, conflictele de interese și incompatibilitățile, sistemul de raportare a iregularităților, măsuri practice pentru implementarea strategiilor naționale anticorupție într-o entitate publică, planul de integritate, aspecte practice privind implementarea măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, aspecte specifice implementării prevederilor H.G. nr. 599/2018, aspecte specifice privind implementarea măsurilor de prevenire în anumite situații;
- prevederile privind normele în materia conflictelor de interese și incompatibilitățile, prevederile Codului Penal referitoare la unele fapte de corupție, prevederile Codului de Etică și Integritate al Conpet (aprobat în ședința Consiliului de Administrație din data de 22.09.2022), prevederile privind cadourile /bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor acțiuni de protocol, prevederile referitoare la declarațiile de avere și de interese;
- prevederile procedurilor operaționale și alte materiale informative interne legate de anti-mită, conflicte de interese și incompatibilități, prevenire pantouflage, avertizări de integritate.

Subsecvent instruirii privind normele în materia conflictelor de interese și incompatibilitățile, la nivelul anului 2022, a avut loc și o evaluare /verificare a cunoștințelor dobândite de către personalul de conducere și TESA. Prin urmare, programul de conștientizare și educație internă privind normele conflictelor de interese și a incompatibilităților ce s-a derulat în perioada 09.10.2022 - 23.12.2022 s-a finalizat prin obținerea unor rezultate ridicate din partea personalului, respectiv:

- au fost instruiți și testați 99,34% din totalul personalului TESA, la data demarării programului;
- gradul de cunoaștere a normelor privind conflictele de interese și incompatibilități este de 100% (nr. salariați care au obținut calificativul FOARTE BINE și BINE / nr. salariați testați *100).

Măsurile prevăzute în Planul de Integritate adoptat la nivelul anului 2022, în legătură cu derularea de programe /formare profesională, de instruire internă și de conștientizare în materia educației anticorupție au fost realizate integral. Organizarea programului de instruire pornind de la premisa că, dacă o societate asigură funcționarea eficientă a promovării unui comportament etic și integru, determinând schimbare atitudinală în rândul personalului său, atunci acest sistem poate să limiteze abaterile de la normele anticorupție, conflictele interne, furturile din bunurile companiei și fraudele, utilizarea resurselor societății în alte scopuri decât cele pentru care sunt prevăzute, utilizarea imaginii acesteia în beneficiul personal al angajaților sau sabotarea intereselor societății prin conduita necorespunzătoare a angajaților în raport cu clienții sau partenerii de afaceri, respectiv corupția etc. Funcționarea unui astfel de sistem contribuie la întărirea sistemului de integritate intern și a sentimentului de siguranță al angajatului, la identificarea acestuia cu valorile societății, deci la o performanță mai mare a societății.

În conformitate cu O.U.G. nr. 109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare și în cadrul Programului de dezvoltare a sistemului de control intern managerial elaborat în conformitate cu O.S.G.G. nr. 600 /2018, având în vedere necesitatea construirii unei culturi a integrității în cadrul CONPET, a fost revizuit și aprobat de către Consiliul de Administrație (în ședința din data de 22.09.2022) Codul de Etică și Integritate (elaborat și aprobat în ședința din data de 22.05.2021).

Societatea nu a fost sesizată cu privire la incidente de integritate referitoare la regimul conflictelor de interese sau incompatibilităților a căror soluționare să fi fost realizată ca urmare a rămânerii definitive a unui act de constatare emis de A.N.I.

4.6 Politica anti-mită

Pentru organizația CONPET este o preocupare constantă derularea afacerilor și desfășurarea proceselor cu respectarea celor mai înalte standarde de etică și integritate.

În calitate de operator al sistemului național de transport prin conducte al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului, CONPET a aderat la strategia națională anticorupție și a implementat planuri de integritate adecvate.

