



ENERGIE PENTRU PREZENT.

**RESPONSABILITATE  
PENTRU VIITOR.**

—  
ÎMPREUNĂ PENTRU UN VIITOR SUSTENABIL.



**Raport de Sustenabilitate**

**SOCAR Petroleum**

**2025**



## CUPRINS

### 2025 ÎN CIFRE

---

#### 01

##### DESPRE SOCAR

Scopul operațiunilor grupului SOCAR  
Misiunea, viziunea și valorile grupului SOCAR  
Performanță operațională și financiară

#### 02

##### GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

Structura acționariatului  
Etică și integritate  
Managementul riscurilor  
Responsabilitate socială

#### 03

##### ANGAJAȚII NOȘTRI

Condiții generale  
Cultura organizațională  
Salariații SOCAR Petroleum în anul 2025  
Direcțiile strategice  
Siguranța și securitatea în muncă

#### 04

##### MEDIU

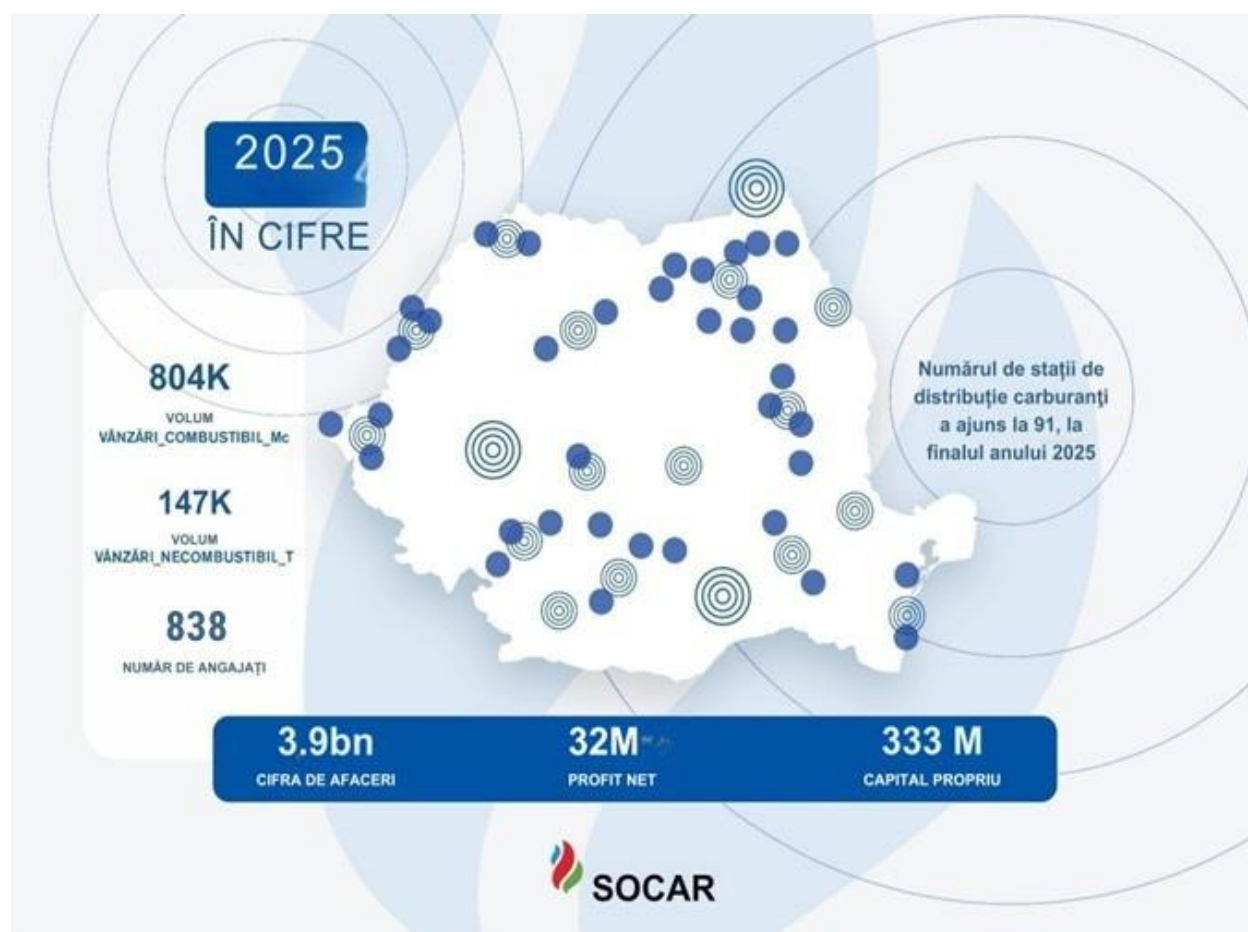
Protejarea mediului  
Consumul de energie  
Managementul deșeurilor

### DESPRE RAPORT / INDEX GRI

---

## 2025 ÎN CIFRE

În 2025, SOCAR Petroleum a continuat să își consolideze performanța într-un context caracterizat de volatilitate geopolitică și economică, demonstrând reziliență operațională și capacitate de adaptare. Extinderea rețelei și investițiile susținute au contribuit la menținerea unei performanțe financiare solide, în paralel cu accelerarea inițiativelor de sustenabilitate. Compania a înregistrat progrese relevante în direcția optimizării impactului asupra mediului, creșterii eficienței operaționale și alinierii la noile cerințe europene de raportare ESG, consolidând astfel angajamentul de a genera valoare durabilă pentru toate părțile interesate.



