

RAPORTUL ADMINISTRATORILOR pentru anul 2020

I Prezentarea generala

S.C. "Electrificare CFR" S.A. Bucuresti, infiintata prin HGR 1283/2004, isi desfasoara activitatea in conformitate cu prevederile Actului Constitutiv, pentru asigurarea functionarii infrastructurii feroviare si asigurarii necesarului de energie electrica de tractiune in scopul realizarii transportului feroviar public.

Capitalul social al societatii este de 627.433.043 lei reprezentand 250.933.217 actiuni cu o valoare nominala de 2,5 lei/actiune.

S.C. "Electrificare CFR" S.A. este organizata in 8 sucursale, acestea coordonand activitatea unui numar de 23 centre de electrificare, dispersate pe intregul teritoriu al Romaniei in scopul asigurarii functionarii tuturor instalatiilor feroviare de tractiune electrica.

II Analiza executiei bugetului de venituri si cheltuieli

Bugetul de venituri si cheltuieli pe anul 2020 a fost fundamentat pe baza veniturilor din prestatiile ce urmau a fi executate conform contractelor incheiate si a unor lucrari prognozate cu CNCF CFR S.A. si terti, precum si a contractelor incheiate cu furnizorii de energie electrica si operatorii de transport feroviar.

Executia bugetara pe anul 2020 se prezinta dupa cum urmeaza

Nr.crt.		INDICATORI		BVC aprobat la 31.12.2020	Realizat la 31.12.2020	%
0	1	2	3	4	5	6=5/4
I.		VENITURI TOTALE (Rd.1=Rd.2+Rd.5+Rd.6)	1	504,387,000.00	451,708,364.33	89.56
	1	Venituri totale din exploatare, din care:	2	504,387,000.00	451,697,725.96	89.55
		a) subventii, cf. prevederilor legale în vigoare				
		b) transferuri, cf. prevederilor legale în vigoare				
	2	Venituri financiare	5	0.00	10,638.37	
	3	Venituri extraordinare	6	0.00	0.00	
II		CHELTUIELI TOTALE (Rd.7=Rd.8+Rd.20+Rd.21)	7	514.727.000,00	469.615.021,79	91.24
	1	Cheltuieli de exploatare, din care:	8	514.727.000,00	469.614.538,79	91.24
	A.	cheltuieli cu bunuri si servicii	9	345.254.000,00	308.806.545,23	89.44
	B.	cheltuieli cu impozite, taxe si varsaminte asimilate	10	952.000,00	638.125,29	67.03
	C.	cheltuieli cu personalul, din care:	11	165.081.000,00	155.516.794,22	94.21
	C0	Cheltuieli de natură salarială(Rd.13+Rd.14)	12	158.579.000,00	149.351.815,23	94.18
	C1	ch. cu salariile	13	148.830.000,00	140.788.675,00	94.60
	C2	bonusuri	14	9.749.000,00	8.563.140,23	87.84
	C3	alte cheltuieli cu personalul, din care:	15			
		cheltuieli cu plati compensatorii aferente disponibilizarilor de personal	16			

	C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat si a altor organe de conducere si control, comisii si comitete	17	938.000,00	849.341,00	90.55
	C5	cheltuieli cu asigurările și protecția socială, fondurile speciale și alte obligații legale	18	5.564.000,00	5315.637,99	95.54
	D.	alte cheltuieli de exploatare	19	3.440.000,00	4.653.074,05	135.26
2		Cheltuieli financiare	20		483	
3		Cheltuieli extraordinare	21			
III		REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	22	-10.340.000,00	-17.906.657,46	173.18
IV		IMPOZIT PE PROFIT	23			
V		PROFITUL CONTABIL RĂMAS DUPĂ DEDUCEREA IMPOZITULUI PE PROFIT, din care:	24			
	1	Rezerve legale	25			
	2	Alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege	26			
	3	Acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți	27			
	4	Constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și altor costuri aferente acestor împrumuturi	28			
	5	Alte repartizări prevăzute de lege	29			
	6	Profitul contabil rămas după deducerea sumelor de la Rd. 25, 26, 27, 28, 29	30			
	7	Participarea salariaților la profit în limita a 10% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul operatorului economic în exercițiul financiar de referință	31			
	8	Minimim 50% vărsăminte la bugetul de stat sau local în cazul regiilor autonome, ori dividende convenite actionarilor, în cazul societăților/ companiilor naționale și societăților cu capital integral sau majoritar de stat, din care:	32			
	a)	- dividende convenite bugetului de stat	33			
	b)	- dividende convenite bugetului local	33a			
	c)	- dividende convenite altor acționari	34			
	9	Profitul nerepartizat pe destinațiile prevăzute la Rd.31 - Rd.32 se repartizează la alte rezerve și constituie sursă proprie de finanțare	35			
VI		VENITURI DIN FONDURI EUROPENE	36			
VII		CHELTUIELI ELIGIBILE DIN FONDURI EUROPENE, din care	37			
	a)	cheltuieli materiale	38			
	b)	cheltuieli cu salariile	39			
	c)	cheltuieli privind prestarile de servicii	40			
	d)	cheltuieli cu reclama si publicitate	41			
	e)	alte cheltuieli	42			
VIII		SURSE DE FINANȚARE A INVESTIȚIILOR, din care:	43	3.366.000,00	3.356.574,00	99.72