Prin politica anti-mită, CONPET se angajează să nu tolereze nicio faptă de mituire, să nu supună niciunei forme de sancțiune sau represalii niciun angajat sau terță parte relevantă pentru refuzul de a lua parte la un act de mituire și să se conformeze cu legislația anti-mită aplicabilă organizației.

În urma auditului extern efectuat în luna iulie 2022, organismul de certificare SRAC CERT a certificat sistemul de management anti-mită implementat în organizația CONPET în conformitate cu cerințele standardului ISO 37001.

4.7 Aspecte privind politica de diversitate în ceea ce privește organele administrative și de conducere

CONPET este companie listată la Bursa de Valori București și, conform legislației pieței de capital, decizia de numire a membrilor Consiliului de Administrație aparține acționarilor. Din acest motiv societatea nu se află în situația în care poate influența aspectele privind diversitatea și nu a putut adopta o politică privind diversitatea în ceea ce privește organele administrative și de conducere.

Cu toate acestea, propunerile de candidați și rezultatul votului în alegeri au asigurat de fiecare dată un grad corespunzător de diversitate în ceea ce privește profilul administratorilor, acoperirea domeniilor de expertiză profesională sau vârsta acestora.

La 31 decembrie 2022 Consiliul de Administrație avea în componență cinci persoane de sex masculin și două persoane de sex feminin cu experiență profesională în domeniile economic, inginerie și drept.

5. Dimensiunea economică a societății CONPET S.A.

Situația poziției financiare

Indicatori (mii lei)	2022	2021	2020	Variație (%)	
				2022/2021	2021/2020
ACTIVE					
Active imobilizate					
Imobilizări corporale	607.025	512.823	504.534	▲ 18,4%	▲ 1,6%
Imobilizări necorporale	6.855	6.942	4.313	▼ 1,3%	▲ 61,0%
Imobilizări financiare	2.537	411	1.112	▲ 517,3%	▼ 63,0%
Creanțe privind impozitul pe profit amânat	6.153	4.637	4.956	▲ 32,7%	▼ 6,4%
Total active imobilizate	622.570	524.813	514.915	▲ 18,6%	▲ 1,9%
Active curente					
Stocuri	6.867	5.312	5.912	▲ 29,3%	▼ 10,1%
Creanțe comerciale și alte creanțe	49.187	48.922	40.260	▲ 0,5%	▲ 21,5%
Numerar și echivalente de numerar	127.673	191.751	198.257	▼ 33,4%	▼ 3,3%
Cheltuieli în avans	1.252	624	603	▲ 100,6%	▲ 3,5%
Total active curente	184.979	246.609	245.032	▼ 25,0%	▲ 0,6%
TOTAL ACTIVE	807.549	771.422	759.947	▲ 4,7%	▲ 1,5%
CAPITALURI PROPRII ȘI DATORII					
Capitaluri proprii					
Capital social subscris și vărsat	28.570	28.570	28.570	-	-
Rezerve legale	5.714	5.714	5.714	-	-
Rezerve din reevaluare	17.101	18.360	20.932	▼ 6,9%	▼ 12,3%
Alte rezerve	533.898	517.047	500.269	▲ 3,3%	▲ 3,4%
Rezultatul reportat	37.149	46.289	40.679	▼ 19,8%	▲ 13,8%
Rezultatul exercițiului	61.664	51.929	60.847	▲ 18,8%	▼ 14,7%
Total capitaluri proprii	684.096	667.909	657.011	▲ 2,4%	▲ 1,7%
Datorii comerciale pe termen lung	-	1.288	-	-	-
Datorii către angajați pe termen lung	23.069	16.629	19.864	▲ 38,7%	▼ 16,3%
Alte datorii pe termen lung	2.749	3.458	3.470	▼ 20,5%	▼ 0,3%
Total datorii pe termen lung	25.818	21.375	23.334	▲ 20,8%	▼ 8,4%
Datorii curente					
Datorii comerciale	43.915	32.148	23.584	▲ 36,6%	▲ 36,3%
Impozit pe profit curent	1.997	2.049	738	▼ 2,5%	▲ 177,6%
Alte datorii	27.569	27.106	29.893	▲ 1,7%	▼ 9,3%
Datorii către angajați pe termen scurt	14.364	12.066	14.128	▲ 19,0%	▼ 14,6%
Provizioane pe termen scurt	9.790	8.769	11.259	▲ 11,6%	▼ 22,1%
Total datorii curente	97.635	82.138	79.602	▲ 18,9%	▲ 3,2%
TOTAL DATORII	123.453	103.513	102.936	▲ 19,3%	▲ 0,6%
TOTAL CAPITALURI PROPRII ȘI DATORII	807.549	771.422	759.947	▲ 4,7%	▲ 1,5%