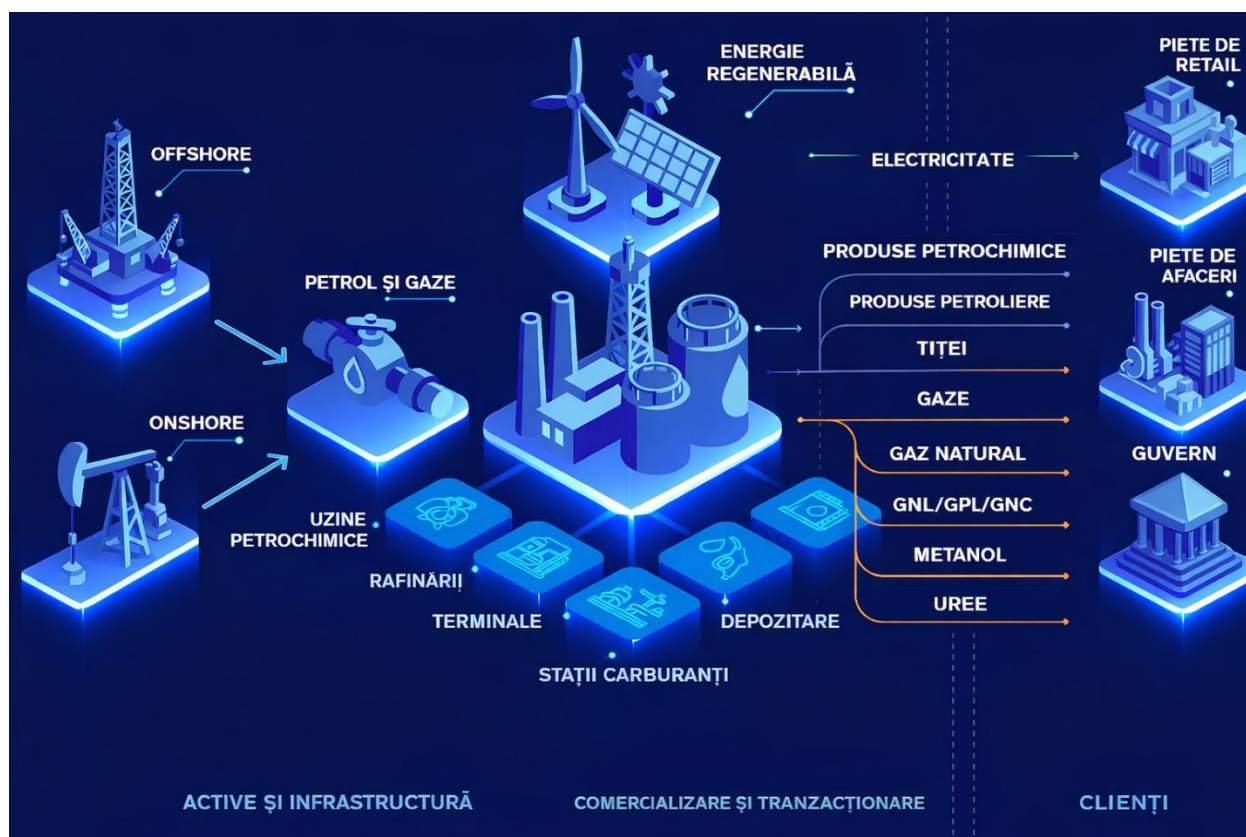
## DESPRE SOCAR

### Scopul Operațiunilor Grupului SOCAR

SOCAR operează ca un grup energetic integrat, acoperind întregul lanț valoric, de la exploatare și producție, până la transport, rafinare, distribuție și comercializare, într-un mod eficient și sustenabil. Prin dezvoltarea continuă a infrastructurii, extinderea capacităților de procesare și integrarea soluțiilor inovatoare, compania își optimizează operațiunile și își consolidează poziția pe piețele regionale și internaționale.

Investițiile strategice în infrastructura de transport asigură livrări fiabile și capacitatea de a răspunde prompt nevoilor clienților, în timp ce capacitățile avansate de procesare adaugă valoare și respectă standardele internaționale de calitate.

