

ANEXA 1 DECLARAȚIA NEFINANCIARĂ

1. MODELUL DE AFACERI AL CFR SA

1.1. Contextul organizării sistemului feroviar din România

Compania Națională de Căi Ferate a fost înființată în anul 1998, în urma reorganizării fostei Societăți Naționale a Căilor Ferate Române – SNCFR - în 5 companii independente: CFR SA, CFR Marfă – operator de transport marfă, CFR Călători- operator de transport călători, SMF – Societatea de Management Financiar și SAAF – Societatea de Administrare Active Feroviare. Ulterior SMF-SA a fost dizolvată, iar resursele sale au revenit la primele trei companii feroviare.

În conformitate cu prevederile legislației în vigoare, CFR SA este administratorul infrastructurii feroviare din România. În scopul realizării misiunii atribuite prin lege, CFR SA realizează în principal următoarele categorii de activități:

a) Operarea infrastructurii feroviare publice și private, în scopul realizării transportului feroviar de călători și marfă și satisfacerii cerințelor de mobilitate a persoanelor și mărfurilor pe teritoriul României. Aceasta include ansamblul activităților privind:

- repartizarea și alocarea către solicitanți, în mod echitabil și nediscriminatoriu, a capacităților de infrastructură și a traselor, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- planificarea și conducerea operativă a circulației trenurilor pe rețeaua de căi ferate din România;
- stabilirea și perceperea tarifului privind utilizarea infrastructurii feroviare, precum și a tarifelor pentru serviciile furnizate, în condițiile legii.

b) Operarea infrastructurilor de servicii pe care le deține, inclusiv asigurarea accesului pe calea ferată la aceste infrastructuri de servicii și la serviciile furnizate în cadrul acestora. Aceasta include ansamblul activităților privind:

- asigurarea accesului pe calea ferată la infrastructurile de servicii și la serviciile furnizate în cadrul acestor infrastructuri, într-o manieră echitabilă și nediscriminatorie;
- furnizarea către operatorii de transport feroviar, în mod echitabil și nediscriminatoriu, a serviciilor specifice acestor infrastructuri de servicii;
- stabilirea și perceperea tarifelor privind serviciile furnizate în cadrul acestor infrastructuri de servicii și a tarifelor privind accesul pe calea ferată la aceste infrastructuri de servicii.

c) Asigurarea stării de funcționare a liniilor, instalațiilor și a celorlalte elemente ale infrastructurii feroviare publice și private, la parametrii stabiliți conform art. 16, prin activități de întreținere, reparații și reînnoire.

d) Modernizarea și dezvoltarea infrastructurii feroviare publice și private, în scopul îmbunătățirii performanțelor globale ale acesteia, ținând cont de necesitățile pieței interne a transporturilor și de nevoile generale ale Uniunii Europene, în vederea satisfacerii necesităților viitoare de mobilitate a persoanelor și mărfurilor pe teritoriul României.

e) Exploatarea patrimoniului administrat de companie. Aceasta include ansamblul activităților privind:

- valorificarea, în condițiile legii, a unor active ale patrimoniului administrat de companie, inclusiv prin activități hoteliere și de alimentație publică desfășurate prin unitățile proprii;
- stabilirea și perceperea tarifelor și chiriilor, după caz, aferente acțiunilor prevăzute mai sus.

f) Asigurarea stării de funcționare a activelor aparținând patrimoniului administrat de companie, altele decât cele prevăzute la lit. c), prin activități de întreținere, reparații și reînnoire, după caz.

g) Îndeplinirea ansamblului funcțiilor tehnice și economice necesare în vederea realizării obiectului său de activitate.

CFR SA furnizează către toți operatorii de transport feroviar, în mod echitabil și nediscriminatoriu, pe baza contractului de acces pe infrastructură, serviciile aferente pachetului minim de acces pe infrastructura feroviară publică.

CFR SA poate furniza către operatorii de transport feroviar, la cerere, într-o manieră nediscriminatorie, serviciile specifice infrastructurilor de servicii pe care le operează, precum și servicii de acces pe calea ferată la infrastructurile de servicii, în cazul în care acestea există. Aceste servicii includ și accesul la serviciile furnizate în cadrul acestor infrastructuri de servicii.

CFR SA poate furniza către operatorii de transport feroviar, la cerere, într-o manieră nediscriminatorie, servicii suplimentare și servicii auxiliare, precum și alte servicii și facilități.

Infrastructura feroviară publică de pe teritoriul României aparține statului român și este atribuită în concesiune Companiei Naționale de Căi Ferate CFR SA în calitate de administrator de infrastructură. CFR SA partajează zonal aceste atribuții cu unele companii private, pe baza unor contracte de închiriere a unor zone ale infrastructurii (secții de circulație declarate neinteroperabile). CFR SA are însă în exclusivitate atribuția de a asigura conducerea circulației trenurilor pe întreaga rețea feroviară din România.

Principalele caracteristici ale rețelei feroviare române sunt prezentate în tabelul de mai jos.

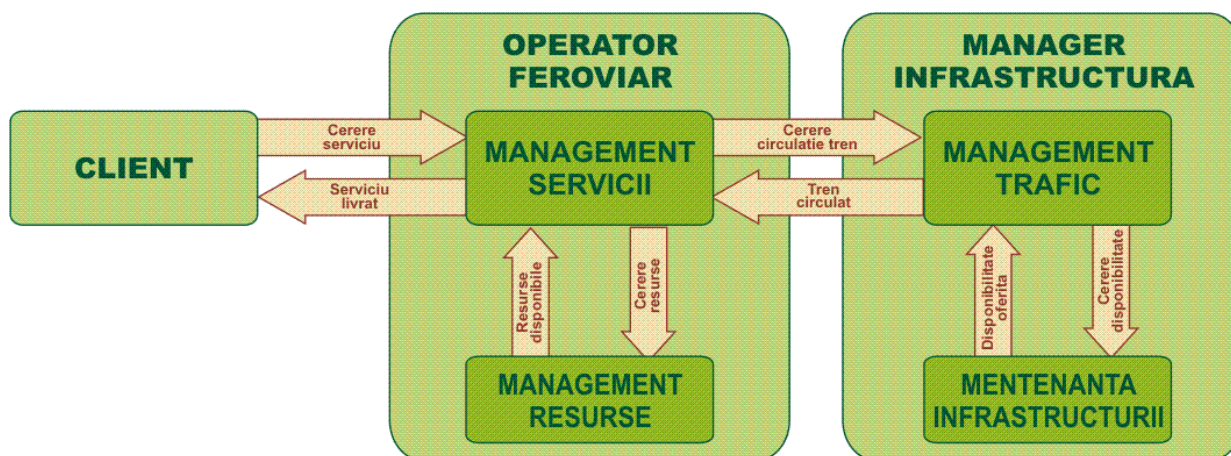
Nr. Crt.	Elementul	Caracteristica
1.	Lungime rețea desfășurată	19.629 km
2.	Lungime rețea nedesfășurată (EE)	10.615 km
3.	Linie dublă – lungime nedesfășurată (EE)	2.919 km
4.	Linie simplă – lungime nedesfășurată (EE)	7.600 km
5.	Linie simplă - lungime nedesfășurată ecartament larg și îngust	96 km
6.	Linie electrificată – lungime nedesfășurată (EE)	4.031 km
7.	Linie neelectrificată – lungime nedesfășurată (EE)	6.584 km
8.	Lungime rețea nedesfășurată interoperabilă (EE)	6.878 km
9.	Lungime rețea nedesfășurată neinteroperabilă (EE)	3.737 km
10.	Ecartament european (EE)	1.435 mm
11.	Ecartament larg	1.520 mm
12.	Număr tuneluri	188
13.	Lungime tuneluri	64 km
14.	Număr poduri și podețe	17.694
15.	Număr stații (puncte secționare) pe rețea	896
16.	Instalații CE	77
17.	Instalații CED cu post de comandă computerizat	15
18.	Instalații CED	558
19.	Instalații CEM	39
20.	Instalații MACT	18
21.	Instalații de asigurare	300
22.	Instalații BLA	963
23.	Instalații de semnalizare automata la treceri la nivel	1.179

Sursa: Documentul de Referință al Rețelei CFR - Anexa 5

Operarea serviciilor de transport feroviar este asigurată de operatori de transport feroviar (OTF), în general specializați pe tipuri de trafic: pasageri, marfă sau mixt. Există doi operatori naționali, CFR Călători și CFR Marfă, care acoperă întreaga rețea feroviară, precum și o serie de operatori feroviari cu capital privat.

Orice serviciu de transport feroviar se asigură de un operator feroviar care are încheiat cu administratorul infrastructurii un contract de acces la rețeaua feroviară. Operatorul feroviar asigură relația comercială cu clientul și operarea serviciului de transport prin angajarea resurselor proprii, iar administratorul infrastructurii asigură circulația trenului respectiv și, în acest scop, asigură accesul la infrastructura feroviară.

Diagrama funcțională de principiu a serviciului de transport feroviar



Componenta principală a veniturilor proprii ale administratorului infrastructurii CFR SA o reprezintă veniturile din taxa de utilizare a infrastructurii (TUI) și din taxele de acces la servicii, plătite de operatorii de transport feroviar. Finanțarea publică a infrastructurii feroviare este complementară finanțării din veniturile proprii ale administratorului infrastructurii.

Finanțarea publică a infrastructurii feroviare este reglementată în principal prin :

- **Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european**, publicată în Monitorul Oficial nr. 900 din 9 noiembrie 2016, cu modificările și completările ulterioare, care transpune Directiva 2012/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 noiembrie 2012 privind instituirea spațiului feroviar unic european;
- **Ordonanța de urgență nr. 12 din 7 iulie 1998 privind transportul pe căile ferate române și reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române**, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

1.2. Principalele surse de venituri ale CFR SA

Veniturile totale ale CFR SA sunt formate din:

- A. Venituri din exploatare care se constituie în principal din:
- venituri din tariful de utilizare a infrastructurii (TUI)
 - venituri din servicii adiacente TUI (TSA-TUI)
 - venituri din alte activități
 - venituri din alocații bugetare pentru infrastructura feroviară publică
- B. Venituri financiare compuse din venituri din diferențe de curs valutar, venituri din dobânzi, alte venituri financiare.

Veniturile de la bugetul de stat alocate companiei reprezintă transferuri, rambursări de credite externe, plăți de dobânzi aferente împrumuturilor externe, proiecte cu finanțare din fonduri externe nerambursabile (FEN), sume alocate pentru întocmirea documentațiilor cadastrale și a publicității imobiliare pentru bunurile imobiliare aflate în concesiunea companiei care administrează infrastructura feroviară, cheltuieli aferente programelor cu finanțare rambursabilă. Transferurile acoperă:

- **Întreținerea și funcționarea/exploatarea infrastructurii feroviare publice** utilizată de companie pentru a acoperi contravaloarea obligațiilor la bugetul general consolidat, contravaloarea furnizori materiale/lucrări/servicii pentru întreținerea și funcționarea/exploatarea infrastructurii feroviare publice și contravaloarea cheltuielilor realizate în regie proprie de CFR SA pentru drepturi salariale aferente personalului care își desfășoară activitatea în secțiile de întreținere și reparații linii, instalații și utilaje de cale ferată.
- **Investiții ale agenților cu capital de stat** includ obiective de investiții finanțate de la bugetul de stat și lucrări de reînnoire.
- **Reparații curente la infrastructura feroviară.**

Principalele instrumente de finanțare ale Uniunii Europene pentru proiectele CFR SA sunt următoarele fonduri și programe:

I. Fonduri de finanțare

- **Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR)** este unul din cele 5 fonduri structurale și de investiții europene (fondurile ESI), care își propune să consolideze coeziunea economică, socială și teritorială în Uniunea Europeană prin corectarea dezechilibrelor dintre regiunile sale. În perioada 2021-2027, va permite investiții într-o Europă mai inteligentă, mai ecologică, mai conectată și mai socială, care este mai aproape de cetățenii săi.
- **Fondul de Coeziune (FC)** este un fond ESI care finanțează proiecte de transport și mediu în țările în care venitul național brut (VNB) pe cap de locuitor se situează sub 90% din media UE. FC vizează reducerea disparităților economice și sociale și promovarea dezvoltării durabile. FC pune la dispoziție finanțare pentru activități din următoarele categorii:
 - rețele transeuropene de transport, în special proiectele prioritare de interes european, astfel cum au fost identificate de UE. Fondul de coeziune va sprijini proiectele de infrastructură din cadrul **Mecanismului pentru Interconectarea Europei** (Connecting Europe Facility – CEF);
 - mediu: în acest domeniu, FC poate sprijini, de asemenea, proiecte legate de energie și de transport, atât timp cât acestea aduc beneficii vizibile mediului înconjurător în ceea ce privește eficiența energetică, utilizarea surselor de energie regenerabilă, dezvoltarea transportului feroviar, susținerea intermodalității, consolidarea transportului public, etc.