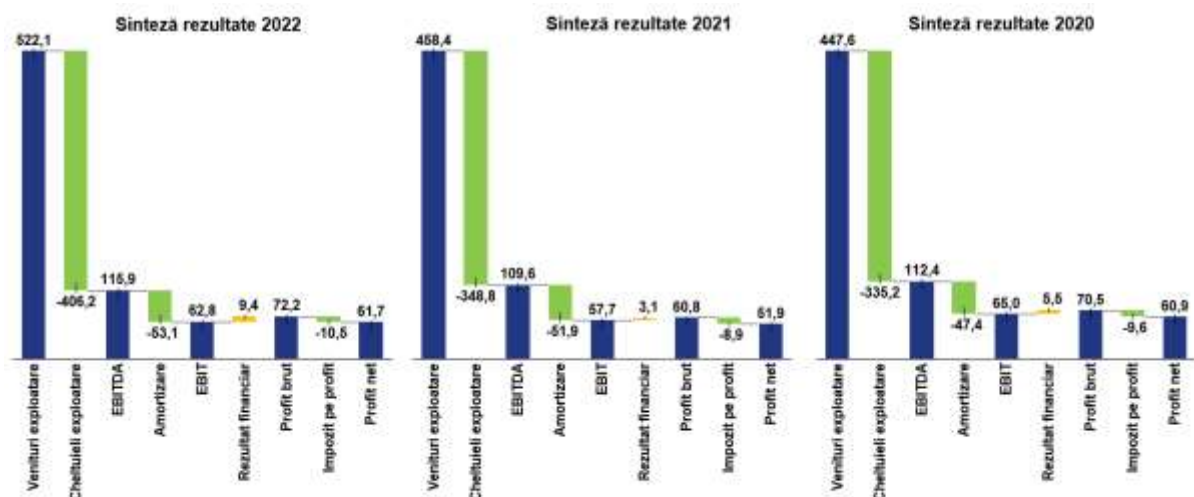
Tabel 4- Situația poziției financiare a societății în perioada 2020-2022

Situația Rezultatului global

Evoluția principalilor indicatori financiari din contul de profit și pierdere și a altor elemente ale rezultatului global, în perioada 2020-2022, este prezentată mai jos:

Indicator (mii lei)	2022	2021	2020	Variație (%)	
				2022/2021	2021/2020
Venituri din contracte	472.233	412.787	406.928	▲ 14,4%	▲ 1,4%
Alte venituri	44.425	40.684	40.708	▲ 9,2%	▼ 0,1%
Câștig din cedări de active	5.402	4.915	0	▲ 9,9%	-
Total venituri din exploatare	522.060	458.386	447.636	▲ 13,9%	▲ 2,4%
Cheltuieli privind stocurile	6.934	5.448	6.106	▲ 27,3%	▼ 10,8%
Cheltuieli cu energia și apa	33.739	16.553	12.465	▲ 103,8%	▲ 32,8%
Cheltuieli cu personalul	180.923	168.219	162.559	▲ 7,6%	▲ 3,5%
Ajustări de valoare privind imobilizările, mai puțin ajustări aferente drepturilor de utilizare rezultate din contracte de leasing	53.075	51.939	47.385	▲ 2,2%	▲ 9,6%
Ajustări de valoare privind drepturi de utilizare rezultate din contracte de leasing	1.987	1.673	1.926	▲ 18,8%	▼ 13,1%
Ajustări de valoare privind activele curente	(767)	278	(347)	-	-
Cheltuieli privind prestațiile externe	114.242	109.776	107.482	▲ 4,1%	▲ 2,1%
Pierdere din cedare active	-	-	41	-	-
Ajustări privind provizioanele	6.753	(4.144)	(2.802)	-	-
Alte cheltuieli	62.405	50.907	47.805	▲ 22,6%	▲ 6,5%
Total cheltuieli din exploatare	459.291	400.649	382.620	▲ 14,6%	▲ 4,7%
Profitul din exploatare	62.769	57.737	65.016	▲ 8,7%	▼ 11,2%
Venituri financiare	9.839	3.428	6.123	▲ 187,1%	▼ 44,0%
Cheltuieli financiare	469	330	686	▲ 42,1%	▼ 51,9%
Profit financiar	9.370	3.098	5.437	▲ 202,5%	▼ 43,0%
Profitul înainte de impozitul pe profit	72.139	60.835	70.453	▲ 18,6%	▼ 13,7%
Cheltuieli cu impozitul pe profit curent	11.686	9.155	9.177	▲ 27,6%	▼ 0,2%
Cheltuieli cu (venit din) impozitul pe profit amânat	(1.211)	(249)	429	-	-
Profitul exercițiului	61.664	51.929	60.847	▲ 18,8%	▼ 14,7%
Alte elemente ale rezultatului global care nu vor fi reclasificate ulterior în profit sau pierdere	(1.599)	3.383	216	-	-
Creștere netă rezervă cotă de modernizare	17.409	9.811	3.193	▲ 77,4%	▲ 207,3%
Total alte elemente ale rezultatului global care vor fi reclasificate ulterior în profit sau pierdere	17.409	9.811	3.193	▲ 77,4%	▲ 207,3%
Total alte elemente ale rezultatului global	15.810	13.194	3.409	▲ 19,8%	▲ 287,0%
Total rezultat global	77.474	65.123	64.256	▲ 19,0%	▲ 1,3%
Rezultat pe acțiune	7,12	6,00	7,03	▲ 18,7%	▼ 14,7%

Tabel 5 - Situația rezultatului global în perioada 2020-2022



Grafic 7 - Sinteza rezultatelor financiare în perioada 2020-2022 (mil. lei)

6. Responsabilitate socială și corporativă (CSR)

Responsabilitatea socială corporativă constituie un deziderat al lumii contemporane și o premisă importantă a mediului de afaceri. Responsabilitatea socială corporativă este parte integrantă a strategiei CONPET. Respectul față de oameni, dezvoltarea relațiilor cu angajații prin crearea unor condiții de muncă civilizate, adoptarea unor măsuri privind sănătatea și securitatea angajaților, acordarea de stimulente pentru motivarea personală și profesională a salariaților, responsabilitatea față de mediul înconjurător și implicarea în viața comunității sunt valori esențiale și priorități majore pentru CONPET.

În acest context, preocupată de sănătatea și securitatea angajaților, precum și de protecția socială a salariaților după vârsta pensionării, societatea CONPET plătește în numele salariaților, în limita Bugetului de Venituri și Cheltuieli, prime aferente asigurării voluntare de sănătate în conformitate cu prevederile Legii nr. 95/2006 și Codului Fiscal, precum și o contribuție anuală de până la echivalentul în lei a 400 de euro per salariat la fondul de pensii private facultative (Pilonul III), în baza contractului încheiat de salariat cu fondul pentru care a optat.