Doriința de a sprijini sustenabilitatea pe termen lung a determinat extinderea companiei și în domeniul surselor de energie regenerabilă, prin proiecte de energie solară, eoliană și tehnologii cu emisii reduse de carbon. Aceste inițiative diversifică portofoliul energetic, reduc amprenta de carbon a companiei și sunt aliniate cu obiectivele climatice globale. În ansamblu, aceste eforturi demonstrează angajamentul SOCAR față de creșterea durabilă și decarbonizare.



SOCAR își are sediul central în Baku, Azerbaidjan, unde funcționează ca centru decizional și de coordonare strategică la nivel de grup, cu operațiuni active în 15 țări și cinci birouri de trading (la Geneva,

Londra, Dubai, Houston și Singapore), fiecare subsidiară și fiecare birou național desfășurându-și activitatea în mod autonom, în deplină concordanță cu specificul și dinamica pieței locale.

Cu o prezență predominantă în Europa și Orientul Mijlociu, SOCAR și-a extins semnificativ acoperirea globală începând cu anul 2020. Menținând acest ritm susținut al dezvoltării, compania își consolidează și își diversifică în mod armonios prezența pe piețele internaționale, extinzându-și constant portofoliul de produse, în acord cu viziunea sa ambițioasă și cu planurile îndrăznețe ce îi conturează evoluția viitoare.



SOCAR a intrat pe piața din **România** prin **subsidiara SOCAR Petroleum S.A.**, în 2011 și deține în prezent o rețea solidă de benzinării la nivel național, oferind o gamă extinsă de produse și servicii în domeniul comerțului de carburanți, lubrifianți, produse petrochimice și bitum, devenind astfel unul dintre jucătorii importanți pe piața de distribuție de carburanți și comercializare produse petroliere din România.

Activitatea companiei generează valoare economică prin contribuții la lanțul de aprovizionare, crearea de locuri de muncă, investiții în infrastructură și contribuții fiscale la bugetul de stat și local. Impactul economic este gestionat prin politici interne de eficiență operațională, dezvoltare sustenabilă a rețelei și aliniere la cerințele pieței, fiind monitorizat prin indicatori financiari și operaționali integrați în procesele de management.



În România, deține 82 de stații proprii de distribuire carburanți

Operează 3 depozite:  
Teiuș, Onești, Constanța



Construim și consolidăm relații de colaborare solide în sisteme de francize SOCAR&CO (9 francize)



**Cafe Nar** reprezintă pentru SOCAR mai mult decât un simplu spațiu dedicat cafelei. Este o expresie autentică a ospitalității, a rafinementului și a respectului pentru fiecare oaspete. Conceput ca un reper al bunului gust, Cafe Nar îmbină armonios eleganța contemporană cu tradiția primirii calde, definind o experiență care depășește rutina cotidiană.

În universul SOCAR, *Cafe Nar* devine o emblemă a atenției la detalii și a standardelor înalte, un loc în care calitatea produselor și profesionalismul serviciilor reflectă valorile fundamentale ale companiei.

Fiecare ceașcă de cafea, fiecare gest și fiecare zâmbet construiesc o atmosferă în care confortul și distincția se întâlnesc firesc.

Astfel, Cafe Nar nu este doar un punct de întâlnire, ci o declarație de identitate, un simbol al ospitalității autentice și al bunului gust, care consolidează imaginea SOCAR ca brand orientat către excelență și relații durabile.



Este conceptul nostru de shop & gastro, un loc primitiv în drumul clienților noștri, în care se regăsește amprenta tradițională a Azerbaidjanului, prin produse cu specific azer: cafeaua la nisip și sucul de rodie.

Este punctul în care cele mai delicioase alimente și gustări se intersectează cu cea mai plăcută experiență.




**NANO by SOCAR** este gama de carburanți oferită de SOCAR, ce asigură funcționalitatea la standarde de producător a autovehiculelor, în acord cu cerințele standardelor de produs EURO 5. Concepută pentru a livra performanță constantă și o experiență de condus superioară, gama NANO reflectă angajamentul SOCAR pentru calitate, eficiență și fiabilitate, contribuind la protecția motorului și la menținerea acestuia în condiții optime de funcționare.



## Misiunea, Viziunea și Valorile Grupului SOCAR

### Misiunea

Ne asumăm responsabilitatea de a susține dezvoltarea durabilă și consolidarea securității energetice la nivel local, regional și internațional, valorificând expertiza noastră solidă în domeniul petrolului și gazelor naturale.

Prin integrarea tehnologiilor avansate și a unui know-how de ultimă generație, ne propunem să optimizăm performanța operațională și să generăm valoare pe termen lung pentru comunități, parteneri și industriile pe care le deservim.

Misiunea noastră este fundamentată pe rigoare profesională, eficiență și angajamentul ferm față de excelență, într-un sector aflat într-o continuă transformare.

## Viziunea

Aspirăm să ne consolidăm poziția ca reper de leadership în industria energetică, printr-un proces strategic de dezvoltare susținut de tranziția energetică, inovare și digitalizare.