- **Mecanismul de redresare și reziliență (MRR)** este o componentă a instrumentului temporar de finanțare „Next Generation EU”, intrat în vigoare la 19 februarie 2021, care finanțează reforme și investiții în statele membre de la începutul pandemiei de COVID-19, din februarie 2020, până în data de 31 decembrie 2026. Obiectivul MRR este de a atenua impactul economic și social al pandemiei și de a spori durabilitatea și reziliența economiilor și societăților europene, precum și de a le pregăti mai bine pentru provocările și oportunitățile generate de tranziția verde și cea digitală. MRR este structurat în jurul a 6 axe principale: tranziția verde; transformarea digitală; coeziunea economică, productivitatea și competitivitatea; coeziunea socială și teritorială; reziliența sanitară, economică, socială și instituțională; politici pentru generația următoare.

II. Programe de modernizare

- **Programul Operațional Transport (PT) 2021 - 2027**

Obiectivul general al programului se referă la:

- Extinderea/modernizarea infrastructurii de transport pe teritoriul României în vederea îmbunătățirii conectivității între regiunile țării, dar și cu restul țărilor din Uniunea Europeană;
- Dezvoltarea infrastructurilor și serviciilor de mobilitate a persoanelor și mărfurilor.

Obiectivele specifice sunt:

- Dezvoltarea unei rețele TEN-T durabilă, rezilientă în fața schimbărilor climatice, inteligentă, sigură și intermodală.
- Dezvoltarea unei mobilități naționale, regionale și locale durabile, reziliente în fața schimbărilor climatice, inteligente și intermodale, inclusiv îmbunătățirea accesului la TEN-T și a mobilității transfrontaliere.
- Mobilitate națională, regională și locală sustenabilă.

Sursele de finanțare UE pentru PT sunt FC și FEDR.

- **Mecanismul pentru Interconectarea Europei 2 (Connecting Europe Facility 2 – CEF 2)**, adoptat prin Regulamentul (UE) 2021/1153 are ca scop sprijinirea investițiilor în proiecte-cheie din domeniile transporturilor, infrastructurii digitale și energetice.

În sectorul transporturilor, programul va promova rețelele interconectate și multimodale în scopul dezvoltării și modernizării infrastructurii feroviare, rutiere, navigabile interioare și maritime, precum și pentru asigurarea mobilității sigure și securizate. Programul va acorda prioritate dezvoltării în continuare a rețelelor transeuropene de transport (TEN-T), concentrându-se pe legăturile lipsă, pe proiectele transfrontaliere și pentru a îmbunătăți mobilitatea militară în UE.

Sursa de finanțare UE pentru CEF 2 este FC.

- **Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) 2020-2026** definește domeniile prioritare de investiții în scopul ieșirii din criză, relansării economice și creșterii capacității de reziliență, respectiv stabilește prioritățile investiționale și reformele necesare pentru redresare și creștere sustenabilă, corelate tranziției verzi și digitale avute în vedere de Comisia Europeană. Unul din domeniile în care PNRR intervine cu reforme și investiții este și domeniul transporturilor.

1.3. Contextul de piață în care își desfășoară activitatea CFR SA

Accesul la infrastructura feroviară este garantat în condiții nediscriminatorii tuturor operatorilor de transport feroviar care îndeplinesc condițiile necesare și suficiente și care solicită și încheie cu CFR SA un contract de acces sau o convenție de alocare în cazul celorlalți solicitanți.

A. Condiții care trebuie îndeplinite de către solicitant:

O capacitate de infrastructură poate fi cerută de către un operator de transport feroviar (OTF), definit conform art. 3, pct. 28 din Legea nr. 202/2016 sau de către alți solicitanți (în afară de OTF), așa cum sunt aceștia definiți la art. 38 alin. (2) și alin. (3) și la art.41 alin. (1) din Legea 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european, cu modificările și completările ulterioare:

- alte persoane fizice sau juridice sau entități (de ex. autorități competente prevăzute în Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 privind serviciile publice de transport de călători);
- încărcătorii, expeditorii și operatorii de transport combinat care doresc să obțină capacități pentru activități de serviciu public sau în interes comercial.

Acesta poate fi:

- OTF român sau străin și/sau grup internațional de OTF care să:
 - dispună de **licență de transport feroviar**;
 - dețină **certificat de siguranță** pentru rutele solicitate și
 - să aibă încheiat **un contract de acces pe infrastructură cu CFR**;
- alt solicitant care nu este OTF și care să dețină o convenție de alocare încheiată cu CFR SA.

B. Licența

Licența de transport feroviar este acordată în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 535/2007 cu modificările și completările ulterioare, emis de Ministerului Transporturilor și Infrastructurii a Legii 202/2016, a OMT nr.683/2017 privind aprobarea tarifelor pentru prestațiile de activități specifice efectuate de AFER și HG. nr. 361/27.07.2018 privind aprobarea procedurilor pentru acordarea licențelor în domeniul transportului feroviar. Autoritatea responsabilă cu acordarea licențelor de transport feroviar din România este Organismul de Licențe Feroviare Român (OLFR), organism independent care funcționează în cadrul Autorității Feroviare Române - AFER. Licența de transport feroviar acordată de către OLFR este valabilă și în celelalte state membre ale Uniunii Europene pentru servicii echivalente de transport feroviar. OLFR și CFR recunosc ca valabile pe căile ferate din România licențele de transport feroviar acordate de autoritățile responsabile cu licențierea operatorilor de transport feroviar din celelalte state membre ale Uniunii Europene, pentru un tip de serviciu echivalent celui înscris în licență în conformitate cu legislația comunitară aplicabilă, respectiv Legea nr.202/2016.

C. Contractul de acces cu OTF

Contractul de acces pe infrastructura feroviară administrată de CFR stabilește drepturile și obligațiile CFR și OTF în ceea ce privește alocarea și utilizarea capacităților de infrastructură, precum și a altor servicii furnizate sau asigurate de către CFR. Contractul de acces se încheie de obicei pentru perioada de valabilitate a unui mers de tren și are o structură standard aplicabilă la toți OTF, pentru același tip de trafic. Contractul de acces conține cel puțin următoarele clauze: a) servicii oferite OTF, conform Anexei II la Legea 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european, cu modificările și completările ulterioare, grupate pe categorii după cum urmează: - pachetul minim de acces; - accesul, inclusiv accesul pe calea ferată, la infrastructurile de servicii, în cazul în care acestea există, și la serviciile furnizate în cadrul acestor infrastructuri; - servicii suplimentare; - servicii auxiliare; b) drepturile de exploatare a infrastructurii feroviare și trasele alocate; c) obligațiile și răspunderile părților; d) parametrii de performanță privind calitatea serviciilor contractate; e) nivelul TUI și al tarifelor pentru celelalte servicii incluse în contract; f) durata contractului și clauze de reziliere; g) alte

elemente. De asemenea, contractul stabilește drepturile și obligațiile CFR și OTF în ceea ce privește alocarea capacităților. Contractul de acces trebuie încheiat între CFR și OTF înainte de alocarea traselor solicitate.

În conformitate cu prevederile art. 38 alin. (2) și (3) și ale art.41 alin. (1) din Legea 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european, cu modificările și completările ulterioare, CFR poate încheia contracte și cu alți solicitanți în afară de OTF, așa cum sunt aceștia definiți la art. 3 pct. 28 din aceeași lege: - alte persoane fizice sau juridice sau entități (de ex. autorități competente prevăzute în Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 privind serviciile publice de transport de călători); - încărcătorii, expeditorii și operatorii de transport combinat care doresc să obțină capacități pentru activități de serviciu public sau în interes comercial. Convenția de alocare stabilește drepturile și obligațiile CFR și ale solicitantului în ceea ce privește alocarea traselor. Convenția de alocare se încheie de obicei pentru perioada de valabilitate a unui mers de tren și are o structură standard aplicabilă la toți solicitanții. Convenția de alocare conține cel puțin următoarele clauze: a) trasele alocate solicitantului; b) OTF desemnat de solicitant pentru utilizarea fiecărei trase alocate solicitantului; c) obligațiile și răspunderile părților; d) parametrii de performanță privind calitatea serviciilor contractate; e) nivelul tarifelor pentru serviciile incluse în contract; f) durata contractului și clauze de reziliere; g) alte elemente.

Tariful de utilizare a infrastructurii (TUI) se plătește în funcție de volumul de tren km realizat, clasa de linie pe care circula precum și tonajul trenului, conform metodologiei de calcul TUI aprobată prin hotărâre de guvern.

În cursul anului 2024, Direcția Trafic a asigurat coordonarea circulației pentru un număr mediu zilnic de 1967 trenuri de călători (Intercity, IR, R, garnituri goale, locomotive izolate) - CFR Călători și 6 operatori de transport feroviar (OTF) cu capital privat care desfășoară trafic de călători și 573 trenuri de marfă (directe, convoaie, locomotive izolate) - CFR Marfă și 41 OTF cu capital privat care desfășoară trafic de marfă (din care 3 OTF au și trafic de călători), cu 6 OTF mai mult decât în 2023.

Volumul total al traficului efectuat pe întreaga rețea CFR (inclusiv pe secțiunile închiriate) în anul 2024, a fost de 81.907.304,659 tren-km (din care în trafic de călători 62.530.955,322 tren-km și în trafic de marfă 19.376.349,337 tren-km).

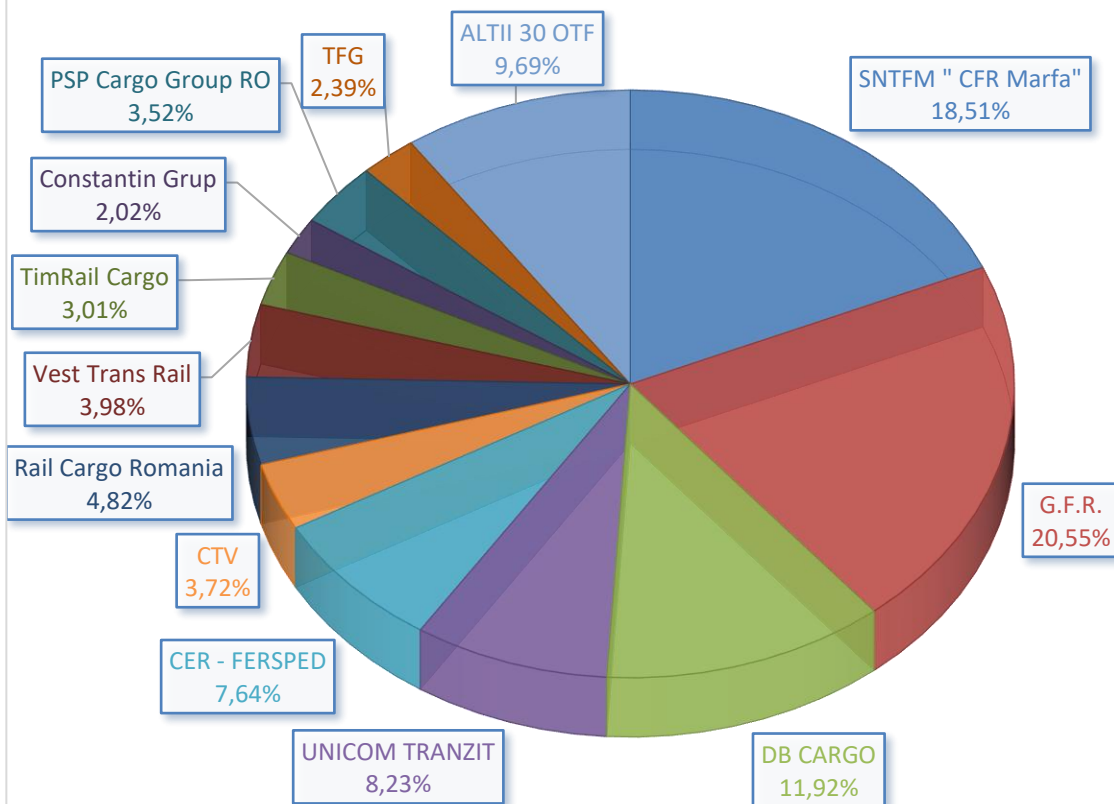
Volumul traficului pentru care CFR a facturat TUI în anul 2024, a fost de 78.800.604,320 tren-km (din care pentru trafic de călători 59.507.821,726 tren-km și pentru trafic de marfă 19.292.782,594 tren-km). TUI reprezintă principalul venit al CFR și pentru anul 2024 a avut o valoare medie statistică de 16,47 lei/tren-km pentru traficul de marfă și 10,66 lei/tren-km pentru traficul de călători.

Veniturile realizate din aplicarea TUI pentru trenurile circulate în anul 2024 s-au ridicat la valoarea de 994.548.514,37 lei pentru un număr total de 915.829 de trenuri, din care 675.351.680,67 lei pentru traficul de călători aferent unui număr de 701.767 de trenuri de călători și 319.196.833,70 lei pentru traficul de marfă aferent unui număr de 214.062 trenuri de marfă.