Motivațiile angajaților, pot avea astfel, efecte benefice asupra atitudinilor la locul de muncă, încrederea în managementul de vârf, reputația organizației, satisfacția în muncă și chiar performanța, întrucât angajații unei companii responsabile sunt cei mai mari ambasadori ai mărcii respective.

Au fost continuate acțiunile de comunicare internă și externă (pagina Facebook) care promovează evenimentele importante din viața companiei, cultura, personalitățile marcante ale culturii, precum și cele mai importante momente istorice naționale.

Premiera anului 2022 a reprezentat-o prima Campanie de donare de sânge în rândul angajaților CONPET. Realizată în colaborare cu Centrul de Transfuzie Sanguină Ploiești, acțiunea s-a dovedit un succes prin implicarea mare a angajaților, materializată într-un gest de empatie și solidaritate, în contextul în care România se confruntă cu o situație critică în domeniu.

Sponsorizări

Activitatea privind sponsorizările s-a desfășurat în conformitate cu bugetul de venituri și cheltuieli anual, cu încadrarea în cheltuielile de sponsorizare defalcate pe domenii de interes.

Politica de sponsorizare a societății sprijină deopotrivă proiectele cu tradiție, pe cele care au un impact important și de durată asupra comunității, precum și solicitările de mai mică anvergură, care promovează, prin idei și acțiuni, performanța individuală.

De asemenea, au fost desfășurate activități sociale, competiții și manifestări interne specifice culturii organizaționale. Au fost continuate acțiunile de informare prin distribuirea zilnică către angajații CONPET a datelor oficiale privind COVID-19 realizate de Grupul de Comunicare Strategică - Ministerul Afacerilor Interne, precum și a articolelor apărute în presa națională și internațională despre evoluția pandemiei, măsurile luate la nivel național și internațional respectiv regulile de prevenție.

În anul 2022, CONPET a continuat să susțină modernizarea unităților sanitare din județul Prahova pentru realizarea unor proiecte majore în domeniul medical și de sănătate. Astfel, au fost acordate sponsorizări pentru:

- Spitalul Municipal Ploiești - Secția de oncologie, proiect: modernizarea cu aparatură medicală și mobilier medical.;
- Spitalul General C.F. Ploiești – dotarea cu instalații absolut necesare pentru buna funcționare a spitalului;
- Spitalul de Pneumoftiziologie Florești - dotarea cu aparatură medicală.

De asemenea, societatea a contribuit la achiziționarea de echipamente și materiale sanitare pentru continuarea desfășurării activității medicale/chirurgicale în spitalele din Republica Ucraina.

Societatea a susținut și în anul 2022 proiecte devenite tradiționale, precum dotarea cu echipamente IT a instituțiilor de învățământ din mediul rural și urban în scopul îmbunătățirii accesului elevilor la resurse educaționale moderne, susținerea activităților sportive în beneficiul copiilor și tinerilor din județul Prahova și sponsorizarea uneia dintre cele mai prestigioase instituții de cultură prahovene – Filarmonica Ploiești.

Pentru anul 2022, în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al CONPET s-au prevăzut cheltuieli cu sponsorizarea în valoare de **800 mii lei**.

Pe parcursul anului 2022 au fost încheiate 30 contracte de sponsorizare în valoare totală de 773 mii lei, reprezentând 97% din bugetul aprobat pentru sponsorizări în 2022.

În cadrul ședințelor Consiliului de Administrație al societății au fost aprobate în perioada 01.01-31.12.2022 sponsorizări în valoare totală de **773 mii lei**, astfel:

- 294 mii lei - domeniul „Educație, învățământ, social și sport”;
- 350 mii lei - domeniul „Medical și de sănătate”;
- 129 mii lei - domeniul „Alte acțiuni și activități”.