Privim viitorul energiei ca pe un spațiu al echilibrului între performanță economică, responsabilitate față de mediu și progres tehnologic.

Prin investiții constante în modernizare, diversificare și inteligență operațională, urmărim să construim un model de companie adaptabil, competitiv și orientat către sustenabilitate, un model care să definească standardele excelenței în noua paradigmă energetică globală.

## Valorile noastre



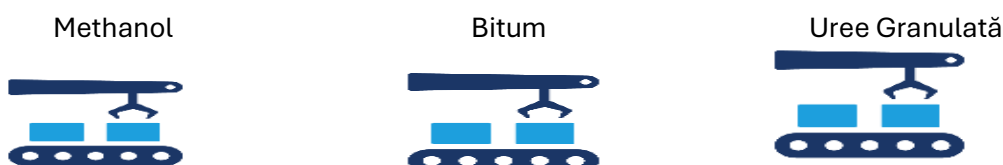
## Performanța Operațională și Financiară

**SOCAR Petroleum** își fundamentează activitatea pe o arhitectură operațională complexă, orientată către excelență și eficiență în domeniul distribuției energetice.

Compania gestionează în mod integrat procesele de achiziție, import și comercializare a carburanților proveniți atât din surse de pe piața internă, cât și externă, operând pe întregul lanț valoric, de la tranzacții angro (wholesale) până la distribuția directă către consumatorul final (retail).

SOCAR Petroleum își extinde expertiza și în sfera produselor petrochimice, dezvoltând activități de import și comercializare care răspund exigențelor unei piețe dinamice și competitive. Printr-o abordare strategică, susținută de rigoare operațională și parteneriate solide, compania consolidează un model de afaceri adaptabil, capabil să asigure continuitate, diversificare și valoare adăugată pe termen lung.

Astfel, prin integrarea coerentă a operațiunilor comerciale și logistice, SOCAR Petroleum își afirmă rolul de actor relevant în sectorul energetic, menținând standarde ridicate de profesionalism și performanță.



### Obiective operaționale :



Dezvoltarea continuă a rețelei de stații distribuție carburanți prin:

- construcția de stații noi;
- închiriere stații și modernizare/adaptare la standard SOCAR;
- modernizare stații proprii;
- parteneriat în sistem francize SOCAR&Co, cu stații operaționale, neafiliate unor rețele de brand din piața internă;
- modernizare stații proprii;



Modernizare și dezvoltare facilitate operațională în depozit propriu SOCAR;



Extindere rețea depozite, prin parteneriat operațional, cu depozite existente din piața internă.

### Politici de sustenabilitate

La SOCAR Petroleum credem că performanța pe termen lung este inseparabilă de responsabilitatea față de mediu, oameni și societate.

Ne consolidăm strategia de dezvoltare durabilă prin integrarea principiilor de mediu, responsabilitate socială și guvernare corporativă în toate nivelurile organizației, în linie cu cerințele actuale de raportare și transparență. Compania urmărește crearea de valoare pe termen lung prin investiții în eficiență energetică, reducerea emisiilor și soluții cu impact redus asupra mediului, contribuind totodată la dezvoltarea comunităților și la o tranziție responsabilă către o economie cu emisii scăzute de carbon.

Astfel, au fost elaborate direcții strategice clare, care să conducă spre realizarea obiectivelor noastre, precum:

✓ **Reducerea amprentei de carbon**

Compania urmărește diminuarea continuă, pe termen mediu și lung, a amprentei de carbon aferente bunurilor și serviciilor achiziționate.

Acest obiectiv este susținut prin evaluarea riguroasă a furnizorilor, în conformitate cu cerințele legale de mediu, securitate, standarde și calitate, aplicabile pe întreg lanțul de aprovizionare și logistică, conformare cu cerințele de monitorizare CBAM și pregătirea pentru conformarea cu cerințele de monitorizare conform schema ETS2, în 2026;

✓ **Sănătate, securitate și protecția mediului**

Compania acționează cu integritate și transparență în domeniul securității și sănătății în muncă, având ca obiectiv permanent „zero decese” și „zero accidente”, siguranța angajaților, clienților și partenerilor reprezentând o prioritate strategică. Totodată, protecția mediului este integrată în toate activitățile operaționale;

✓ **Monitorizare și analiză integrată a performanței**

SOCAR Petroleum realizează periodic analize interdepartamentale ale indicatorilor operaționali, financiari și de risc (economic, fiscal, politic), atât la nivel național, cât și internațional. Acest proces permite identificarea timpurie a riscurilor și oportunităților, prevenind impactul negativ asupra obiectivelor strategice și de profitabilitate;

✓ **Alinierea la cerințele ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**

Compania se pregătește pentru implementarea cerințelor de raportare conform standardelor ESRS, consolidând cadrul de raportare în domeniile Mediu, Social și Guvernare (ESG).