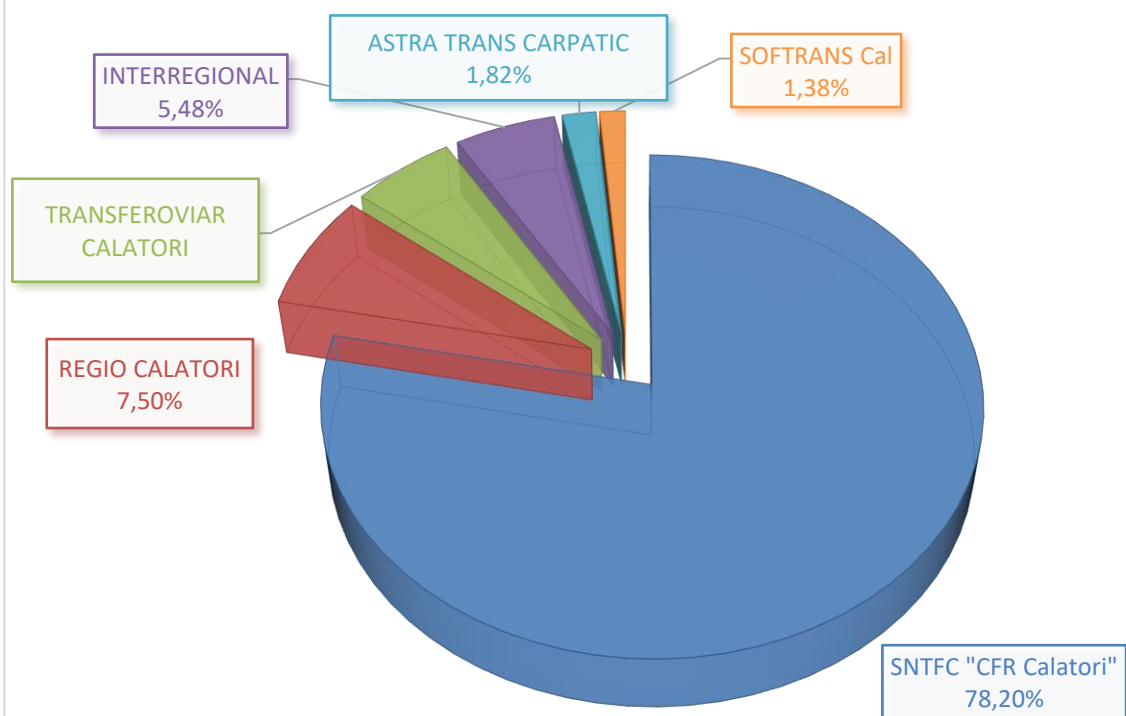
Comparativ cu anul 2023, în anul 2024 se constată că valoarea volumului de tren-km efectuat pe infrastructura administrată de CFR a scăzut în total cu 4,66 %, iar valoarea veniturilor TUI a crescut cu un total de aproximativ 5,21 %, ca urmare a majorării valorii unitare TUI începând cu data de 01 martie 2024.

În diagramele următoare sunt prezentate cotele de piață pentru traficul de marfă și călători pentru anul 2024:

COTE DE PIATA -TRAFIC DE MARFA 2024

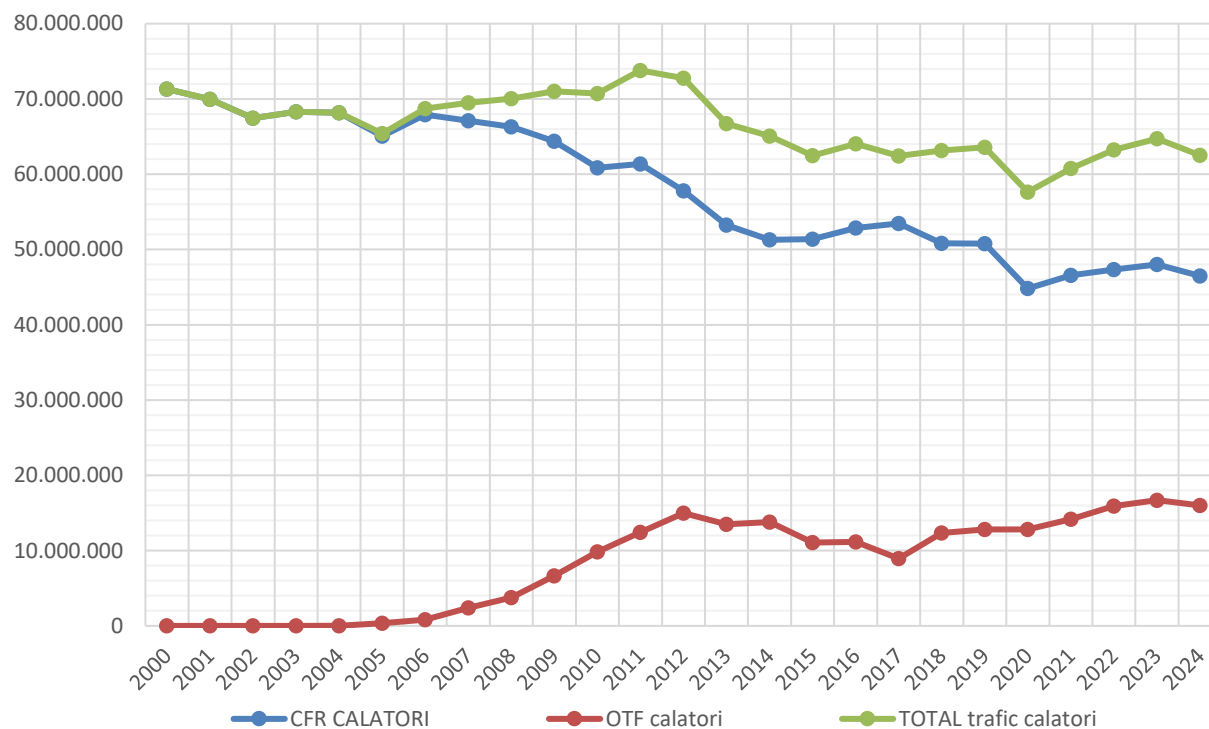


COTE DE PIATA TRAFIC CALATORI 2024

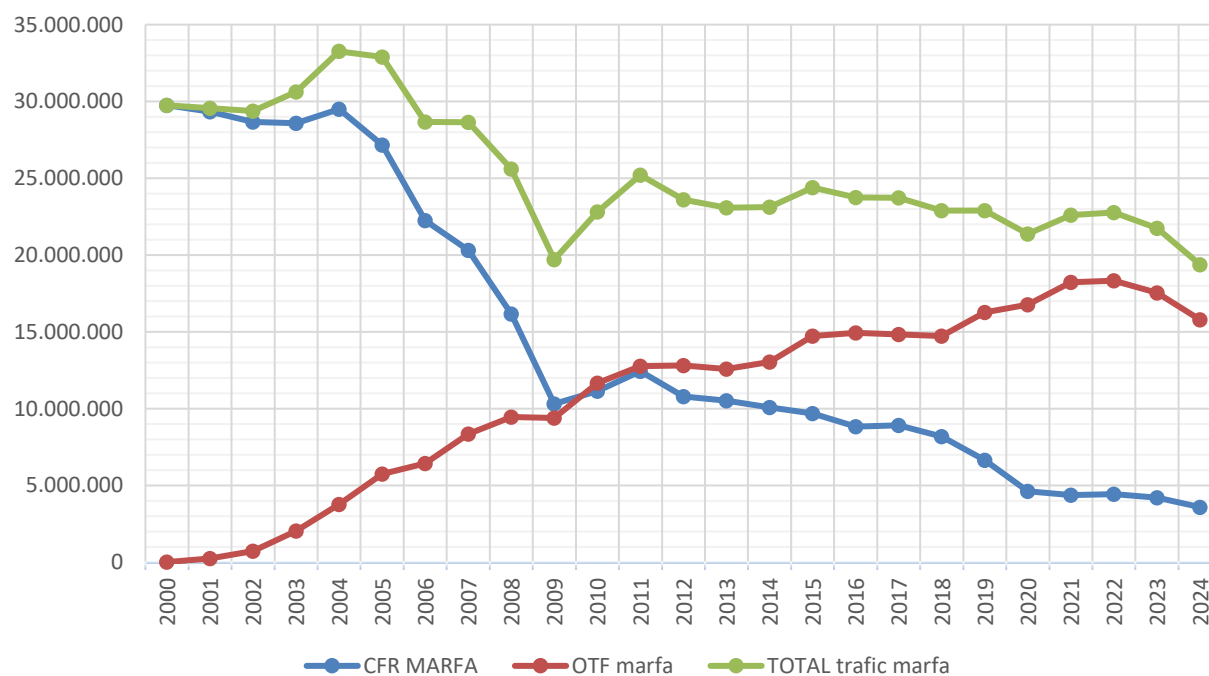


Evoluția pe tipuri de trafic pentru perioada 2000 – 2024

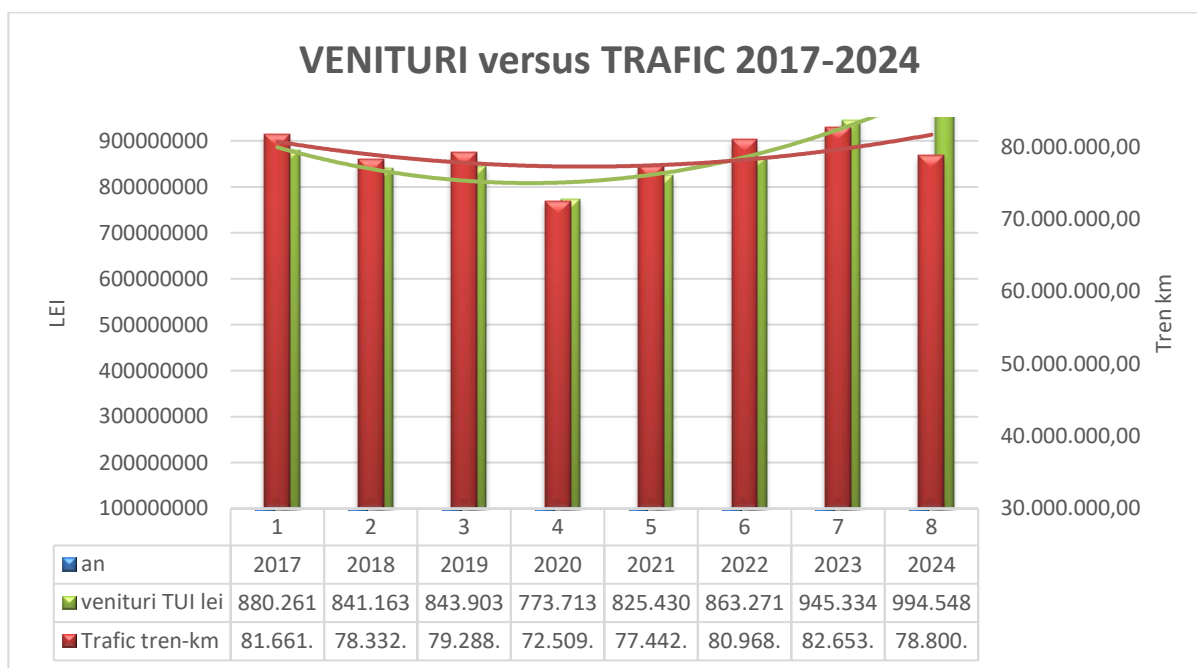
**Evoluție trafic calatori
2000-2024**



**Evoluție trafic marfa
2000-2024**



Tendințe în evoluția traficului și a veniturilor în perioada 2017-2024



1.4. Documentele care cuprind strategia guvernului referitoare la piața în care activează CFR SA

- HG nr. 581 din 10 septembrie 1998 privind înființarea Companiei Naționale de Căi Ferate "C.F.R." - S.A. prin reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române
- Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european, care constituie transpunerea Directivei 2012/34/EC a Uniunii Europene privind instituirea spațiului feroviar unic european
- HG nr. 666 din 14 septembrie 2016 pentru aprobarea documentului strategic Master Planul General de Transport al României
- HG nr. 985 din 12 noiembrie 2020 pentru aprobarea Strategiei de dezvoltare a infrastructurii feroviare 2021-2025
- HG nr. 1302 din 30 decembrie 2021 pentru aprobarea Programului de acțiune pentru dezvoltarea infrastructurii feroviare și transferul modal către calea ferată al fluxurilor de transport de călători și marfă
- HG nr. 1312 din 30 decembrie 2021 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr. 666/2016 pentru aprobarea documentului strategic Master Planul General de Transport al României
- HG nr. 651 din 18 mai 2022 pentru aprobarea Programului național de acțiune privind implementarea Sistemului european de management al traficului feroviar
- HG nr. 652 din 18 mai 2022 pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 1.302/2021 privind aprobarea Programului de acțiune pentru dezvoltarea infrastructurii feroviare și transferul modal către calea ferată al fluxurilor de transport de călători și marfă

1.5. Rezumatul obiectivelor strategice la nivel național pentru piața în care activează CFR SA

I. Conform **Master Planului General de Transport al României** aprobat prin HG nr. 666 / 2016 principalele obiective strategice la nivel central și regional sunt:

A. Sustenabilitatea Infrastructurii:

- Stoparea degradării infrastructurii prin realizarea întreținerii la nivelul necesar pentru funcționarea în regim permanent a infrastructurii
- Reabilitarea liniei pentru atingerea vitezei proiectate
- Modernizarea liniei pentru atingerea unei viteze mai mari, inclusiv construirea unor magistrale de mare viteză (parte a coridoarelor internaționale de mare viteză)
- Identificarea unei rețele primare care să fie adusă cu prioritate la standarde europene și care să acopere cel mai mare procent din trafic dat fiind bugetul disponibil estimat pentru întreținere și reparații capitale.