Situația sponsorizărilor este adusă la cunoștința publicului prin difuzarea anuală a unui Raport cu sponsorizările acordate de CONPET, material publicat pe site-ul societății la următoarea adresă <https://www.conpet.ro/relatia-cu-investitorii/raportari/rapoarte-anuale/>.

7. Identificarea și evaluarea activităților conform Taxonomiei UE

Regulamentul (UE) 2020/852 instituie cadrul general pentru a determina dacă o activitate economică se califică drept durabilă din punctul de vedere al mediului și stabilește sistemul de clasificare pentru activitățile economice durabile din acest punct de vedere (Taxonomia UE).

Taxonomia asigură utilizarea de către toate statele membre ale Uniunii Europene a unui concept comun și oferă o metodă structurată de evaluare și identificare a activităților economice sustenabile ecologic.

Conform Regulamentului, o activitate economică se califică drept durabilă referitor la aspecte de mediu în cazul în care activitatea economică respectivă contribuie în mod substanțial la unul sau mai multe obiective de mediu, nu prejudiciază în mod semnificativ niciunul dintre obiectivele de mediu și respectă atât garanțiile minime definite de Regulament, cât și criteriile tehnice de examinare.

Cele șase obiective de mediu definite de regulament sunt:

- a) Atenuarea schimbărilor climatice;
- b) Adaptarea la schimbările climatice;
- c) Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine;
- d) Tranziția la o economie circulară;
- e) Prevenirea și controlul poluării;
- f) Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

Articolul 8 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2020/852 impune entităților ale căror valori mobiliare sunt tranzacționate pe o piață reglementată obligația de a furniza informații cu privire la modul și măsura în care activitățile lor sunt asociate cu activități economice durabile din punctul de vedere al mediului.

Articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (UE) 2020/852 impune întreprinderilor nefinanciare obligația de a furniza informații privind proporția pe care o reprezintă activitățile economice durabile din punctul de vedere al mediului în cifra de afaceri, în cheltuielile de capital și în cheltuielile de exploatare.

Evaluarea eligibilității conform Taxonomiei UE

O activitate economică este eligibilă pentru Taxonomia UE dacă corespunde cu descrierea activității din Taxonomie.

Pentru identificarea activităților eligibile în cadrul CONPET, care se califică drept activități care contribuie în mod sustenabil la atenuarea schimbărilor climatice, respectiv la adaptarea la schimbările climatice și pentru care trebuie stabilite eventuale prejudicii semnificative aduse vreunui dintre celelalte obiective de mediu prezentate în Regulament, principalele activități economice generatoare de venituri au fost comparate cu activitățile descrise în Anexa I, respectiv Anexa II din Regulamentul Delegat (UE) 2021/2139.

Activitatea principală a societății CONPET este reprezentată de transportul prin conducte (Cod CAEN 4950) și generează 99,5% din veniturile incluse în cifra de afaceri.

În urma comparației cu activitățile descrise în Regulamentul Delegat (UE) 2021/2139 a rezultat că în anul 2022 nu au existat activități care să contribuie în mod substanțial la atenuarea schimbărilor climatice sau la adaptarea la schimbările climatice, întrucât activitatea de transport al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului nu se află printre activitățile enumerate în Anexa I și Anexa II la Regulament.

Evaluarea alinierii conform Taxonomiei EU

Întrucât nu au fost identificate activități economice eligibile pentru Taxonomie, în mod implicit, nu există nici activități aliniate la Taxonomie în anul 2022.

În concluzie, pentru anul 2022 nu s-au identificat activități care să îndeplinească condițiile necesare pentru a fi considerate eligibile sau aliniate la Taxonomie. În consecință, proporția în cifra de afaceri, în cheltuielile de capital și în cheltuielile de exploatare aferentă activităților economice care se califică drept durabile din punct de vedere al mediului este zero.

Director General
ing. TUDORA Dorin

Director General Adjunct
jr. DUMITRACHE Mihaela Anamaria

Director Economic
ec. TOADER Sanda