	1	Alocații de la buget	44			
		alocații bugetare aferente plății angajamentelor din anii anteriori	45			
IX		CHELTUIELI PENTRU INVESTIȚII	46	3.366.000,00	134.000,00	3.98
X		DATE DE FUNDAMENTARE	47			
	1	Nr. de personal prognozat la finele anului	48	2.295	2.285	99.56
	2	Nr.mediu de salariați total	49	2.275	2.275	100.00
	3	Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială *)	50	5.808,75	5.470,76	94.18
	4	Castigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor cu salariile (lei/persoană) (Rd.13/Rd.49)/12*1000	51	5.725,81	5.416,17	94.59
	5	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.49)	52	221.708,57	198.548,45	89.55
	6	Productivitatea muncii în unități fizice pe total personal mediu (cantitate produse finite/ persoană)	53	221.708,57	198.548,45	89.55
	7	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri totale (Rd.7/Rd.1)x1000	54	1.020,50	1.039,64	101,88
	8	Plăți restante	55	7.590.000,00	0.00	0.00
	9	Creanțe restante	56	3.000.000,00	2.048.925,93	68.30

Din analiza executiei bugetare pe anul 2020, se desprind urmatoarele concluzii:

- **veniturile realizate au fost sub nivelul aprobat respectiv 89.56%.**

In acest sens precizam faptul ca nerealizarea veniturilor se datoreaza in mare parte contractului de prestari servicii incheiat cu CNCF CFR SA care nu acopera in totalitate cheltuielile cu salariile si obligatiile la ANAF, cat si situatiei create de pandemia COVID 19, unde operatorii de transport feroviar au fost nevoiti sa isi reduca activitatea pe calea ferata generand automat realizarea de venituri mai mici fata de prevazutul anului 2019 pentru societate.

Deasemenea in buget se observa depasirea "altor cheltuieli de exploatare "fata de aprobat cu suma de 1.448.373 lei reprezentand cheltuieli cu majorari si penalitati.

- pierderea aprobata a fost de -10.340.000,00 lei si realizata de - 17.906.657,46 lei.

- cheltuielile cu personalul au inregistrat 94.21%, fata de nivelurile prevazute in BVC.

III Analiza pe baza de bilant

Bilantul contabil a fost intocmit pe baza balantei de verificare contabila, elaborata la 31.12.2020 – centralizatoare, preluandu-se si grupandu-se soldurile conturilor sintetice conform normelor metodologice emise in acest sens de Ministerul Finantelor Publice.

1.Activele imobilizate concretizate in terenuri si constructii, instalatii tehnice si masini, imobilizari corporale in curs de executie, cunosc o diminuare valorica de 3.087.217 lei, datorita inregistrarii amortismentului lunar al imobilizarilor corporale.

Imobilizarile corporale vor fi propuse spre reevaluare in cursul anului 2021.

2.Activele circulante inregistreaza o scadere de 14.055.814 lei in principal la:

- creante comerciale , o crestere de 7.027.080 lei
- alte creante , o scadere in valoare de 19.174.952 lei

- solduri conturi bancare si casa, o scadere fata de 31.12.2019 de 1.694.028 lei;

- diminuarii valorii stocurilor cu 213.914 lei.

In anul 2020 societatea a acordat avansuri pentru achizitii de motorina si tichete de masa , lichidate cu ocazia receptionarii si inregistrarii in contabilitate a bunurilor procurate.

3.Creantele comerciale ale societatii la 31.12.2020 se prezinta dupa cum urmeaza:

DENUMIRE CLIENTI	SUMA	in termen	< =30	30-90	90-365	>1 an
CNCF CFR S.A.	13.893.572	13.893.572				
SNTFC CFR CALATORI S.A.	8.585.458	8.585.458				
SNTFM CFR MARFA S.A.	2.109.604	2.109.604				
GRUP FERVIAR ROMAN	1.964.288	1.964.288				
DEUTSCHE BAHN CARGO ROMANIA S.R.L.	649.623	649.623				
UNICOM TRANZIT SA	766.470	766.470				
Alti clienti	19.301.867	17.252.941	2.048.926			
Alte creante comerciale	21.144.407					21.144.407
TOTAL GENERAL	68.415.289	45.221.956	2.048.926	0		21.144.407

NOTA: In bilant din soldul creantelor se scade suma prezenta in contul 491 respectiv 163.177 lei.

Societatea inregistreaza la 31.12.2020 creante restante (peste 30 de zile) in valoare de 2.048.926 lei , urmand sa fie intocmite dosare de actionare in instanțele judecatoresti in cursul anului 2021, daca prin conciliere directa nu se constata initiative ale clientilor de achitare a obligatiilor fata de SC Electricare CFR SA.

Pentru aceasta suma nu s-au calculat ajustari deoarece ar fi presupus constituirea de cheltuieli , lucru ce ar fi condus la o depasire a cheltuielilor prevazute in buget .

Pentru creantele cuprinse intre 90-365(zile) si mai mari de un an in valoare totala de 21.144.407 lei s-au intocmit dosare juridice acestea fiind pe rol.