## Indicatori-cheie de performanță ai taxonomiei – Venituri din Vânzări

Activități economice	Venituri din vânzări mii lei	Proporția din venituri din vânzări %
<b>A. Taxonomie - activități eligibile</b>		
<b>A.1. Activități eligibile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>		
Producerea de energie electrică folosind tehnologia solară fotovoltaică	0.19	-
<b>Venituri din vânzări aferente activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)</b>	0.19	-
<b>A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniat la taxonomie)</b>		
Distribuția energiei electrice către utilizatori mașini electrice	53	-
<b>Venituri din vânzări aferente activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniat la taxonomie) (A.2)</b>	53	-
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	53	-
<b>B. Venituri din vânzări aferente activităților neeligibile din punct de vedere al taxonomiei (B)</b>	3,987,932	100%
<b>Total (A + B)</b>	<b>3,987,985</b>	<b>100%</b>

## Indicatori-cheie de performanță ai taxonomiei – CapEX

Activități economice	CapEX absolut mii lei	Proporția din venituri din CapEX %
<b>A. Taxonomie - activități eligibile</b>		
<b>A.1. Activități eligibile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>		
Producerea de energie electrică folosind tehnologia solară fotovoltaică	2,357	6.6%
<b>CapEX aferent activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)</b>	2,357	6.6%
<b>A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniat la taxonomie)</b>		
<b>CapEX aferent activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniat la taxonomie) (A.2)</b>	-	-
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	2,357	6.6%
<b>B. CapEX aferent activităților neeligibile din punct de vedere al taxonomiei (B)</b>	33,351	93.40%
<b>Total (A + B)</b>	<b>35,708</b>	<b>100%</b>

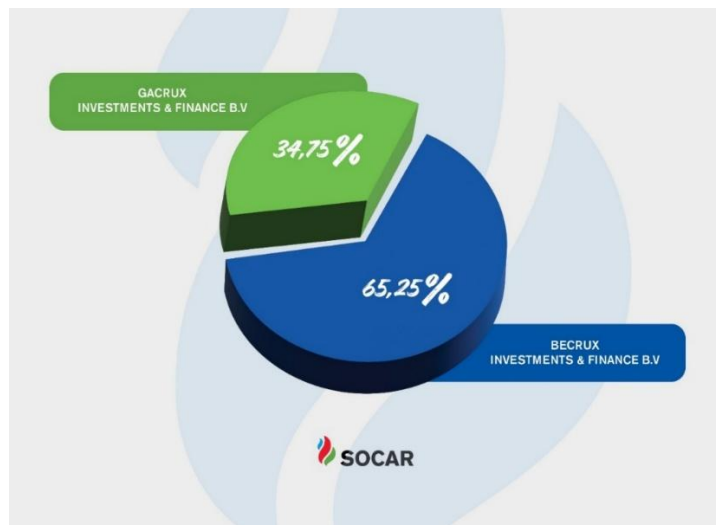
## Indicatori-cheie de performanță ai taxonomiei - OpEX

Activități economice	OpEX absolut mii lei	Proporția din venituri din OpEX %
<b>A. Taxonomie - activități eligibile</b>		
<b>A.1. Activități eligibile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>		
Colectarea și transportul deșeurilor nepericuloase, în fracțiuni separate, la sursă	827	0%
<b>OpEX aferent activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)</b>	827	0%
<b>A.2 Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)</b>		
Prelucrările de date, administrarea paginilor web și activitățile asociate	1,133	0%
<b>OpEX aferent activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)</b>	1,133	0%
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	1,960	0%
<b>B. OpEX aferent activităților neeligibile din punct de vedere al taxonomiei (B)</b>	3,953,278	100%
<b>Total (A + B)</b>	3,955,247	100%

## GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

### Structura de Proprietate

SOCAR Petroleum S.A. este o societate pe acțiuni, înregistrată și funcționând în conformitate cu legislația din România și Actul Constitutiv al Societății, fiind deținută de următoarele entități juridice:



#### ↑ BECRUX INVESTMENTS & FINANCE B.V

Acționar majoritar, societate cu răspundere limitată, constituită în conformitate cu legislația din Olanda, având sediul social în Strawinskyiaan nr. 147 Tower Seven, etajul 16, Amsterdam, Olanda, înregistrată la Registrul Comerțului din Olanda sub nr. 51409267, deținătoare a unui număr total de 4.385.701 acțiuni cu o valoare nominală de 44 RON/acțiune, respectiv o valoare nominală totală de 192.970.844 RON, reprezentând 65,2484841% din capitalul social al SOCAR Petroleum S.A.;

#### ↑ GACRUX INVESTMENTS & FINANCE B.V

Acționar minoritar, societate cu răspundere limitată, constituită în conformitate cu legislația din Olanda, având sediul în Strawinskyiaan nr. 147 Tower Seven, etajul 16, Amsterdam, Olanda, înregistrată la Registrul Comerțului din Olanda sub nr. 34362308, deținătoare a unui număr total de 2.335.836 acțiuni cu o valoare nominală de 44 RON/acțiune, respectiv o valoare nominală totală de 102.776.784 RON, reprezentând 34,7515159% din capitalul social al SOCAR Petroleum.