B. Eficiența Managementului:

- Stabilirea unui sistem eficient de responsabilizare în ceea ce privește performanța
- Modernizarea sistemelor de management al circulației trenurilor pentru a permite creșterea productivității și îmbunătățirea performanței serviciilor de transport
- Adecvarea managementului la noile tehnologii și sisteme în sectorul transportului feroviar de marfă pentru creșterea eficienței sale.
- Valorificarea activelor neesențiale și/sau redundante și a altor bunuri pentru a genera venituri

C. Crearea condițiilor pentru existența unor servicii atractive și îmbunătățirea competitivității căii ferate:

- Creșterea frecvenței serviciilor de transport, cu un grafic de mers al trenurilor cu intervale regulate, pe principalele coridoare
- Creșterea vitezei liniei la parametrii proiectați prin lucrări de reparații pentru ridicarea restricțiilor de viteză
- Creșterea eficienței la punctele de trecere a frontierei pentru a reduce întârzierile
- Utilizarea aplicațiilor GPS pentru facilitarea urmăririi materialului rulant de către operatorii de marfa

D. Îmbunătățirea contractelor de servicii publice:

- Definirea unor indicatori de performanță clari pentru parametrii serviciilor publice – făcând legătură directă cu condițiile de plată, precum penalizări pentru întârzierile înregistrate, comparativ cu timpii de parcurs prevăzuți în contractul de servicii publice.
- Utilizarea aceluiași sistem în relația dintre operatori și infrastructură – făcând legătură directă cu condițiile de plată, incluzând penalizări din tariful de utilizare a infrastructurii pentru întârzierile generate din cauza infrastructurii, comparativ cu timpii de parcurs prevăzuți în contractul de servicii publice

E. Extinderea rețelei de linii electrificate

F. Optimizarea gradului de divizare a rețelei

G. Infrastructură de linii noi – dublare de linii sau linii noi în zonele cu legături lipsă

H. Îmbunătățiri legislative de natură să încurajeze competiția intermodală și intramodală

I. Utilizarea eficientă a resurselor în scopul maximizării beneficiilor prin direcționare prioritara către acele zone ale rețelei susceptibile să genereze beneficii maxime pentru întreg sistemul feroviar român

II. Conform **Strategiei de dezvoltare a infrastructurii feroviare 2021-2025** aprobată prin HG nr. 985 din 12 noiembrie 2020, obiectivele strategice generale și specifice privind dezvoltarea infrastructurii feroviare sunt:

Obiective strategice generale

- A. Creșterea competitivității transportului feroviar pe piața internă
- B. Integrarea în spațiul feroviar unic european

Obiectivele specifice subsumate obiectivelor generale

A. Creșterea competitivității transportului feroviar pe piața internă:

- Creșterea vitezei de circulație pe infrastructura feroviară
- Creșterea vitezelor comerciale realizate, prin reducerea ecartului față de viteza permisă de infrastructura feroviară. Creșterea punctualității trenurilor
- Creșterea eficienței economice a activităților de administrare a infrastructurii feroviare
- Menținerea la nivel ridicat a siguranței circulației trenurilor
- Creșterea eficienței energetice și reducerea nivelului de poluare
- Îmbunătățirea conectivității rețelei feroviare
- Creșterea competitivității transportului feroviar de pasageri
- Creșterea competitivității transportului feroviar de marfă

B. Integrarea în spațiul feroviar unic european :

- Reabilitarea și modernizarea infrastructurii coridoarelor feroviare internaționale
- Reabilitarea și modernizarea infrastructurii rețelei TEN-T
- Integrarea în rețeaua feroviară europeană de mare viteză
- Susținerea mobilității militare

2. INDICATORI DE CALITATE ȘI PERFORMANȚĂ PRIVIND FUNCȚIONAREA INFRASTRUCTURII FERROVIARE

Acești indicatori sunt stabiliți de HG nr. 920/2021 privind aprobarea *Contractului de activitate și performanță al Companiei Naționale de Căi Ferate CFR SA. pentru perioada 2021—2025* și actualizați prin Actul adițional nr. 1 pe anul 2024 la contract, aprobat prin HG 1460/2024 .

Pentru evaluarea performanței globale a companiei în conformitate cu prevederile anexei nr. 11 la contractul de activitate și performanță al CFR SA pentru perioada 2021-2025 se iau în considerare indicatorii de tip **P** (performanță) din tabelele următoare, ponderați cu valorile precizate în tabele.

Gradul de realizare a acestor indicatori la data de 31 decembrie 2024, conform prevederilor HG 920/2021, grupați în funcție de tipul activităților, este prezentat în textul și tabelele de mai jos:

Indicele agregat de performanță privind activitățile de mentenanță și reînnoire a infrastructurii feroviare este

$$P_{mnt} = 105,18\%$$

Indicele agregat de performanță privind activitățile de mentenanță și reînnoire a infrastructurii feroviare a fost calculat pe baza următoarelor date:

Nr. Crt	Denumire indicator	Tip indicator	Pondere [%]	Realizare indicator R_i [%]
0	1	2	3	4
A.	Indicatori privind activitatea de mentenanță			
A.1	Viteza tehnică asigurată	P	14	111,54
A.2	Gradul de utilizare a performanțelor proiectate	P	12	111,54
A.3	Indisponibilitatea rețelei feroviare dpdv al performanțelor			
	A.3.1. Valoare indisponibilitate	P	14	100,00
	A.3.2. Rată de indisponibilitate	m		
A.4	Numărul punctelor periculoase eliminate prin reparații curente	P	12	112,50
A.5	Utilizarea resurselor financiare alocate pentru mentenanță			
	A.5.1. Utilizarea resurselor financiare alocate pentru întreținere	P	12	100,56
	A.5.2. Utilizarea resurselor financiare alocate pentru reparații curente	P	12	105,14
A.6	Eficiența contractării activităților privind mentenanța			
	A.6.1. Eficiența contractării activităților privind întreținerea	m		
	A.6.2. Eficiența contractării activităților privind reparațiile curente	m		
B.	Indicatori privind activitatea de reînnoire			
B.1	Lungime linie reînnoită (refacție)	P	12	100,00
B.2	Numărul punctelor periculoase eliminate			
	B.2.1. Număr puncte periculoase eliminate prin reînnoire	P	12	100,00
	B.2.2. Cotă totală de reducere a numărului de puncte periculoase	m		
B.3	Infrastructură scadentă la reînnoire			
	B.3.1. Linii curente și directe			
	a. Lungime scadentă	m		
	b. Cotă depășire scadentă	m		
	B.3.2. Instalații de semnalizare în stații			
	a. Instalații scadente	m		
	b. Cotă depășire scadentă	m		
	B.3.3. Instalații de semnalizare linie curentă			
	a. Lungime scadentă	m		
	b. Cotă depășire scadentă	m		

Indicele agregat de performanță privind activitățile de exploatare a infrastructurii feroviare este

$$P_{\text{exp}} = 101,84$$

Indicele agregat de performanță privind activitățile de exploatare a infrastructurii feroviare a fost calculat pe baza următoarelor date:

Nr crt	Denumire indicator	Tip indicator	Pondere [%]	Realizare indicator R _i [%]
0	1	2	3	4
C.	Indicatori privind activitatea de operare a infrastructurii			
C.1	Punctualitatea trenurilor de călători	P	14	102,15
C.2	Predictibilitatea trenurilor de călători	P	14	100,00
C.3	Punctualitatea trenurilor de marfă	P	12	129,44
C.4	Siguranța circulației (accidente și incidente)	P	12	114,43
C.5	Creșterea nivelului de siguranță la trecerile la nivel			
	C.5.1. Număr treceri la nivel modernizate	P	12	68,97
	C.5.2. Cota de creștere a siguranței la trecerile la nivel	m		
D.	Indicatori privind volumele de activitate			
D.1	Parcursul trenurilor de călători			
	D.1.1. Parcursul trenurilor de călători pe rețea	P	12	100,00
	D.1.2. Utilizarea magistrelor în traficul de călători			
	a. Parcursul trenurilor	m		
	b. Cota magistrale	m		
D.2	Parcursul trenurilor de marfă			
	D.2.1. Parcursul trenurilor de marfă pe rețea	P	12	100,00
	D.2.2. Utilizarea magistrelor în traficul de marfă			
	a. Parcursul trenurilor	m		
	b. Cota magistrale	m		
E.	Indicatori privind protecția mediului			
E.1	Linie electrificată			
	E.1.1. Lungime linie electrificată	P	12	100,00
	E.1.2. Cota electrificare	m		
F.	Indicatori privind alte componente ale activităților de exploatare			
F.1	Satisfacția clienților	m		

Indicele agregat de performanță privind activitățile de investiții pentru modernizarea/reabilitarea și dezvoltarea infrastructurii feroviare administrate de CFR SA și pentru creșterea eficienței activităților de administrare a infrastructurii feroviare este

$$P_{inv} = 106,49\%$$

Indicele agregat de performanță privind activitățile de investiții pentru modernizarea/reabilitarea și dezvoltarea infrastructurii feroviare administrate de CFR SA și pentru creșterea eficienței activităților de administrare a infrastructurii feroviare a fost calculat pe baza următoarelor date:

Nr crt	Denumire indicator	Tip indicator	Pondere [%]	Realizare indicator R_i [%]
0	1	2	3	4
G.	Indicatori privind activitatea de pregătire și implementare a proiectelor			
G.1	Realizarea fazelor de pregătire și implementare a proiectelor majore de infrastructură	P	40	88,89
G.2	Utilizarea resurselor financiare alocate pentru proiectele de infrastructură	P	30	117,58
G.3	Utilizarea fondurilor europene nerambursabile alocate pentru proiectele de infrastructură	P	30	118,87
H.	Indicatori privind monitorizarea și soluționarea disputelor contractuale			
H.1	Monitorizarea disputelor contractuale	m		
H.2	Soluționarea disputelor contractuale	m		

Indicele agregat de performanță privind alte activități ale CFR SA este

$$P_{alt} = 163,08\%$$

Indicele agregat de performanță privind alte activități ale CFR SA a fost calculat pe baza următoarelor date:

Nr crt	Denumire indicator	Tip indicator	Pondere [%]	Realizare indicator R_i [%]
0	1	2	3	4
I.	Indicatori privind capacitatea administrativă de pregătire și implementare a proiectelor			
I.1	Calitatea documentației de atribuire pentru studii de fezabilitate	P	15	100,00
I.2	Controlul calității fazelor de proiectare	P	15	100,00
I.3	Conformitatea documentației de atribuire pentru lucrări cu cerințele acordului de mediu	P	15	100,00
I.4	Controlul maturității proiectului la atribuirea contractului de execuție a lucrărilor	P	15	500,00
J.	Indicatori privind managementul activităților companiei			
J.1	Implementarea sistemului de control intern managerial la nivelul companiei	m	0	
J.2	Implementarea sistemului de control intern managerial în domeniul achizițiilor publice	P	40	107,69

Indicele global de performanță al activității CFR SA în anul 2024 este

$$P_{CFR} = 105,32\%$$

3. DESCRIEREA POLITICILOR ADOPTATE DE ENTITATE ÎN LEGĂTURĂ CU ACESTE ASPECTE, INCLUSIV A PROCEDURILOR DE DILIGENȚĂ NECESARĂ APLICATE

C.N.C.F. „CFR” - S.A. are stabilită și implementată „Politica C.N.C.F. „CFR” - S.A. în domeniul Sistemului de Management Integrat Calitate - Mediu - Siguranță Feroviară” (SMCMS), actualizată în anul 2022. Politica promovează sistemul de transport feroviar, satisfacerea necesităților și așteptărilor părților interesate în legătură cu rețeaua de transport feroviar, prin furnizarea de servicii de calitate, în condiții de siguranță feroviară. *Politica* promovează de asemenea, minimizarea impactului negativ al activității desfășurate asupra mediului, dezvoltarea infrastructurii feroviare și modernizarea acesteia prin metode mecanizate, managementul traficului, monitorizarea și comanda semnalizării, în concordanță cu standardele europene de performanță și specificațiile tehnice de interoperabilitate.

Prin punerea în aplicare a *Politicii*, se urmărește creșterea performanțelor companiei în toate domeniile de activitate, inclusiv prin acțiuni pentru protecția mediului și prevenirea poluării, managementul riscurilor, implementarea unui management energetic eficient, respectarea obligațiilor de conformare aplicabile și adaptarea continuă a proceselor în scopul satisfacerii exigențelor părților interesate. Totodată, *Politica* susține eforturile care se depun la nivelul companiei în activitatea de obținere a autorizării subsistemelor structurale fixe nou construite, reînnoite sau modernizate - componente ale sistemului de transport feroviar național.

De asemenea, în calitate de operator de date cu caracter personal, C.N.C.F. „CFR” - S.A. are stabilită și implementată „Politica privind prelucrarea datelor cu caracter personal”. Această *Politică* reflectă preocuparea constantă a companiei în vederea asigurării unei protecții ridicate pentru prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestora. Include referiri și informații privind: persoanele vizate, categoriile de date prelucrate, legalitatea și scopurile prelucrării, destinarii datelor cu caracter personal, stocarea datelor cu caracter personal, drepturile persoanelor vizate.