4.Datoriile comerciale ale societatii la 31.12.2020 sunt in valoare de 30.782.145 lei, din care principalii furnizori inregistrati in evidenta analitica si sintetica a societatii la 31.12.2020 in valoare de 31.487.729,00 lei se regasesc in tabelul de mai jos:

DENUMIRE FURNIZORI	SUMA	in termen	< =30	30-90	90-365	>1 an
COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA	2.228.311	2.228.311				
CNTEE TRANSELECTRICA SA	2.201.401	2.201.401				
ENERGY DISTRIBUTION SERVICES S.R.L.	3.258.042	3.258.042				
SDEE DISTRIB.MUNTENIA NORD	535.896	535.896				
TINMAR ENERGY	12.539.850	12.539.850				

ALTI FURNIZORI	10.018.645	10.018.645				
TOTAL GENERAL	30.782.145	30.782.145	0,00	0,00	0,00	0,00

5. Situatia disponibilitatilor banesti aflate in casierile societatii si in conturile bancare, a acreditivelor si altor valori la data de 31.12.2020 se prezinta astfel:

DENUMIRE INDICATOR	CONT	SUMA
Disponibil conturi bancare	512	4.829.115
Casa in lei	5311	55.417
Alte valori	532	10.260
Avansuri de trezorerie	541	0
Acreditiv	542	0
Total		4.894.792

Comparativ cu bilantul contabil incheiat la 31.12.2019, soldurile conturilor de mai sus inregistreaza o scadere de 1.694.028 lei, scadere care scoate in evidenta o mai mica capacitate de plata a societatii la sfarsitul anului de referinta.

Soldurile conturilor la banci si casa in lei, corespund cu soldurile extraselor de cont, respectiv registrelor de casa atat la centralul societatii, cat si la subunitatile care au in balantele de verificare contabila, conturile 512, 531, 532 si 542.

6. Cheltuielile inregistrate in avans la 31.12.2020, in cuantum de 213.616 lei, se compun din:

- 190.681,20 lei – taxa judiciara de timbru dosar juridic nr.9827/03/2017
- cheltuieli privind activitatea de exploatare in valoare de 22.935,02 lei.

7. Datorii la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale si alte datorii in suma de 82.330.496 lei, se compun din:

-lei-	
Creditor	Valoare
Datorii fiscale si datorii privind asigurarile sociale	51.547.912
Datorii comerciale si avansuri incasate in contul comenzilor	30.782.584
TOTAL	82.330.496

8. In anul 2020 au fost prevazute in BVC cheltuieli de investitii de 3.440.000 lei si s-au realizat 120.000 lei, diferenta de 3.320.000 lei nefiind utilizata din lipsa disponibilitatilor banesti.

Fondurile de investitii au fost utilizate pentru:

- reparatie cu modernizare drezine pantograf 0 lei;
- achizitii mijloace de transport 120.000 lei.

IV. Analiza contului de profit si pierdere

La 31.12.2020, situatia economica a societatii se prezinta dupa cum urmeaza:

- lei-	
Indicatori	Valoare
TOTAL VENITURI	451.601.072
TOTAL CHELTUIELI	469.507.729

PIERDERE	17.906.657
IMPOZIT PE PROFIT	0

Pierderea de 17.906.657 lei, este inferioara celei angajata prin bugetul de venituri si cheltuieli aprobat pentru anul 2020.

In anul 2020 au fost inregistrate cheltuieli nedeductibile fiscal in valoare de 4.593.093 lei, din care :

- cheltuieli nedeductibile cu amortizarea contabila in valoare de 3.204.701 lei
- alte cheltuieli nedeductibile in valoare de 71.208 lei
- cheltuieli cu dobanzi 1.317.184 lei

Rezultatele financiare din anul 2020 conform balanta de verificare pe activitati si sucursale se prezinta dupa cum urmeaza:

Activitatea/Unitatea	Venituri	Cheltuieli	Rezultatul brut
1. Furnizare en. electrica	312.566.123	305.017.065	7.554.554
2. Exploatare instal. feroviare			
Sucursala Bucuresti	17.578.209	15.735.300	1.842.909
Sucursala Craiova	18.856.118	22.484.244	-3.628.126
Sucursala Timisoara	21.205.109	23.978.452	-2.773.343
Sucursala Cluj	13.006.081	12.889.926	116.155
Sucursala Brasov	20.811.620	23.712.936	-2.901.316
Sucursala Iasi	19.239.437	23.059.166	-3.819.729
Sucursala Galati	18.631.620	21.815.777	-3.184.158
Sucursala Constanta	9.767.440	13.487.105	-3.719.665
Central	41.113	7.435.050	-7.393.937
TOTAL SOCIETATE	451.708.364	469.615.022	-17.906.657

V. Concluzii

- La 31.12.2020, S.C. Electrificare CFR S.A. Bucuresti a inregistrat o pierdere contabila de 17.906.657,46 lei si o pierdere fiscala de 16.027.457 lei, neavand obligatia de a calcula si plati impozit pe profit in temeiul art.31 din legea nr.227/2015.
- S.C. Electrificare CFR S.A. Bucuresti a incheiat tranzactii cu actionarii prin contractele de mentenanta si furnizare energie electrica.
- La data intocmirii bilantului societatea SC ELECTRIFICARE CFR SA se confrunta cu efectele pandemiei de COVID 19.

In conformitate cu prevederile Ordinului comun MMPS /MS nr.3577/831/15mai2020 societatea a adoptat o serie de masuri privind prevenirea si protectia de contaminare cu COVID 19 :

- Dotarea cu dezinfectanti pe baza de alcool, clor, sapun, masti de protectie
Dezinfectarea cel putin o data pe saptamana sau ori de cate ori este nevoie a spatiilor comune
- Interzicerea accesului in unitate a persoanelor care prezinta simptome de infectare cu coronavirusul SARS CoV-2
- Mentinerea distantei sociale de minimum 1.5 m in zonele publice si spatiile inchise
- Amenajarea spatiului de lucru astfel incat sa se poata pastra distanta fizica intre angajati

- Modificarea programului de lucru si reducerea acestuia cu o zi pe saptamana
- Limitarea deplasarilor in afara locului de munca
- Purtarea mastilor de protectie la locurile de munca etc.