### Conducerea SOCAR Petroleum

SOCAR Petroleum Romania definește și aprobă la nivel de top management structura de guvernanță și responsabilitățile cheie ale conducerii. Autoritatea este delegată către nivelurile operaționale și funcționale (ex. resurse umane, operațiuni, SSM etc), în funcție de domeniul de activitate și competențele decizionale stabilite intern. Sistemul de delegare asigură separarea responsabilităților, controlul deciziilor și funcționarea eficientă a activităților companiei.

De asemenea, sunt desemnate responsabilități clare la nivel executiv, pentru gestionarea impacturilor economice, de mediu și sociale, integrate în structura de management. Aceste responsabilități sunt distribuite către funcțiuni, sub coordonarea conducerii executive.

SOCAR Petroleum identifică și evaluează impacturile economice, de mediu și sociale, prin procese interne de analiză și conformare, integrate în activitățile operaționale. Compania utilizează evaluări periodice, audituri și monitorizarea indicatorilor relevanți pentru a gestiona aceste impacturi. Rezultatele sunt utilizate pentru stabilirea măsurilor de control și îmbunătățirea continuă a performanței organizaționale.

### **Adunarea Generală a Acționarilor**

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este organul de conducere al SOCAR Petroleum S.A. care decide asupra activității și politicii economice, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

### **Consiliul de Administrație**

Societatea este administrată de un Consiliu de Administrație (CA) compus din 3 membri non-executivi (dintre care, unul acționează ca Președinte al Consiliului de Administrație), numiți de către Adunarea Generală a Acționarilor, pentru o perioadă de 4 ani.

Consiliul de Administrație îndeplinește toate actele necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al SOCAR Petroleum S.A., cu excepția celor care sunt prevăzute de lege și de Actul Constitutiv în competența AGA.

### **Directorul General**

SOCAR Petroleum este administrată într-un sistem dualist de către Directorul General, sub supravegherea Consiliului de Administrație. Consiliul de Administrație delegă conducerea SOCAR Petroleum către Directorul General.

Directorul General conduce activitățile și operațiunile zilnice ale SOCAR Petroleum S.A., stabilește strategia și politicile privind dezvoltarea companiei, asigură implementarea și conformitatea cu principiile guvernantei în cadrul Grupului și raportează în mod regulat, Consiliului de Administrație, toate aspectele relevante privind mersul activității, implementarea strategiei, profilul de risc și managementul riscului.

Directorul General este, de asemenea, responsabil pentru gestionarea impactului SOCAR Petroleum S.A. asupra economiei, mediului înconjurător și oamenilor. Aceasta include supravegherea tuturor subiectelor materiale descrise în acest Raport.

SOCAR Petroleum Romania aplică procese de numire și selecție a membrilor organului de guvernare, în conformitate cu cadrul legal și prevederile interne. Selecția se bazează pe criterii precum experiența profesională, competențele relevante și capacitatea de a contribui la obiectivele strategice ale companiei. Procesul urmărește asigurarea unei conduceri eficiente și a unui echilibru adecvat de expertiză la nivel decizional.

## Conformitate

SOCAR Petroleum își desfășoară activitatea în deplină conformitate cu legile și reglementările române aplicabile, precum și cu standardele etice și normele naționale și internaționale de conduită în afaceri.

SOCAR Petroleum are în vigoare proceduri de conformitate care se aplică tuturor punctelor de lucru din cadrul companiei.

Aceste proceduri sunt aplicabile tuturor angajaților și partenerilor de afaceri care au legătură directă sau indirectă cu SOCAR Petroleum. Prin intermediul acestora sunt clarificate aspecte precum comportamentul etic, mecanismele de soluționare a reclamațiilor, politica anticorupție/anti-mită, practici corecte de muncă și integritate, proceduri de organizare a muncii și respectare a valorilor SOCAR, disciplină și conduită, reguli de combatere a discriminărilor, reguli pentru protejarea drepturilor omului, interzicerea discriminării.

Compania pune la dispoziția angajaților mecanisme interne prin care pot solicita consiliere privind comportamentul etic și pot raporta preocupări sau posibile încălcări ale codului de conduită. Acestea includ canale de comunicare dedicate (ex. către departamentul de resurse umane sau management), care asigură confidențialitatea și protecția persoanelor care raportează. Sesizările sunt analizate conform procedurilor interne, iar compania aplică măsuri adecvate pentru soluționarea acestora și prevenirea unor situații similare.