„Politica în domeniul Sistemului de Management Integrat Calitate - Mediu - Siguranță Feroviară” și „Politica privind prelucrarea datelor cu caracter personal” sunt disponibile pentru public pe site-ul C.N.C.F. „CFR” - S.A. și de asemenea, sunt postate în Portalul informatic intern al companiei.

4. REZULTATELE POLITICILOR RESPECTIVE

C.N.C.F. „CFR” - S.A. deține certificate privind implementarea și menținerea:

- „Sistemului de management al calității”, conform cerințelor standardului SR EN ISO 9001:2015 (Certificatul AFER nr. 301, data certificării curente 12 septembrie 2022);
- „Sistemului de management al mediului” conform cerințelor standardului SR EN ISO 14001:2015 (Certificatul AFER nr. 114, data certificării curente 12 septembrie 2022).

Cele două certificate sunt valabile până la data de 16 august 2025, în condițiile supravegherii exercitate de OCSM – AFER și sunt emise pentru întreaga companie, având specificate următoarele domenii de activitate:

- administrarea infrastructurii feroviare și asigurarea accesului echitabil și nediscriminatoriu operatorilor de transport feroviar în condițiile legii;
- Dezvoltarea și modernizarea infrastructurii feroviare;
- Organizarea, planificarea, coordonarea și controlul activităților de administrare, exploatare, întreținere și reparare a infrastructurii feroviare;
- Desfășurarea activităților industriale și de servicii conexe pentru asigurarea funcționării infrastructurii feroviare;
- Gestionarea patrimoniului auxiliar feroviar.

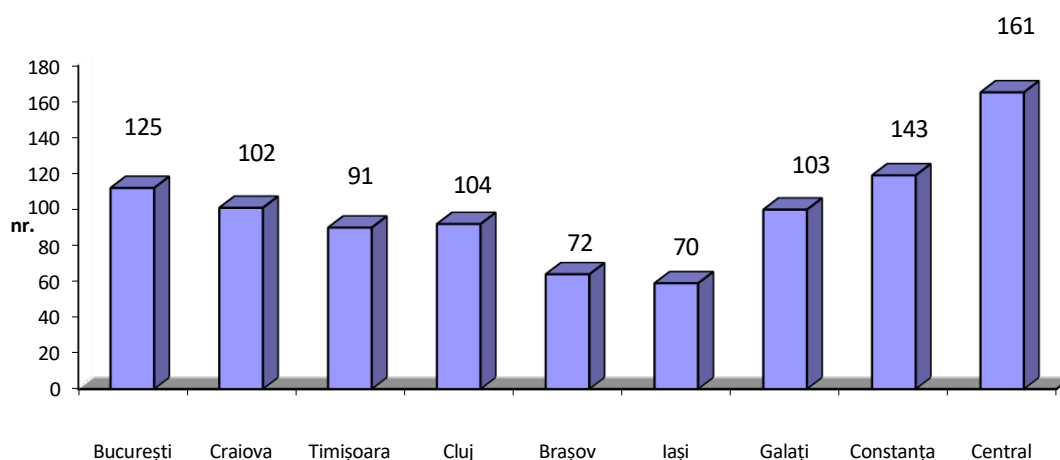
Pentru respectarea cerințelor standardelor 9001:2015 și 14001:2015, ale Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, ale Regulamentului (UE) GDPR nr. 679/2016, precum și ale obligațiilor de conformare privind mediul aplicabile companiei s-au desfășurat activități specifice pentru menținerea și îmbunătățirea sistemului integrat calitate-mediul, pentru dezvoltarea sistemului de control intern managerial și pentru implementarea prevederilor pentru

protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

5. PRINCIPALELE RISCURI LEGATE DE ACESTE ASPECTE CARE DECURG DIN OPERAȚIUNILE ENTITĂȚII, INCLUSIV, ATUNCI CÂND ESTE RELEVANT ȘI PROPORTIONAL, RELAȚIILE SALE DE AFACERI, PRODUSELE SAU SERVICIILE SALE CARE AR PUTEA AVEA UN IMPACT NEGATIV ASUPRA DOMENIILOR RESPECTIVE ȘI MODUL ÎN CARE ENTITATEA GESTIONEAZĂ RISCURILE RESPECTIVE

În ceea ce privește managementul riscurilor, abordarea este integrată calitate - mediu - control intern managerial. Conform *Procedurii de Sistem „Managementul riscurilor”, cod PS 0-6.1, Ediția 3, Revizia 0*, au fost revizuite riscurile pentru anul 2024 (au fost identificate 971 riscuri la nivel de companie, din care 161 riscuri la Central și 810 riscuri la SRCF 1-8, fiind evidențiate 5 riscuri semnificative). Pentru riscurile semnificative identificate, au fost elaborate planuri de măsuri de control. Au fost întocmite analize și raportări detaliate și a fost calculat profilul de risc (inerent și rezidual).

Riscuri identificate în anul 2024



A fost optimizată aplicația informatică internă „*Registrul riscurilor*” (versiunea 4/ianuarie 2022). Aplicația funcționează în Portalul intern, este utilizată atât la Central, cât și SRCF 1-8 și permite calculul riscurilor inerente și al celor reziduale, după selectarea măsurilor de control.

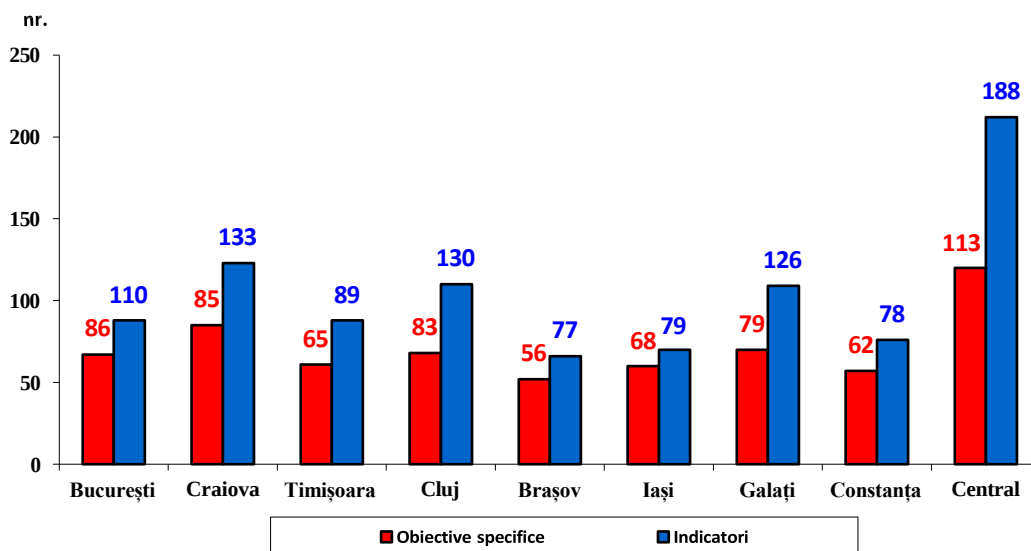
Informațiile privind derularea „Managementului riscurilor” la nivelul C.N.C.F. „CFR” - S.A. fac obiectul informării publice, motiv pentru care sunt postate și actualizate periodic pe site-ul companiei.

Referitor la Managementul riscurilor de corupție, conform *Procedurii Operaționale cod PO 0-6.1-01, Ediția 1, Revizia 2* care are drept referențial metodologia standard de evaluare, respectând prevederile HG nr. 599/2018, a fost conceput și difuzat chestionar pentru identificarea acestui tip de riscuri, iar rezultatele acestora au fost centralizate și analizate în cadrul Grupului de Lucru. Au fost actualizate Registrele Riscurilor de corupție la Central/SRCF, fiind realizate profiluri de risc. La nivelul companiei au fost identificate 261 de riscuri de corupție, din care 30 la Central și 231 la SRCF 1-8 (în total 248 riscuri cu nivel scăzut și 13 cu nivel mediu).

6. INDICATORI DE PERFORMANȚĂ NEFINANCIARĂ RELEVANȚI PENTRU ACTIVITATEA SPECIFICĂ A ENTITĂȚII

Au fost stabilite, prin implicarea tuturor structurilor organizatorice, 697 obiective specifice la nivel de companie (113 la Central și 584 la SRCF 1-8), 1010 indicatori asociați (188 la Central și 822 la SRCF 1-8), iar pe baza rezultatelor acestora se realizează monitorizarea performanțelor obținute.

Situația obiectivelor specifice și a indicatorilor de performanță stabiliți pentru anul 2024 se prezintă astfel:



7. DETALII PRIVIND IMPACTUL ACTUAL ȘI PREVIZIBIL AL OPERAȚIUNILOR ENTITĂȚII ASUPRA MEDIULUI ȘI, DUPĂ CAZ, ASUPRA SĂNĂTĂȚII ȘI A SIGURANȚEI, UTILIZAREA DE ENERGIE REGENERABILĂ ȘI NEREGENERABILĂ, EMISIILE DE GAZE CU EFECT DE SERĂ, UTILIZAREA APEI ȘI POLUAREA AERULUI

Factorul de Mediu - Aer

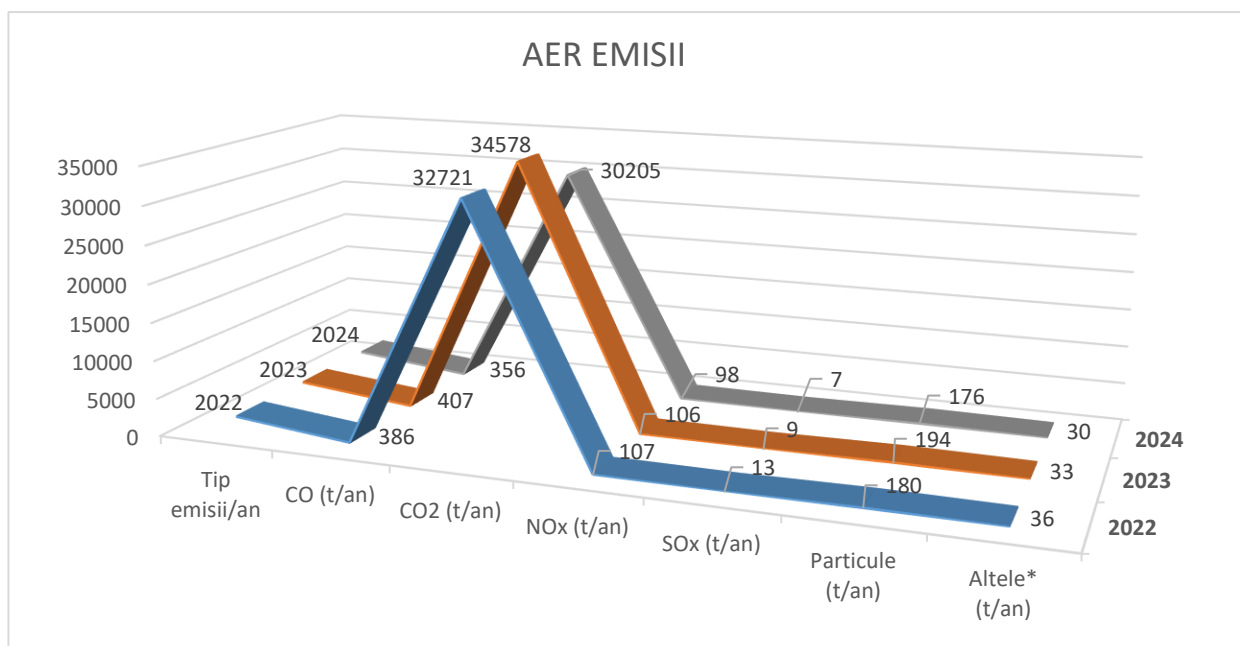
Sectorul feroviar este recunoscut la nivel mondial drept cel mai eficient mijloc de transport din punct de vedere al emisiilor, însă este necesară conștientizarea responsabilității reducerii consumului specific de energie, respectiv a emisiilor, în principal al celor cu efect de seră, rezultate din activitatea de transport feroviar. Prin activitatea desfășurată, Compania Națională de Căi Ferate "CFR" – S.A., în calitate de administrator al infrastructurii feroviare, este mai puțin poluantă, comparativ cu operatorii de transportul feroviar de călători și marfă.

Avantajele ecologice ale transportului feroviar (călători și marfă), având în vedere poluarea atmosferică:

- gradul redus de poluare a mediului în raport cu celelalte moduri de transport;
- consumul energetic redus, comparativ cu alte moduri de transport;
- intervenții minime în peisajul natural, permițând conservarea acestuia;
- oferă posibilități pentru dezvoltarea de facilități și tehnologii în transportul multimodal.

În anul 2024, emisiile rezultate din arderea combustibililor pentru surse staționare și mobile, estimate în funcție de consumurile de combustibili ale C.N.C.F. „CFR”- S.A. au totalizat 30.872 tone, față de 35.327tone în anul 2023, rezultând o scădere a emisiilor rezultate din activitatea CFR SA.

Emisiile de CO₂ generate direct din instalațiile companiei (surse staționare) în anul 2024 au fost de 18.833 tone CO₂, față de 21.240 tone CO₂ în anul 2023.