Toate aceste masuri au dus la costuri suplimentare pentru societatea noastra.

Tot ca urmare a efectelor negative a COVID 19 societatea a fost afectata din cauza neancasarii prestatiiilor realizate in anul 2020 conform contractului incheiat cu CN CF CFR SA, fapt care a condus la neplata obligatiilor fiscale la Bugetul Consolidat existand riscul blocarii activitatii financiare a societatii.

DECLARATIE NEFINANCIARA

În ceea ce privește cerințele prevăzute la art. 492¹ din Anexa 1 a Ordinului nr. 1.802 din 29 decembrie 2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate, cu modificările și completările ulterioare, **prezentăm următoarele informații și date, pentru anul 2020:**

Descrierea succinta a modelului de afaceri a entitatii:

S.C. Electrificare 'CFR' S.A. este organizata si functioneaza potrivit prevederilor Hotararii Guvernului nr.1283/2004 privind infiintarea in forma juridica ca filiala a Companiei Nationale de Cai Ferate 'C.F.R.' - S.A. care isi desfasoara activitatea in conformitate cu legile statutului roman.

Societatea are ca activitate principala DISTRIBUTIA ENERGIEI ELECTRICE conform cod CAEN 3513 .

Incepand cu data de 07.02.2014, SC Electrificare CFR S.A. aplica principiile de guvernanta corporativa, in conformitate cu legislatia in vigoare (OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, publicata in Monitorul Oficial, Partea I nr. 883 din 14/12/2011, cu modificarile si completarile ulterioare).

Guvernanta Corporativa implica un set de reguli prin care sunt stabilite obiectivele societatii si prin care sunt determinate mijloacele de atingere a acestor obiective si de monitorizare a performantelor.

SC Electrificare CFR S.A este administrata de un consiliu de administratie, format din cinci membri selectati conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare. Membrii consiliului de administratie sunt desemnati de adunarea generala a actionarilor. Consiliul de Administratie are un mandat de patru ani.

Conducerea executiva este asigurata de un director general, cu un mandat de patru ani, recrutat conform OUG 109/2011, privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare de catre asocierea dintre SC PricewaterhouseCoopers Tax Advisors & Accountants S.R.L., D&B David si Baias S.C.A. si George Butunoiu Group S.R.L.

Actiuni privind elaborarea politicilor si rezultatele acestor politici

SC Electrificare CFR - S.A. are stabilită și implementată „Politica în domeniul Sistemului de Management Integrat Calitate – Mediu”, actualizată în anul 2020.

SC Electrificare CFR - S.A – este societatea care, in interesul public national, gestioneaza infrastructura de electrificare feroviara din Romania .

Obiectivele strategice ale politicii sistemului de management integrat al calitatii si mediului sunt:

- Modernizarea rețelei de transport a energiei electrice feroviar si modernizarea instalatiilor de distributie a energiei electrice in vederea eficientizarii, vizand nivelele de performanta ale gestionarilor de infrastructura europeni;
- Sporirea nivelului de siguranta al transportului feroviar
- Monitorizarea permanenta a aspectelor de mediu semnificative identificate in activitatea companiei.
- Promovarea sistemului de transport si distributie a energiei electrice, prevenind si minimizand impactul asupra mediului in beneficiul populatiei si a generatiilor urmatoare , asigurand o dezvoltare durabila.
- Asigurarea resurselor necesare pentru sustinerea politicii, strategiei si obiectivelor SC Electrificare CFR SA
- Asigurarea satisfacerii cerintelor clientilor si a partilor interesate si imbunatatirea continua a calitatii si performantelor de mediu ale proceselor si a serviciilor prestate in scopul satisfacerii cerintelor clientilor SC Electrificare CFR SA
- Asigurarea documentarii, implementarii, mentinerii si comunicarii acestor politici tuturor persoanelor care lucreaza pentru sau in numele SC ELECTRIFICARE CFR SA .
- Conformarea la cerintele legale aplicabile si cu alte cerinte la care organizeaza subscris si care au legatura cu aspectele de mediu.
- Imbunatatirea continua si asigurarea prevenirii poluarii utilizand tehnici moderne si planificand masuri preventive in activitatea pe care o desfasoara.

In acest cadru , managementul de la cel mai inalt nivel isi asuma responsabilitatea de a mentine si a imbunatati in mod constant sistemul de management integrat al calitatii si mediului .

- „Sistemului de management al calității”, conform cerințelor standardului SR EN ISO 9001:2015 (Certificatul AFER nr.096 ,data certificării inițiale16.06.2017, data certificării curente 15.06.2020);
- „Sistemului de management al mediului” conform cerințelor standardului SR EN ISO 14001:2015 (Certificatul AFER nr.096 ,data certificării inițiale16.06.2017, data certificării curente 15.06.2020);

Pentru respectarea cerințelor standardelor 9001:2015 și 14001:2015, ale obligațiilor de conformare specifice protecției mediului, precum și ale Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, s-au desfășurat activități specifice pentru menținerea/ îmbunătățirea sistemului integrat calitate-mediu și dezvoltarea sistemului de control intern managerial.