## Etică și Integritate

Valorile Noastre sunt esența tuturor operațiunilor noastre, definesc ceea ce suntem și ne unesc ca societate, pentru a realiza un viitor mai bun pentru noi toți și pentru generațiile viitoare. Valorile Noastre reflectă temeiul fundamental al culturii noastre și ne ghidează în tot ceea ce facem, oriunde ne-am desfășura activitatea.

Principiile și regulile principale prezentate în Codul Nostru derivă din și sunt fundamentate de Valorile Noastre, respectiv:



Regulamentul de conduită și etică al angajaților definește valorile, standardele și principiile pe care toți angajații SOCAR Petroleum se angajează să le respecte și să le aplice în timpul activității lor în cadrul companiei. Acesta definește conceptele și puternicul comportament etic care vor guverna acțiunile angajaților.

Prin regulile de etică și integritate, SOCAR Petroleum își asumă angajamentul cu privire la conformitate. Toți angajații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte normele legale din domeniul de activitate, regulamentele și procedurile interne și să acționeze pentru punerea în

aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile ce le revin, cu respectarea eticii profesionale și integrității.

În relația cu partenerii de afaceri, compania își asumă angajamentul de a respecta legile și regulamentele aplicabile în derularea relațiilor contractuale, în mod echitabil și de a acorda tratament egal tuturor partenerilor de afaceri.

La SOCAR Petroleum respectarea drepturilor omului este un aspect esențial al activității, integrat în politicile interne și în relațiile cu angajații și partenerii. Compania consideră relevant acest aspect în toate operațiunile sale directe (sediul și rețeaua de stații), unde poate influența condițiile de muncă și comportamentele organizaționale. Limitele aplicării vizează exclusiv activitățile și relațiile asupra cărora compania exercită control sau influență contractuală.

### **Avertizori de integritate (Whistleblowing channel)**

SOCAR Petroleum își dorește să ofere angajaților un mediu de lucru cu un grad înalt de încredere, etică și comportament profesional, având toleranță zero față de orice încălcare legală care ar putea avea un impact negativ asupra reputației și imaginii companiei.

Încurajăm angajații, dar și partenerii de afaceri, să ne raporteze informații cu privire la orice posibilă încălcare a normelor de etică și comportament profesional, precum și a dispozițiilor legale în vigoare, în special a celor prevăzute în Legea 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public.

Mecanismul intern de alertă creat de SOCAR Petroleum vine în ajutorul angajatului care dezvăluie sincer și raportează cu bună-credință comportamente și situații neconforme, potențiale sau confirmate, inclusiv situații de corupție. Acționând în acest fel, acesta contribuie la durabilitatea activității companiei, prin reducerea riscurilor reputaționale și a pierderilor financiare. Mecanismul de alertă este parte integrantă a procedurilor interne, iar toate dezvăluirile primite sunt tratate confidențial.

SOCAR Petroleum garantează protecția angajaților ce folosesc canalele interne de avertizare. Astfel, compania s-a angajat să nu sancționeze, concedieze sau să folosească, direct sau indirect, măsuri discriminatorii asupra niciunui angajat care transmite în mod sincer și dezinteresat o alertă despre fapte pe care le-a constatat personal, în contextul profesional.

În perioada de raportare (ianuarie-decembrie 2025) nu au existat avertizări transmise prin canalele speciale create de SOCAR Petroleum.

### **Protecția și prelucrarea datelor cu caracter personal**

În cadrul SOCAR Petroleum sarcinile responsabilului cu protecția datelor au fost alocate unui ofițer de conformitate (DPO). Acesta monitorizează gradul și modalitățile de implementare a activităților de conformitate și analizează situațiile care contravin acestor principii, în măsura în care apar situații de impact.

SOCAR Petroleum desfășoară permanent activități pentru îmbunătățirea continuă a proceselor de management al protecției datelor cu caracter personal, prin proceduri, formulare, planuri și pregătire a personalului, asigurând conformitatea permanentă cu cerințele Regulamentului GDPR.

Sunt organizate sesiuni de instruire și conștientizare a angajaților, în cadrul cărora sunt prezentate riscurile ce derivă din nerespectarea Regulamentului general, privind protecția datelor al Uniunii Europene (GDPR).

## **Anti-corupecție și dare de mită, prevenirea și combaterea mitei și corupției**

### **Politici anti-spălarea banilor și finanțării terorismului**

Avem în vigoare regulamente stricte, care stabilesc standarde clare și ne angajăm să respectăm legislația în vigoare și standardele etice în toate interacțiunile noastre.

Pentru a preveni și detecta posibilele cazuri de dare de mită și corupție, avem implementate măsuri de control intern și mecanisme de raportare confidențiale, prin care angajații și partenerii de afaceri pot semnala orice abateri sau încălcări ale politicilor și regulamentelor noastre.

Aceste raportări sunt tratate cu confidențialitate și sunt investigate corespunzător, iar măsurile disciplinare necesare sunt aplicate în cazul constatării unor abateri. Educația și formarea continuă reprezintă, de asemenea, aspecte importante în lupta împotriva mitelor și corupției.