* în categoria altele au fost incluse emisii de: metan, protoxid de azot, diverși poluanți organici persistenti

Schimbările climatice constituie o problemă la nivel global, consecințele acestora devin tot mai evidente, iar tendințele actuale legate de climă, manifestate prin temperaturi foarte ridicate/caniculă, furtuni puternice, ninsori abundente, etc. au impact asupra infrastructurii de transport feroviar.

Evaluarea și gestionarea zgomotului feroviar

În conformitate cu prevederile Legii nr. 121/2019, cu modificările și completările ulterioare, CNCF „CFR” - SA are obligația să elaboreze și să depună spre evaluare la Agenția Națională de Protecția Mediului, hărțile strategice de zgomot produs de traficul feroviar pentru căile ferate care sunt în administrarea companiei, astfel :

a) Tronsoane de cale ferată cu trafic mai mare de 30.000 de treceri de trenuri pe an:

1. București Nord-Ploiești (limita UAT Ploiești Sud); 2. Ploiești Vest-Predeal; 3. Ploiești Sud-Buzău; 4. Fetești-Constanța; 5. Roșiori Nord-Filiași;

b) Căile ferate din interiorul aglomerărilor:

1. Municipiul București; 2. Municipiul Iași; 3. Municipiul Cluj Napoca; 4. Municipiul Timișoara; 5. Municipiul Constanța; 6. Municipiul Craiova; 7. Municipiul Galați; 8. Municipiul Brașov; 9. Municipiul Ploiești; 10. Municipiul Pitești; 11. Municipiul Bacău; 12. Municipiul Oradea; 13. Municipiul Botoșani; 14. Municipiul Brăila; 15. Municipiul Buzău; 16. Municipiul Târgu Mureș; 17. Municipiul Sibiu; 18. Municipiul Arad; 19. Municipiul Baia Mare; 20. Municipiul Satu Mare; 21. Municipiul Vaslui; 22. Municipiul Drobeta - Turnu Severin; 23. Municipiul Piatra Neamț; 24. Municipiul Râmnicu Vâlcea; 25. Municipiul Suceava.

Conform cerințelor legale pentru îndeplinirea responsabilităților companiei privind cartarea zgomotului produs de traficul feroviar din anul 2021, pentru „Elaborarea hărților strategice de zgomot și planurilor de acțiune, pentru căile ferate” a fost încheiat un contract cu SC CEPSTRA SRL .

Ministerul Mediului Apelor și Pădurilor a formulat cerințe suplimentare pentru realizarea hărților strategice de zgomot respectiv, transmiterea unor informații tehnice de cartare acustică, care sunt în conformitate cu modificările Directivei privind evaluarea și gestionarea zgomotului (pentru traficul feroviar).

Noile cerințe de cartare a zgomotului produs de traficul feroviar sunt realizate luând în considerare tipurile de linii de cale ferată existente pe respectivul tronson, tipul prismeii căii ferate, podurile (balastate, nebalastate), tipurile de talpă de șină (indică rigiditatea dinamică), rugozitatea capului de șină, prezența joantelor, precum și curbele în funcție de raza curbei (rază mică, medie, mare), inclusiv culegerea și prelucrarea acestor informații în software-ul de cartare (modelare) a zgomotului prin metoda de evaluare a zgomotului CNOSSOS-EU. Noile cerințe au generat efecte privind îndeplinirea cerințelor contractuale la termenul inițial stabilit prin contract.

CNCF „CFR”-SA a predat la sfârșitul anului 2024 hărțile strategice de zgomot pentru căile ferate, în vederea evaluării de către Agenția Națională de Protecția Mediului. Ulterior, acestea vor fi aprobate prin ordin de ministru al Ministerului Transportului și Infrastructurii, se vor publica pe site-ul www.cfr.ro, apoi și în Monitorul Oficial și vor fi transmise Comisiei Europene.

Pe baza hărților strategice de zgomot, în anul 2025 se vor elabora planurile de acțiune care vor cuprinde măsuri de reducere a zgomotului feroviar, acolo unde este cazul, dacă valorile nivelurilor de zgomot sunt peste limitele stabilite prin legislație, respectiv Ordinul nr. 2.328 / 2021 privind aprobarea valorilor-limită pentru indicatorii L_{zsn} (zi-seară-noapte), L_{noapte}, L_{zi} și L_{seară}.

Factorul de Mediu - Sol

Gestiunea deșeurilor

Activitatea privind gestiunea deșeurilor este urmărită în mod prioritar în temeiul OUG nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 856/2002 privind evidența gestiunii deșeurilor, cu modificările și completările ulterioare, pe baza raportărilor efectuate de SRCF 1-8.

Pentru colectarea selectivă a deșeurilor, se aplică prevederile Legii nr. 132/2010, având în vedere obligațiile stabilite de legislație CNCF „CFR” - S.A. transmite trimestrial la Agenția Națională de Protecția Mediului situația deșeurilor colectate selectiv, pe categorii de deșeuri, conform comunicărilor din teritoriu.

Asigurarea salubrității

Sucursalele R.C.F. întâmpină greutăți pentru menținerea stării de salubritate din cauza depozitelor de deșeuri necontrolate din zona de siguranță feroviară, astfel se depun eforturi majore și se consumă resurse financiare, materiale și umane pentru menținerea stării de salubritate generale a terenurilor infrastructurii feroviare. Zonele de protecție CF sunt afectate de depozitarea deșeurilor de orice fel, în special menajere, aruncate de către locuitorii riverani zonelor căii ferate.

Măsurile întreprinse de C.N.C.F. „CFR” - S.A. pentru salubritatea zonelor sunt igienizarea suprafețelor cu personal propriu; ridicarea deșeurilor cu firme specializate; adrese către primăriile din zonele afectate; planuri de salubritate. Însă se mențin, zone sensibile privind salubritatea unor amplasamente ale C.N.C.F. „CFR” – S.A. cu pondere în jurul orașelor mari unde este necesară urmărirea permanentă a stării de curățenie.

La nivelul anului 2024, s-au încheiat 327 contracte de salubritate, pentru un număr de 492 subunități și 52 contracte de salubritate, pentru un număr de 293 subunități C.N.C.F. „CFR” – S.A.

Controlul vegetației

S-au erbicidat cca.10.233 km de cale ferată, din care 4.721 km în stații, precum și suprafețe totalizând 336.050 mp, metoda utilizată fiind stropire cu pompa și cu instalația de pulverizat pe drezina.

Au fost realizate defrișări/cosiri de vegetație pentru suprafețe care totalizează 1.118.585 mp.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2018 privind combaterea buruienii ambrozia, cu modificările și completările ulterioare și HG nr. 707/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 62/2018 privind combaterea buruienii ambrozia, cu modificările și completările ulterioare, SRCF 1 - 8 au efectuat acțiuni ample de combatere a buruienii ambrozia, pentru care s-au executat lucrări de erbicidare, cosire, etc., în perioada stabilită de prevederile legale în vigoare. Măsurile realizate au fost comunicate autorităților cu atribuții în domeniu.

Incidente/accidente de mediu

În anul 2024 nu au fost raportate incidente de mediu. Personalul implicat în activitatea SC a fost prelucrat prin instructajul periodic, privind modul de acțiune și avizare în caz de accidente/incidente de mediu.

Factorul de Mediu - Apa

Consumul de apă raportat în anul 2024 a fost de cca. 652 mii mc, comparativ cu cca. 653 mii mc raportați în 2023. CNCF „CFR” - S.A. deține ca sursă proprie locală de apă un număr de 311 fântâni, din care 84 au apă potabilă și 17 castele de apă, din care 4 sunt funcționale.

Ape uzate

Apele uzate rezultate din activitățile desfășurate în unitățile feroviare sunt în marea majoritate supuse proceselor de preepurare în instalații aflate în administrarea comunităților locale.

Monitorizarea caracteristicilor apelor uzate a fost efectuată de laboratoarele proprii de protecția mediului.

Aspecte de mediu

La nivelul companiei sunt prevăzute acțiuni de tratare a aspectelor de mediu semnificative, riscurilor și oportunităților identificate, asociate activităților/proceselor desfășurate. Sunt luate măsuri de minimizare a aspectelor de mediu semnificative prin comunicarea aspectelor de mediu, instruirea salariaților, colectarea selectivă a deșeurilor generate, depozitarea controlată a deșeurilor și monitorizarea respectării legislației de mediu prin controale și audituri interne.

Conform procedurii PS 0-6.1.2 „Aspecte de mediu”, Ediția 4, Revizia 0 s-au determinat aspecte de mediu ale activităților, produselor și serviciilor companiei, pe care le poate controla și cele pe care le poate influența, precum și impacturile asupra mediului asociate acestora, din perspectiva ciclului de viață pentru toate subunitățile (stații, secții CF) în care se desfășoară procesele identificate.

Lista activităților cu impact asupra mediului este postată în portalul companiei la adresa: <http://appiasi/zonedelucru/SitePages/Pornire.aspx>.

Conformarea cu cerințele legale de mediu aplicabile

Sunt determinate obligațiile de conformare referitoare la aspectele de mediu și prin intermediul Biroului Metrologie și Protecția Mediului se actualizează documentația privind legislația nou apărută sau modificările legislației aplicabile în „Lista cerințelor legale de mediu și a altor cerințe aplicabile”, actualizată permanent. Conformarea cu cerințele legale și alte cerințe privind mediul la structurile C.N.C.F. "CFR" – S.A., este urmărită și este evaluat gradul de conformare cu cerințele legale și alte cerințe privind mediul.

C.N.C.F. „CFR”-S.A. urmărește realizarea măsurilor dispuse de autoritățile competente în domeniul mediului; pentru evitarea amenzilor sau alte costuri pentru remedierea daunelor pentru poluările produse de operatorii feroviari, cu majoritatea operatorilor feroviari au fost încheiate convenții privind protecția mediului. Aceste convenții sunt anexă la următoarele contracte:

- contractul de acces pe infrastructura feroviară încheiat cu operatorii privați (anexa din Documentul de referință al Rețelei CFR, publicat pe site-ul companiei);
- contractul cadru de exploatare a liniei ferate industriale, aprobat prin Dispoziția Directorului General al C.N.C.F. „CFR” – S.A.;
- contractele de închiriere secții neinteroperabile care includ ca anexă convenția privind protecția mediului;
- contractele de închiriere spații/terenuri aflate în domeniul privat sau public al C.N.C.F. „CFR” – S.A.

Autorități/organisme cu competențe în domeniul mediului au efectuat în anul 2024 un număr de 61 verificări externe, derulate la Sucursalele Regionale C.F., finalizate cu documente de constatare. Au fost aplicate 10 sancțiuni contravenționale în valoare de 39,2 mii lei. Cu ocazia acestor verificări, autoritățile cu competențe în domeniu au emis somații/ notificări și au dispus atât măsuri cu caracter permanent, cât și măsuri cu termen (74 de măsuri, 60 dintre acestea fiind raportate realizate până la sfârșitul anului și alte 14 măsuri parțial realizate/în curs de realizare/ litigii).

Informația publică privind mediul

C.N.C.F. „CFR” - S.A. asigură transparența informației publice conform prevederilor H.G. nr. 878/2005 privind accesul publicului la informația privind mediul, cu modificările și completările ulterioare.

C.N.C.F. „CFR”- S.A. pune la dispoziția publicului informațiile privind mediul, acestea sunt publicate pe site-ul companiei la adresa:

www.cfr.ro/dezvoltaredurabilă/protecțiamediului/informatiidedmediu .

Compania răspunde la solicitările de informații ale părților interesate (management, MTI, autorități de mediu, INS, clienți, furnizori, public, organisme internaționale, etc.) pentru probleme de mediu; furnizare, la cerere, documente cu clauze de mediu pentru a fi incluse în documentele care se încheie cu furnizorii și clienții.

8. ASPECTE SOCIALE ȘI DE PERSONAL

„Informațiile furnizate în declarația nefinanciară se pot referi la acțiunile întreprinse pentru a asigura egalitatea de gen, punerea în aplicare a convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii, condițiile de muncă, dialogul social, respectarea dreptului lucrătorilor de a fi informați și consultați, respectarea drepturilor sindicale, sănătatea și siguranța la locul de muncă, dialogul cu comunitățile locale și/sau acțiunile întreprinse pentru a asigura protecția și dezvoltarea acestor comunități. În ceea ce privește drepturile omului, combaterea corupției și a dării de mită, declarația nefinanciară poate include informații privind prevenirea abuzurilor în materie de drepturile omului și/sau privind instrumentele instituite pentru combaterea corupției și a dării de mită.”

Aspectele sociale și de personal, la C.N.C.F. „CFR” – S.A. sunt reglementate de Regulamentul Intern care conține prevederi legate de :

- protecția, igiena, securitatea și sănătatea în muncă;
- respectarea principiului nediscriminării și înlăturarea oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă;
- soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex;
- măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției;
- recompense acordate salariaților.

Anexăm extras din Regulamentul Intern C.N.C.F. „CFR” - S.A. în vigoare, în care sunt cuprinse prevederile referitoare la aspectele sociale și de personal mai sus menționate.