În ceea ce privește managementul riscurilor, s-au desfășurat dezbateri într-o abordare integrată calitate - mediu - siguranță feroviară - control intern managerial. Conform Procedurii de Sistem „Managementul riscurilor”, au fost revizuite riscurile pentru anul 2020 :

Prezenta procedura cod PS-14 explica principiile si modul de aplicare practica a evaluarii riscurilor in domeniul sanatatii si securitatii ocupationale prin Metoda evaluarii riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala, denumita in continuare INCDPM, inclusiv modul de stabilire a controalelor pe linia securitatii si sanatatii in munca.

Metoda descrisa are ca scop determinarea cantitativa a nivelului de risc/securitate la locul de munca, sector, sectie sau intreprindere, pe baza analizei sistemice si evaluarii riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala specifice locului de munca analizat.

Stabilirea masurilor de prevenire

Pentru stabilirea masurilor necesare imbunatatirii nivelului de securitate a sistemului de munca analizat se impune luarea in considerare a ierarhiei riscurilor evaluate, conform Scalei de incadrare a nivelurilor de risc/securitate a muncii.

Planul de actiune de control a riscurilor

Metoda cuprinde o grila cu indicarea atitudinii pe care sistemul managerial trebuie sa o adopte in cazul in care riscul se incadreaza in grupele de risc neacceptabil.

Programul de masuri si planul de aplicare al programului poate sa fie structurat după o lista de obiective cheie si tinte (care pot fi valori ale nivelurilor de risc) care trebuie atinse.

Masurile tehnice si organizatorice cuprinse în program au ca obiectiv principal eliminarea, evitarea sau diminuarea actiunii factorilor de risc identificati, ele pot constitui elemente ale „Programului pentru normalizarea conditiilor de lucru” la locurile de munca cu conditii vatamatoare sau grele si vor fi cuprinse si in „Planul de cheltuieli” pentru realizarea masurilor de protectia muncii.

Aplicare, schimbarea conditiilor si evaluarea rezultatelor

Masurile adecvate pentru diminuarea riscului sunt obligatorii dupa insusirea lor de catre factorii de conducere si se aplica la termene rezonabile cerute de sistemul de management de SSO, cu tinta principala diminuarea nivelului de risc.

Raportarea rezultatelor trebuie sa fie orientata pe realizarea obiectivelor de SSO cuantificabile (numarabile dupa efectul lor) de exemplu:

- a) numar de obiective care pot creste sau reduce ceva exprimat in cifre (ex. Reducerea cu 10% a nivelului de noxe la locul de munca) cu specificarea datei pana la care au fost atinse;
- b) numar de obiective care au introdus sau eliminat ceva in sistemul analizat cu specificarea datei pana la care au fost atinse;
- c) numar de obiective care mentin ceva anume la nivelul existent (ex. sefii trebuie sa controleze o situatie o data pe saptamana);
- d) numar de masuri nerealizate din motive nejustificabile.

Dupa implementarea Planului de actiune si control a riscurilor propuse dupa evaluarea riscului si cuantificarea performantelor, pot sa apara urmatoarele situatii:

1) In cazul in care valoarea nivelului de risc se modifica semnificativ dupa implementarea masurilor, atunci pentru siguranta rezultatului evaluarea riscului trebuie sa fie revazuta.

2) In cazul in care valoarea nivelului de risc nu se modifica dupa implementarea masurilor se impune revizuirea sistemului de management de SSO, refacerea evaluarii de risc pas cu pas si propunerea unor noi masuri.

Evaluarea de risc pas cu pas se face pe locuri de munca fractionate in subdiviziuni (activitati independente, echipamente tehnice independente, etc.), valoarea nivelurilor de risc pe subdiviziuni se poate agrega intr-o valoare globala a locului de munca.

Valoarea globala nou obtinuta se compara cu valoarea nivelului de risc initial obtinuta pentru unitatea logica loc de munca nefragmentata. Masurile corective care se propun vor fi orientate pe subdiviziunile unitatii logice loc de munca.

Aspectele sociale și de personal, la SC Electrificare ”CFR” – S.A. sunt reglementate de Regulamentul Intern care conține prevederi legate de :

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

- f) măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției;
- g) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- h) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- i) reguli referitoare la procedura concedierii pentru motive de necorespondere profesională;
- j) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- k) recompense acordate salariaților;
- l) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

SC „Electrificare CFR” - SA acționează în vederea protecției salariatului în procesul muncii prin organizarea muncii, asigurarea condițiilor de mediu în limitele prevăzute în normele generale de protecție a muncii, prin traducerea în fapt a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și a măsurilor recomandate de specialiștii în igiena și medicina muncii.

Protecția, igiena și securitatea în muncă a salariaților este reglementată în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Obligațiile privind organizarea muncii și crearea condițiilor necesare desfășurării normale a activității revin administrației.

În acest sens, administrația trebuie să realizeze din fondurile destinate acestui scop, în baza unui program aprobat, următoarele condiții la locul de muncă:

- condiții de mediu în limitele admise: iluminat, microclimat, zgomot, vibrații sau trepidații, temperatură, aerisire, umiditate, etc.;
- amenajarea anexelor sociale – vestiare, băi, grupuri sanitare;
- eliminarea sau reducerea poluării rezultată din procesul propriu de producție;
- igienizarea spațiilor;
- acordarea echipamentului de protecție și de lucru și asigurarea acestuia conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă în vigoare.

În timpul orelor de program, angajații au obligația să utilizeze judicios și eficient timpul de lucru, sunt interzise acțiuni sau manifestări care ar putea avea ca efect accidente, defectări ale instalațiilor, aparatelor și tehnicii de calcul din dotare, etc.

La instalațiile din dotare (calculatoare, copiatoare, mașini de scris, telex, fax, etc.) nu are acces decât personalul specializat și instruit în acest sens.

În caz de defectări ale acestora, vor fi anunțate organele de intervenție, singurele în măsură să remedieze aceste defectiuni.

În caz de defectări ale instalațiilor de electricitate, apă, mobilier, fax, telefon CFR, telefon PTT, PC, etc., vor fi anunțate echipele de intervenție specializate.

Se interzice fumatul în spațiile publice închise, conform prevederilor legale în vigoare.

Dispozițiile prezentului capitol se completează cu reglementările actelor normative speciale, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii specifice activității feroviare.

Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Relațiile de muncă se bazează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații, al consensualității și al bunei-credințe.

SC Electrificare „CFR” – SA se obligă să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, potrivit legii.

Se interzice discriminarea la angajare sau, după caz, concediere a salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Constituie discriminare directă, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art.3.4, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă, actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art.3.4, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute:

- dreptul la plată egală pentru muncă egală;
- dreptul la negocieri individuale și colective;
- dreptul la protecția datelor cu caracter personal,

precum și

- dreptul la protecție împotriva sancțiunilor și concedierilor nelegale.

Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Pentru organizarea muncii și crearea condițiilor necesare în vederea desfășurării normale a activității în cadrul SC Electricitate „CFR” – SA și pentru întărirea ordinii și disciplinei, **angajatorul are în principal următoarele drepturi:**

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, conform legislației în vigoare;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

să aducă la cunoștința salariaților prevederile regulamentelor, ordinelor, instrucțiunilor de serviciu și a dispozițiilor în vigoare;

- a) să pună la dispoziția salariaților, potrivit specificului muncii și sarcinilor de serviciu instalațiile, aparatura, sculele și materialele necesare în scopul folosirii complete și eficiente a timpului de lucru;
- b) să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea condițiilor specifice de protecția muncii și igienico-sanitare, precum și instruirea personalului în acest domeniu;
- c) să dimensioneze la strictul necesar personalul, în funcție de situația economico-financiară a societății și de fluxurile tehnologice aprobate la SC „Electricitate CFR” SA și să asigure selecționarea, repartizarea și utilizarea acestuia potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă;
- d) să asigure formarea profesională a salariaților corespunzător cu calificarea și cu obligațiile de serviciu;
- e) să analizeze propunerile făcute de salariați și sindicate, informându-i pe aceștia de modul de rezolvare;
- f) să organizeze întreținerea și curățenia în spațiile ocupate de SC Electricitate „CFR” – SA;
- g) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- h) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- i) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare, și din contractele individuale de muncă;
- j) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- k) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- l) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

m) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

n) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

o) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Salariații trebuie să asigure buna funcționare și în deplină siguranță a transportului prin îndeplinirea corectă, exigentă și la timp a îndatoririlor de serviciu, să vegheze asupra integrității bunurilor și valorilor pe care le au în păstrare, să prevină orice faptă care ar putea pune în pericol siguranța persoanelor, bunurilor transportate și să gospodărească cu randament maxim mijloacele de producție, instalațiile și utilajele încredințate.

În desfășurarea activității lor, **salariații** au în principal următoarele drepturi:

a) la salarizare pentru munca depusă, la repaus zilnic și săptămânal și la concediu de odihnă anual;

b) la egalitate de șanse și de tratament, la demnitate în muncă și la securitate și sănătate în muncă;

c) la acces la formarea profesională, la informare și consultare;

d) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

e) la negociere colectivă și individuală și la protecție în caz de concediere în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă;

f) de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Salariaților le revin, în principal, următoarele obligații:

a) să respecte normele legale, prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă aplicabil, fișa postului, instrucțiunile de serviciu, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;

b) să execute la timp și în condiții de calitate corespunzătoare, sarcinile de serviciu și lucrările în conformitate cu prevederile fișei postului, pentru realizarea obiectului de activitate al societății;

c) să cunoască legislația, regulamentele, instrucțiile și instrucțiunile de serviciu, ordinele, dispozițiile și reglementările în vigoare referitoare la serviciul ce-l îndeplinesc și să se conformeze acestora, neputând invoca necunoașterea lor;

d) să fie disciplinați și respectuoși față de conducătorii ierarhici și să execute întocmai și la timp dispozițiile primite de la aceștia;

e) să se poarte cu subalternii în mod politicos, cu tact și obiectivitate, să dea dispoziții clare în limita competențelor, să pretindă executarea întocmai a dispozițiilor date și să controleze executarea acestora;

f) să execute întocmai și la timp dispozițiile primite. Dacă salariatul care primește o dispoziție, consideră că aceasta este ilegală sau că executarea ei ar pune în pericol siguranța transporturilor, viața personalului și a călătorilor sau ar putea provoca avarii ori distrugerea unor instalații sau bunuri, trebuie să raporteze de îndată asupra acestor împrejurări celui care a dat dispoziția; dacă acesta își menține dispoziția, salariatul respectiv, pe proprie răspundere, poate să nu o execute, raportând conducătorului ierarhic imediat superior celui care a dat dispoziția. Aceste cazuri se vor analiza de îndată, luându-se măsuri de prevenire a unor situații similare și de stabilire a responsabilităților.