„Codul Etic al C.N.C.F. „CFR”- S.A.”, actualizat 2023, este disponibil pe site-ul companiei și de asemenea, este postat în Portalul informatic intern.

După informarea salariaților, în vederea evaluării gradului de cunoaștere a reglementărilor interne în domeniul eticii, s-a desfășurat la nivelul companiei, în perioada 28 mai – 28 iunie 2024, o amplă campanie, pe bază de chestionar; rezultatele centralizate pentru un număr de 24.145 chestionare, completate de salariații companiei au fost postate în Portalul intern. Menționăm că 78,16 % din totalul chestionarelor completate au indicat un nivel foarte bun de cunoaștere a prevederilor Codului Etic.

9. CONSECINȚELE ASUPRA SCHIMBĂRII CLIMATICE PE CARE LE AU ACTIVITATEA ENTITĂȚII ȘI UTILIZAREA BUNURILOR ȘI SERVICIILOR PE CARE ACEASTA LE PRODUCE, CA ȘI ASUPRA ANGAJAMENTELOR SALE ÎN FAVOAREA DEZVOLTĂRII DURABILE, A LUPTEI ÎMPOTRIVA RISIPEI ALIMENTARE ȘI ÎN FAVOAREA LUPTEI ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII ȘI A PROMOVĂRII DIVERSITĂȚII.

Sectorul feroviar este recunoscut la nivel mondial drept cel mai eficient mijloc de transport din punct de vedere al emisiilor, însă este necesară conștientizarea responsabilității reducerii consumului specific de energie, respectiv a emisiilor, în principal al celor cu efect de seră, rezultate din activitatea de transport feroviar.

Prin Hotărârea de Guvern nr. 1076/04.11.2021 pentru aprobarea Planului național integrat în domeniul energiei și schimbărilor climatice 2021—2030 (PNIESC) se propune dezvoltarea prioritară a transportului feroviar și integrarea intermodală a acestuia cu celelalte moduri de transport prin implementarea, până în 2030, a unei „rețele primare” TEN-T multimodale și complet funcționale la nivelul întregii UE, a unei rețele de calitate înaltă și de mare capacitate până în 2050 și a unui set corespunzător de servicii informaționale.

Compania noastră prin Strategia de dezvoltare a infrastructurii feroviare 2021-2025, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 985/12.11.2020 și Master Plan General de Transport are propuse spre implementare proiectele: „Electrificarea și modernizarea liniei de cale ferată București – Giurgiu”; „Electrificarea și modernizarea liniei de cale ferată Craiova – Calafat”; „Electrificarea și modernizarea liniei de cale ferată Constanța – Mangalia”, „Electrificarea și modernizarea liniei de cale ferată Cluj Napoca – Oradea – Episcopia Bihor”.

Avantajele ecologice ale transportului feroviar (călători și marfă), având în vedere poluarea atmosferică sunt:

- gradul redus de poluare a mediului în raport cu celelalte moduri de transport;
- consumul energetic redus, comparativ cu alte moduri de transport;
- intervenții minime în peisajul natural, permițând conservarea acestuia;
- oferă posibilități pentru dezvoltarea de facilități și tehnologii în transportul multimodal.

În ceea ce privește emisiile GES *transportul feroviar este responsabil pentru doar 2% din totalul emisiilor de gaze cu efect de seră din sectorul transporturilor, comparativ cu 73% provenite din sectorul rutier*. Altfel spus, transportul rutier generează costuri de 36 ori mai mari decât transportul feroviar pentru compensarea efectelor produse de emisiile GES.

Aceste date conduc către concluzia că, în scopul consolidării siguranței energetice este rațional să fie promovate moduri de transport eficiente energetic, în principal bazate pe energie electrică. În acest context, concluzia este că *promovarea prioritară a transportului feroviar reprezintă un instrument eficient de consolidare a eficienței energetice a sistemului național de transport*.

În conformitate cu prevederilor H.G. nr. 267/2019, Sucursalele Regionale de Căi Ferate raportează la autoritățile de mediu teritoriale, datele necesare pentru inventarul național al emisiilor de gaze cu efect de seră, INEGES – instrumentul de raportare a emisiilor antropice de gaze cu efect de seră estimate la nivel național, în conformitate cu prevederile Convenției-cadru a Națiunilor Unite asupra schimbărilor climatice, UNFCCC, ale Protocolului de la Kyoto, ale deciziilor subsecvente asociate acestora.

Prezentăm extras din *Regulamentul Intern al CFR SA* în vigoare, în care sunt cuprinse prevederile referitoare la aspectele sociale și de personal mai sus menționate (alin. (6) al art. 492¹).

Extras din Regulamentul Intern în vigoare

La nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate "CFR" – SA este întocmit și aplicat Regulamentul Intern ce prevede și aspecte cu caracter social, de personal, de respectare a drepturilor omului și de prevenire și combatere a corupției, după cum urmează:

CAPITOLUL II – PROTECȚIA, IGIENA, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.2.1 – CFR acționează în vederea protecției salariatului în procesul muncii prin organizarea ergonomică a muncii, asigurarea condițiilor de mediu în limitele prevăzute în legislația din domeniul securității și sănătății în muncă, 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.

Art.2.2 – Protecția, igiena și securitatea în muncă a salariaților este reglementată în Contractul Colectiv de Muncă, actele adiționale la CCM sau acorduri, după caz.

Art.2.3 – Angajatorul asigură fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților, specifice riscurilor profesionale. Supravegherea sănătății salariaților este reglementată prin acte normative de ordin general valabile pentru toți salariații (HG nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările ulterioare) și prin acte normative specifice funcțiilor în legătură cu siguranța circulației feroviare.

Art.2.4 – Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Art.2.5 – Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Art.2.6 – Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a)** asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b)** prevenirea riscurilor profesionale;
- c)** informarea și instruirea lucrătorilor;
- d)** asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în munca, ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

Art.2.11 – În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

- a)** să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de munca, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în munca, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;
- b)** să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de alta natura, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de munca specifice unității;
- c)** să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în munca, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- d)** să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;
- e)** să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în munca, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de munca aflate în responsabilitatea lor;

- f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în munca, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în munca;
- h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de munca, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- k) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la Art. 2.8 lit. e);
- l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
- p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;
- q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- r) să asigure echipamente individuale de protecție;
- s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

Art.2.12 – Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de muncă.

Art.2.13 – Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori. Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

Art.2.14 – Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul CFR, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile Art. 10 alin. (2) și (3) din Legea 319/2006.

Art.2.16 – Angajatorul consultă lucrătorii și/sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în munca, așa cum este stipulat în Legea nr. 319/2006, Art.18.

Art.2.17 – În vederea realizării prevederilor Art. 2.11 – Art. 2.14, la nivelul angajatorului se înființează, se organizează și funcționează Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

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

Art.2.18– Supravegherea sănătății salariaților este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

Art.2.22 – Să asigure condițiile pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor de tutun și anume:

- a. se interzice fumatul în toate spațiile publice închise și spațiile închise de la locul de muncă afișându-se la loc vizibil indicatorul „Fumatul interzis
- b. prin spațiu public închis se înțelege orice spațiu accesibil publicului sau destinat utilizării colective, indiferent de forma de proprietate ori de dreptul de acces, care are acoperiș, plafon sau tavan și care este delimitat de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent;
- c. prin spațiu închis de la locul de muncă se înțelege orice spațiu care are acoperiș, plafon sau tavan și care este delimitat de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent, aflat într-un loc de muncă, astfel cum este definit în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare.
- d. loc de muncă – locul destinat sa cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii si/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii si/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității;

CAPITOLUL III – RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI ÎNLĂTURAREA ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art.3.1 – 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 nicio discriminare.

Art.3.2 – Relațiile de muncă se bazează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, al consensualității și al bunei-credințe.

Art.3.3 – CFR se obligă să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, potrivit legii.

Art.3.4 –Orice discriminare directă sau indirectă, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, opțiune politică, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Art.3.5 – Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.3.8 – *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.*

Art.3.9 – *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.*

Art.3.10.(1) – *Este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:*

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) – *Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.*

Art.3.11. – *Orice formă de hărțuire este interzisă.*

Art.3.12. – *Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă orice tip de comportament nedorit, care are la bază unul din criteriile prevăzute la Art. 3.4, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.*

Art.3.13. – *Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;*

Art 3.14. – *Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;*

Art 3.15. – *Prin hărțuire morală se înțelege orice comportament manifestat prin conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, exercitat cu privire la un angajat de către superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă și care prin*

caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice sau mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor, prin compromiterea viitorului profesional al acestora sau degradând climatul de lucru. Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Art.3.16. – Hărțuirea morală la locul de muncă, inclusiv pe criteriul de sex este interzisă.

Art.3.17 – Prin acțiuni pozitive se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.

Art.3.18 – Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art.3.19. – Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la Art.3.4, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Art 3.20. – La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art 3.21. – La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la Art. 3.20 salariați/salariații au dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este de 5 zile lucrătoare.

Art 3.22. – Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la Art. 7.2, la instanțele judecătorești competente și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

CAPITOLUL IV – DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

Art.4.2 – Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a. să aducă la cunoștința salariaților prevederile legale referitoare la activitatea companiei, inclusiv a regulamentelor, ordinelor, instrucțiunilor de serviciu și a dispozițiilor în vigoare;
- b. să pună la dispoziția salariaților în scopul folosirii complete și eficiente a timpului de lucru, potrivit specificului muncii și a sarcinilor/problemelor de serviciu, în conformitate cu reglementările și dispozițiile interne, autovehicule/autoturisme, instalațiile, aparatura, sculele precum și materialele necesare, cu asigurarea cheltuielilor aferente utilizării acestora;
- c. 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;
- d. să dimensioneze la strictul necesar personalul, în funcție de situația economico-financiară a companiei și de fluxurile tehnologice aprobate la CFR și să asigure selecționarea, repartizarea și utilizarea acestuia potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă;
- e. să asigure formarea profesională a salariaților corespunzător cu calificarea și cu obligațiile de serviciu;
- f. să analizeze propunerile făcute de salariați și sindicate, informându-i pe aceștia de modul de rezolvare;
- g. să organizeze întreținerea și curățenia în spațiile ocupate de CFR;
- h. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- i. să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

- j. să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare, Hotărârile CA privind drepturile de salarizare și celelalte drepturi de personal pentru personalul de conducere și din contractele individuale de muncă;
- k. să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- l. să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- m. 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;
- n. să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- o. să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- p. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- q. de a institui practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- r. asigură protecția personalului care semnalează încălcări ale legii (avertizori de integritate) prin procedurarea de măsuri specifice aplicabile la CNCF "CFR" SA în concordanță cu prevederile Legii nr. 571/2004, privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- s. să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat sau bugetul asigurărilor sociale, ce revin atât angajatorului cât și salariatului, atunci când se reintegrează un salariat în baza unei sentințe judecătorești definitive, pronunțată într-o cauză ce are ca obiect discriminarea.

Art.4.4 – 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.

CAPITOLUL V – PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR, SESIZĂRILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art.5.1 –Salariații companiei au dreptul să adreseze conducerii CNCF „CFR” SA/SRCF, în scris, petiții, în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și/sau în activitatea desfășurată.

Art.5.2 –Prin petiție se înțelege orice cerere, sesizare sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii, în condițiile legii și ale regulamentului intern. Petițiile se vor înregistra în registrul primire – predare a documentelor aflat la cabinetul Directorului General/Directorului SRCF, comunicându-se salariatului numărul și data înregistrării. Soluționarea petiției se va face de către persoana desemnată prin apostilă de conducerea CNCF „CFR” SA/SRCF.

Art.5.3 - Cererile sau reclamațiile anonime nu se iau în considerare.

Art.5.4 –Răspunsurile la cererile, sesizările sau reclamațiile individuale ale salariaților vor fi comunicate acestora personal, prin poștă cu confirmare de primire sau prin email, conform prezentului regulament, în termen de cel mult 30 de zile de la data înregistrării, indiferent dacă răspunsul este favorabil sau nefavorabil.

Art.5.5 - În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amănunțită, termenul comunicării se poate prelungi cu cel mult 15 zile calendaristice.

Art.5.6 –Persoana care a primit conform apostilei conducerii CNCF „CFR” SA/SRCF reclamația este obligată să o examineze, urmând a-i comunica petentului un răspuns în termenul prevăzut la Art.5.4, respectiv Art.5.5.

Art.5.7– Dacă soluționarea reclamației nu intră în competența sa, în termen de 5 zile de la primirea acesteia, o va redirecționa către compartimentul de resort competent a o soluționa, cu precizarea termenului de trimitere a răspunsului.

Art.5.8 - Pentru rezolvarea petițiilor ce au ca subiect probleme care necesită o cercetare amănunțită, precum și a celor ce au ca obiect fapte ale unor salariați ce pot constitui abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, conducerea CNCF „CFR” SA/SRCF va împuternici o persoană/comisie pentru a verifica/analiza/cerceta/soluționa aspectele sesizate cu respectarea dispozițiilor/procedurilor interne.

Art.5.9– Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

Art.5.10 - În cazul în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.

Art.5.11 - Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns salariatului petiționar.

CAPITOLUL VI – PROCEDURA DE SOLUȚIONARE PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

Art.6.1 - În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Art.6.2 - În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

Art.6.3 - Prin conciliere, în sensul prevederilor Codului muncii, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Art.6.4 - Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la Art.6.3 denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă.