g) să respecte programul de lucru și să folosească integral și eficient timpul de muncă pentru îndeplinirea în totalitate și la timp a obligațiilor de serviciu;

h) să folosească baza materială, instalațiile și aparatura încredințate, numai pentru activitatea necesară îndeplinirii sarcinilor de serviciu, fiind interzisă scoaterea acestora din incinta societății;

i) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de muncă, mijloacele de transport, instalațiile și aparatura aflate în funcțiune, să le dea în primire sau să le asigure în mod corespunzător, la terminarea lucrului;

j) să nu părăsească la terminarea programului, locul de muncă până la sosirea schimbului, acolo unde se lucrează fără întrerupere, iar în caz de neprezentare a acestuia să anunțe conducătorul ierarhic, pentru a se lua măsurile necesare;

k) să participe la cursurile la care sunt propuși pentru completarea sau perfecționarea cunoștințelor profesionale;

l) să aducă la îndeplinire orice sarcini ce decurg din reglementările în vigoare;

m) să respecte normele de protecția muncii, de apărare împotriva incendiilor și de protecție a mediului;

n) să ia măsuri de prevenire a oricăror situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea proprie sau a altor persoane, precum și clădirile și instalațiile societății;

o) să înștiințeze de îndată șeful ierarhic superior despre existența unor nereguli în aprovizionarea locului de muncă, întreținerea și funcționarea mașinilor, utilajelor și instalațiilor, asigurarea schimbului la ieșirea din program;

p) să respecte dispozițiile legale privind păstrarea secretului de serviciu și a celor referitoare la documentații, date sau informații care nu sunt destinate publicității, precum și a secretului corespondenței;

q) să respecte regulile de acces la locul de muncă, unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;

r) să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului;

s) conducătorii auto trebuie să respecte regulile de circulație, itinerariul stabilit și să nu folosească mijloacele de transport care au defecțiuni tehnice de natură să pericliteze circulația; să aplice cu strictețe normele cu privire la exploatarea, întreținerea și repararea mijloacelor de transport auto;

t) să manifeste solicitudine față de beneficiari sau orice solicitant, dând relațiile necesare în concordanță cu sarcinile și atribuțiile de serviciu ce le revin;

u) să aibă un comportament disciplinat și civilizată în timpul orelor de program, față de colegii și beneficiarii cu care intră în relațiile de serviciu;

v) să nu știrbească, prin comportamentul în timpul serviciului, demnitatea funcției sau prestigiul unității;

w) să nu desfășoare, în afara serviciului, activități care intră în concurență sau în contradicție cu interesele societății;

x) să păstreze integritatea patrimoniului societății;

y) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă.

Salariatul poate formula cereri sau reclamații cu privire la unele măsuri în legătură cu serviciul, prin care poate fi vătămat în interesele lui legitime.

Asigurarea disciplinei muncii în unitate constituie una din condițiile esențiale pentru buna desfășurare a activității, orice abatere de la obligațiile de serviciu, orice greșeală sau lipsă de exigență putând provoca accidente, evenimente, distrugerii de utilaje, pierderi de vieți omenești.

În funcție de condițiile și cerințele de muncă, programul de lucru și timpul de lucru se stabilesc ținând seama de specificul activității societății și al subunităților din structura sa: zilnic, zilnic pe bază de grafic de serviciu, pe schimburi, tură, turnus și program de exploatare cf, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă în vigoare la SC Electrificare „CFR” – SA, și ale Legii nr.53/2003 - Codul muncii – republicat.

Masuri pentru prevenirea si combaterea coruptiei:

Reguli pentru salariații cu funcții de conducere:

- a) se vor urmări permanent calitatea și corectitudinea actelor întocmite, a avizelor și a aprobărilor acordate de personalul din subordine;
- b) se vor prelucra, cu tot personalul, actele normative în vigoare referitoare la prevenirea și combaterea corupției;
- c) se vor monitoriza activitățile specifice, cu factor de risc, pretabile la apariția fenomenului de corupție, precum și personalul implicat în activități cu factor de risc;
- d) se vor simplifica procedurile birocratice, în scopul reducerii ariei de manifestare potențială a fenomenului corupției;
- e) nu se va permite accesul persoanelor neautorizate la informații și documente de serviciu;
- f) se va păstra confidențialitatea informațiilor, documentelor, faptelor de care iau cunoștință în exercitarea funcției și care nu sunt destinate publicității;

Reguli pentru toți salariații:

- a) se vor respecta măsurile cu privire la informațiile confidențiale stabilite la nivelul societății;
- b) nu se vor primi direct cereri de către cei care au atribuții de rezolvare și nu se va interveni pentru soluționarea lor;
- c) nu se va interveni și nu se va depune stăruință pentru rezolvarea cererilor sau petițiilor în afara cadrului legal;
- d) se vor respecta prevederile legale privind activitatea de soluționare a petițiilor;
- e) salariații nu se vor folosi de funcții, atribuții sau însărcinările primite pentru dobândirea, pentru sine sau alte persoane, de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite;
- f) salariații vor îndeplini însărcinările încredințate cu respectarea strictă a prevederilor legale și a normelor de conduită profesională;
- g) salariații au obligația de a informa șefii ierarhici în cazul în care constată că există suspiciuni privind implicarea unor salariați în acte de corupție;
- h) corespondența de serviciu și corespondența electronică se va înregistra, în mod obligatoriu, în registrul de intrare-ieșire al compartimentului;
- i) în cadrul acțiunilor de control se va proceda la asigurarea și conservarea urmelor, corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă care au legătură cu actul de corupție descoperit și care pot servi organelor de cercetare și urmărire penală.

ASPECTE DE PERSONAL

Obiectivul principal în domeniul resurselor umane în anul 2020 l-a reprezentat asigurarea cu personal corespunzător desfășurării activității la SC Electricitate CFR SA, având în vedere fluctuația mare de personal, recrutarea cu dificultate a personalului cu pregătire specifică, a specialiștilor, migrația forței de muncă (în special a personalului nou angajat).

Pentru atingerea obiectivului s-au avut în vedere următoarele:

- Angajarea personalului pe baza competenței și experienței profesionale;
- Creșterea competențelor personalului și alocarea de surse suficiente pentru instruirea și perfecționarea continuă a personalului;

Evaluarea performanțelor pe baza criteriilor de competență profesională și personală;

- Facilități cu caracter social acordate conform contractului colectiv de muncă (sprijin financiar salariaților și în situații excepționale, membrilor familiilor acestora (sot, soție, copii) aflați în întreținerea acestora), care au probleme medicale deosebite, precum și salariaților care au suferit pagube însemnate în gospodărie.

Mentineră a unui dialog deschis și eficient între administrație și partenerii de dialog social – Sindicatele.

În anul **2020** numărul de personal existent se prezintă astfel:

- personal existent la data de 01.01.2019 – **2.274** salariați;
- personal existent la data de 31.12.2020 – **2.275** salariați.

În perioada 01.01.2020 – 31.12.2020 un număr de 112 salariați au plecat din cadrul societății, astfel: 78 prin pensionare, 23 cu acordul părților, și 11 prin alte cauze (deces).

De asemenea s-au efectuat 117 intrări în cadrul societății, astfel:

- 117 prin angajare pe posturi deficitare din activitatea de exploatare și a specialiștilor,

La angajarea de personal s-a urmărit încadrarea în numărul de personal prevăzut în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al societății pe anul 2020.

Evoluția numărului de personal în anul 2020 se prezintă astfel:

	Ian.	Feb.	Mar.	Apr.	Mai	Iun.	Iul.	Aug.	Sept.	Oct.	Nov.	Dec.
Număr de salariați din care	2274	2280	2280	2280	2280	2275	2275	2275	2275	2275	2275	2285
Nr. femei	295	295	297	296	296	296	296	296	299	299	295	296
Număr de persoane nou angajate	12	11	2	20	2	2	16	5	14	8	10	15
Număr de salariați care au încetat raporturile de muncă cu la SC"Electrificare CFR"-SA	12	11	2	20	2	2	16	5	14	8	10	10

Având în vedere numărul mare de posturi de execuție vacante, majoritatea din activitatea de exploatare, s-au organizat selecții de personal în vederea ocupării acestora.

Recrutarea personalului s-a efectuat cu dificultate datorită lipsei de candidați cu pregătire specifică activității de exploatare a companiei sau a specialiștilor, a pachetului salarial precum și a condițiilor de muncă și responsabilităților impuse de siguranța circulației.

Formarea profesională

În cadrul societății procesul de formare profesională a personalului se realizează în mod continuu și planificat prin cursuri prin Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară - CENAFER.

Instruirea are două componente: una profesională (tehnică, economică, alte specialități) necesară în deplinării sarcinilor de serviciu din fișa postului.

Formarea, perfecționarea și dezvoltarea profesională a angajaților din cadrul SC"Electrificare CFR"-SA se realizează în baza Programului anual de formare profesională elaborat la nivelul SC"Electrificare CFR"-SA, în consens cu prevederile din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare.

Precizăm că prin Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară - CENAFER au fost derulate cursuri de formare profesională ale angajaților :

- „Metodologia instruirii personalului adult din domeniul feroviar” pentru **41** salariați;

Aspecte sociale

Solutionarea problemelor cu caracter social din cadrul companiei se realizează prin menținerea unui dialog constructiv cu organizațiile sindicale .

La sfârșitul anului 2020 din totalul de 2.275 salariați 2.266 erau membri de sindicat înscrși în organizații sindicale afiliate la federația reprezentativă F.N.S.T.“ELCATEL”, la nivelul SC"Electrificare CFR"-SA semnatare ale Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2019/2020 și 2020/2021 :

Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2019-2020, si Contractul Colectiv de Muncă înregistrat la ITM București la data de 27.06.2019, cu valabilitate de 12 luni cuprinde clauze referitoare la contractul individual de muncă, angajarea, condițiile de muncă și salarizare ale personalului, timpul de muncă și odihnă, drepturile și obligațiile reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, drepturile sindicatelor și ale reprezentanților salariaților, protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor conform legii, calificarea, recalificarea, pregătirea și perfecționarea profesională.

În anul 2020 au fost analizate 15 de dosare ale salariaților pentru acordarea de ajutoare materiale pentru boli grave și incurabile conform Contractului Colectiv de Muncă, astfel:

- 15 dosare de ajutor social aprobate prin Note ale Directorului General al companiei;

Indicatori de performanta non-financiari

Acesti indicatori reprezinta instrumente de masurare a performantei, care determina cat de bine utilizeaza compania resursele, in principal pentru :

- Eficientizarea activitatii interne
- Furnizarea de servicii pentru clienti
- Indeplinirea cerintelor legale

Indicatorii de performanta nefinanciari sunt de obicei derivati din politica societatii, la nivelul de satisfactie a clientilor, cota de piata a societatii.

**CONSILIUL DE ADMINISTRATIE
PRESEDINTE CA
Sorin Georgel FLUTUR**