Art.6.6 - Părțile au dreptul să-și aleagă liber consultantul extern.

Art.6.7 - Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă.

Art.6.10 - În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta. Procedura concilierii se va încheia prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern.

Art.6.13 - În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile când s-a constatat de către consultantul extern eșuarea concilierii, precum și atunci când o parte nu a fost prezentă la data stabilită pentru conciliere, orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Art.6.14 - Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

CAPITOLUL VII – SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR ȘI RECLAMAȚIILOR PRIVIND DISCRIMINAREA BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX

Art.7.1 – Salariații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art.7.2 – În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului, în termen de 30 de zile, prin mediere, salariatul care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări

directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legii 202/2002 actualizată, are dreptul să sesizeze instituția competentă.

CAPITOLUL IX– MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI

Art.9.1 – 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;

Art.9.2 – reguli pentru toți salariații:

- a.** se vor respecta măsurile cu privire la informațiile clasificate stabilite la nivelul companiei;
- 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.

CAPITOLUL XV– RECOMPENSE ACORDATE SALARIAȚILOR

Art.15.1 *Acordarea de recompense salariaților se va face în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu cele prevăzute în contractul colectiv de muncă al companiei și în hotărârile CA privind drepturile de salarizare și celelalte drepturi de personal pentru personalul de conducere.*

10. ASPECTE PRIVIND PERSONALUL CFR SA

Obiectivul principal în domeniul resurselor umane în anul 2024 l-a reprezentat asigurarea cu personal corespunzător desfășurării activității companiei având în vedere fluctuația mare de personal, recrutarea cu dificultate a personalului cu pregătire specifică feroviară și 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 resurse 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 (soț, soție, copii aflați în întreținerea acestora), care au probleme medicale deosebite, precum și salariaților care au suferit pagube însemnate în gospodărie
- Menținerea unui dialog deschis și eficient între administrație și partenerii de dialog social – Sindicatele.

Evoluția personalului în perioada decembrie 2023 – decembrie 2024 se prezintă astfel:

- personal existent la data de **31.12.2023** – 25.397 salariați;
- personal existent la data de **31.12.2024** – 24.969 salariați.

În perioada 01.01.2024 – 31.12.2024 un număr de 1358 salariați au plecat din cadrul companiei, astfel: 805 prin pensionare, 27 prin demisie, 162 cu acordul părților, 34 desfaceri ale contractelor individuale de muncă pentru abateri grave, 235 prin încetarea contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată, 93 prin alte cauze și 2 prin desființarea posturilor.

De asemenea s-au efectuat **930** intrări în cadrul companiei, astfel:

- 866 prin angajare din afara companiei posturi deficitare din activitatea de exploatare și a specialiștilor (ex.: muncitori - 200 din care muncitori necalificați 160 și muncitori calificați 40, IDM – 186, acar – 137, păzitor barieră – 21, revizor ace – 19, montator SCB 82, electromecanic SCB – 7, tehnician IFTE – 55, meseriași întreținere cale și lucrări artă – 24, ingineri în activitatea de exploatare - 79 etc.);
- 64 prin angajare pe durată determinată;

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.

La angajarea de personal s-a urmărit încadrarea în numărul de personal prevăzut în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al companiei pe anul 2024.

Evoluția numărului de personal în anul 2024 se prezintă astfel:

	Ian.	Feb.	Mar.	Apr.	Mai	Iun.	Iul.	Aug.	Sept.	Oct.	Nov.	Dec.
Număr de salariați din care: femei	25.344 5630	25.243 5618	25.172 5609	25.164 5608	25.104 5613	25.129 5622	25.067 5609	25.016 5600	24.967 5602	24.878 5586	24.819 5578	24.969 5631
Număr de persoane nou angajate	63	26	46	105	82	102	76	65	51	61	44	209
Număr de salariați care au încetat raporturile de muncă cu compania	116	127	117	113	142	77	138	116	100	150	103	59

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.

11. FORMAREA PROFESIONALĂ

Activitățile desfășurate în domeniul formării profesionale a salariaților C.N.C.F. "CFR"-S.A. au vizat:

- Coordonarea organizării și desfășurării activității de formare profesională (calificare, perfecționare, specializare, recalificare) în centralul companiei și în cadrul Sucursalelor Regionale 1-8;
- Urmărirea aplicării normelor metodologice pentru desfășurarea perioadei de stagiu de către absolvenții de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Codului Muncii și CCM în vigoare;
- Analizarea și întocmirea documentației privind acordarea derogărilor de la condițiile minime de pregătire și vechime;
- Urmărirea respectării prevederilor „Condițiilor minime de pregătire și vechime necesare încadrării și promovării personalului”;
- Analizarea ofertelor primite de la CENAFER privind cursurile de calificare și perfecționare precum și a ofertelor de perfecționare primite din partea furnizorilor de formare profesională externi;
- Derularea programelor de calificare și perfecționare a salariaților Sucursalelor Regionale CF 1-8 în centrele proprii ale Sucursalelor, în urma intrării în vigoare a Dispoziției Directorului General nr. 49/29.03.2023 privind aprobarea „Metodologiei privind organizarea și desfășurarea programelor de formare-calificare a personalului care efectuează activități specifice desfășurării transportului feroviar în Centrele de efectuare a programelor de formare-calificare profesională aparținând sucursalelor regionale din cadrul CNCF „CFR”-SA”;
- Întocmirea documentației necesare privind elaborarea și aprobarea planului de formare profesională pe anul 2024;
- Reactualizarea „Condițiilor minime de pregătire și vechime în vederea încadrării și promovării personalului CNCF „CFR”-SA”, conform Contractului Colectiv de Muncă în vigoare;
- Reactualizarea Procedurii Operaționale „Acordarea ajutoarelor sociale la CNCF „CFR”-SA”;
- Au fost finalizate și/sau se află în derulare programele de calificare și perfecționare a salariaților în centrele proprii din cadrul Sucursalelor Regionale CF 1-8, la care au participat **1030 salariați**, cursurile fiind:

- Meseriaș întreținere cale – 143 salariați;
- Revizor cale și puncte periculoase – 107 salariați;
- Șef echipă întreținere cale și lucrări artă – 96 salariați;
- Șef district linii – 141 salariați;
- Șef district poduri – 37 salariați ;
- Șef district SCB – 26 salariați ;
- Picher – 28 salariați;
- Electromecanic SCB – 241 salariați;
- Electromecanic IFTE-LC – 93 salariați ;
- Dispecer energetic feroviar – 35 salariați;
- Impiegat de mișcare – 44 salariați;
- Operator RC – 39 salariați.

- A fost demarat și finalizat cursul de perfecționare „*Responsabil cu calea fără joante*”, organizat prin intermediul CENAFER București, la care au participat un număr de **87 salariați**, contractul având valoarea de **52.548 lei**.
- A fost demarat programul de formare profesională „*Mecanic de locomotivă*”, organizat prin intermediul CENAFER București, care va fi finalizat în cursul anului 2025, în valoare de **147.961,80 lei**, la care participă un număr de **25 salariați**.
- A fost întocmită documentația pentru aprobarea participării la cursurile de perfecționare obligatorii prevăzute de legislația în vigoare, respectiv **27 cursuri** aprobate, pentru un număr de **190 salariați**, atât pentru cei din cadrul Sucursalelor Regionale CF 1-8 cât și pentru cei din cadrul centralului CNCF CFR-SA, în domeniile: eficiența energetică, managementul siguranței feroviare (RSMS-ADM), audit public intern, implementarea SCIM în cadrul entităților publice, manager de transport (marfă și persoane), cadru tehnic în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor, curs de „Formator”, inspector SSM, operator macarale – grupa A, operator RSVTI – modulul A/ modulul B, macaragiu tren intervenție, stivuatorist.
- Semnarea contractului de prestări servicii cu CENAFER, în 2024, în valoare de **468.900 lei**, având ca obiect organizarea și derularea activității de „*Evaluare pentru confirmarea periodică a competențelor profesionale generale pentru funcții cu responsabilități în siguranța circulației*” pentru **2.356 salariați** cu responsabilități în siguranța circulației, precum și verificarea facturilor emise în vederea efectuării plăților aferente anului 2024, aferente acestui contract;
- Întocmirea necesarului de școlarizat, pe baza propunerilor Sucursalelor Regionale CF 1-8, prin cursuri de calificare și perfecționare în anul 2025, pentru elaborarea propunerilor privind sumele alocate în BVC pe anul 2025, pentru activitatea de formare profesională;
- Întocmirea necesarului de personal, pe baza propunerilor Sucursalelor Regionale CF 1-8, pentru evaluarea în vederea confirmării periodice a competențelor profesionale generale, corespunzătoare funcțiilor personalului cu responsabilități în siguranța circulației pentru anul 2025 (și transmiterea către CENAFER a documentației privind verificarea profesională periodică a **5.051 salariați** cu responsabilități în siguranța circulației în anul 2025).
- Pregătirea și semnarea contractului de prestări servicii cu CENAFER, în valoare de **183.582 lei**, având ca obiect organizarea și derularea cursurilor de **Perfecționare la 2 ani** pentru **419 salariați** și verificarea și confirmarea în vederea efectuării plăților aferente facturilor emise pentru acest contract:
 - Consiliere profesională - 34 salariați
 - Caracteristici psihologice ale instruirii - 67 salariați
 - Importanța comunicării în procesul de predare-învățare - 96 salariați
 - Dezvoltarea competențelor de evaluare - 91 salariați
 - Instrumente moderne de instruire - 114 salariați
 - Importanța instruirii profesionale teoretice și a instruirii practice de serviciu în activitățile din domeniul feroviar – 17 salariați.
- Pregătirea și semnarea contractelor de prestări servicii cu CENAFER (nr. 63/05.04.2024 în valoare de 32.402 lei și nr.145/15.11.2024 în valoare de 21.919 lei) având ca obiect organizarea și derularea programului de formare profesională Metodologia instruirii adultului din domeniul feroviar pentru 34 salariați, respectiv 23 salariați cu responsabilități în desfășurarea instruirii teoretice și practice a personalului de la siguranța circulației feroviare precum și verificarea și confirmarea în vederea efectuării plăților aferente facturilor emise pentru acest contract.
- Derularea Contractului de prestări servicii nr. 52/31.03.2023, pentru „Efectuarea stagiului în producție” în cadrul Sucursalelor Regionale C.F. 1-8, de către salariații aparținând altor agenți economici care desfășoară operațiuni de transport feroviar, pentru care CNCF „CFR” -S.A a încasat suma de 126.784,01 lei, facturi emise și încasate în perioada 01.01.2024 și 31.03.2024, conform tarifelor stabilite prin OMTI nr. 1522/2012 și OMT 1122/08.06.2023.

- Derularea Contractului de prestări servicii nr. **58/01.04.2024**, pentru „*Efectuarea stagiului în producție*” în cadrul Sucursalelor Regionale C.F. 1-8, de către salariații aparținând altor agenți economici care desfășoară operațiuni de transport feroviar, pentru care CNCF „CFR” -S.A *a încasat* suma de **231.680 lei**, aferentă anului 2024, facturi emise și încasate în perioada 27.05.2024 și 31.12.2024, conform tarifelor stabilite prin OMTI nr. 1522/2012 și OMT 1122/08.06.2023.
- Au fost centralizați salariații care dețin permis mecanic locomotivă pentru situația solicitată de ASFR, respectiv **509 angajați**, repartizați astfel:
 - SRCF București – 51 salariați
 - SRCF Craiova - 95 salariați
 - SRCF Timișoara – 54 salariați
 - SRCF Cluj – 81 salariați
 - SRCF Brașov – 74 salariați
 - SRCF Iași – 37 salariați
 - SRCF Galați – 49 salariați
 - SRCF Constanta – 68 salariați.
- Derularea Contractului de prestări servicii nr. 13/09.02.2023 – „Kit de certificat digital calificat” – valabilitate 24 luni, valoare **61.266,69 lei** – 215 utilizatori.
- Derularea Contractului de prestări servicii 56/20.03.2024 – „Pachet semnătură electronică calificată” – valabilitate 24 luni, valoare **892,50 lei** – 3 utilizatori.

12. ASPECTE SOCIALE

- A fost actualizată Procedura pentru acordarea ajutoarelor sociale pentru salariații din cadrul CNCF„CFR”-SA (PO 0-7.1 24 Ed.2 Rev.1).

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

În anul 2024 s-au purtat negocieri între administrația CNCF„CFR”-SA și organizațiile sindicale reprezentative menționate mai sus care s-au finalizat cu încheierea actului adițional nr. 02/04.12.2024 la Contractului Colectiv de Muncă 2023 – 2024.

A fost menținut un dialog constructiv cu organizațiile sindicale pentru soluționarea problemelor cu caracter social din cadrul companiei, în urma căruia au fost rezolvate **339 cazuri sociale**, prin acordarea de ajutoare materiale, astfel:

- **314 dosare** de ajutor social aprobate prin HCA al CNCF CFR-SA, conform prevederilor art.70 (1) din CCM 2019-2020 încheiate cu organizațiile sindicale, în valoare de **1.650.325,17 lei**.