Organizăm programe de instruire și conștientizare pentru angajați, prin care le oferim informații și instrumente pentru a identifica și gestiona situațiile de risc și pentru a promova integritatea în activitatea de zi cu zi.

Constientizăm că avem o responsabilitate față de țările și comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Respectăm aceste țări și comunități și dorim ca ele să beneficieze de pe urma activității noastre. Dorim să aducem îmbunătățiri reale, care să contribuie la o dezvoltare durabilă a acestor țări și comunități, creând în același timp locuri de muncă, dezvoltând talente și investindu-ne timpul și fondurile în oameni și diverse active.

Codul nostru de Etică și Conduită în Afaceri („Codul de Conduită” sau „Codul Nostru”) este, fără echivoc, o dovadă a faptului că nu ne implicăm în activități de mită sau corupție sub nicio formă, nici în sectorul privat, nici în cel public. Corupția este dușmanul dezvoltării și al progresului uman, iar noi depunem eforturi pentru asigurarea transparenței în toate tranzacțiile noastre, în scopul prevenirii corupției.

Legislația privind combaterea mitei și corupției este în prezent în vigoare în aproape toate țările din lume și este actualizată periodic, ținând cont de circumstanțele schimbătoare.

Politica noastră este de a respecta în mod deplin legislația aplicabilă privind prevenirea și combaterea mitei și corupției, a spălării banilor și finanțării criminalității și a evaziunii fiscale, în toate jurisdicțiile în care ne desfășurăm activitatea.

Prin urmare, SOCAR Petroleum menține o politică de toleranță zero față de orice activitate ilegală, în special mita și corupția, inclusiv plățile de facilitare și încălcarea legilor concurențiale și nu participă direct sau indirect la activități de mită, corupție, spălare de bani, finanțare a criminalității sau evaziune fiscală, sub nicio formă, nici în sectorul privat, nici în sectorul public.

Spălarea banilor poate include orice aranjament care implică bunuri, inclusiv resurse financiare și valori mobiliare obținute din activități ilegale, precum deținerea, primirea, utilizarea, relocarea sau transferul de bunuri infracționale.

Finanțarea criminalității include utilizarea bunurilor dobândite în mod legitim pentru a promova un comportament criminal, în special terorismul și proliferarea armelor de distrugere în masă. Spălarea banilor apare adesea în contextul corupției, iar multe dintre mecanismele de prevenire, detectare și descurajare se aplică pentru ambele infracțiuni. Prin urmare, prezenta Politică abordează ambele riscuri.

Încălcarea legilor din aceste sectoare nu este doar o încălcare a prevederilor Codului de Conduită și a politicilor SOCAR, putând fi de asemenea o infracțiune penală, pentru care persoanele și SOCAR ar putea fi trase la răspundere.

În perioada de raportare (ianuarie–decembrie 2025) nu au fost înregistrate incidente sau cazuri raportate în legătură cu activități din zona de anticorupție și/sau dare de mită.



## Managementul Riscurilor

### Cadrul general

Managementul riscului este integrat în Sistemul de Management Integrat (SMI) al SOCAR Petroleum, care include componentele de calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă (SSM), în conformitate cu standardele ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 și SR ISO 45001:2023.

Procesul de gestionare a riscurilor vizează identificarea, evaluarea, monitorizarea și tratarea riscurilor asociate proceselor organizaționale, astfel încât compania să își atingă obiectivele în condiții de eficacitate și conformitate legală.

### Abordarea riscului

Riscul este definit ca incertitudinea asociată obiectivelor, rezultată din combinația dintre probabilitatea producerii unui eveniment și impactul acestuia. Acesta poate genera atât amenințări, cât și oportunități.

Procesul de management al riscului include:

- ✓ identificarea și evaluarea riscurilor;
- ✓ înregistrarea acestora în Registrul de Riscuri;
- ✓ determinarea expunerii la risc (probabilitate × impact);
- ✓ stabilirea măsurilor de control intern;
- ✓ monitorizarea riscului rezidual, în raport cu nivelul de toleranță la risc (apetitul pentru risc).

Răspunsurile organizaționale la risc pot include:

- ✓ acceptarea riscului;
- ✓ monitorizarea continuă;
- ✓ evitarea riscului;
- ✓ transferul (externalizarea) riscului;
- ✓ atenuarea riscului.

Nivelul de toleranță la risc este stabilit pe baza unei analize cost–beneficiu, iar riscul rezidual trebuie să se încadreze în limitele acceptate de companie.

## Context organizațional și părți interesate

Stabilirea contextului intern și extern are la bază analiza SWOT aprobată de Directorul General și actualizată periodic.

Compania identifică și monitorizează așteptările părților interesate relevante, respectiv:

- ✓ clienți;
- ✓ furnizori;
- ✓ organismul de certificare;
- ✓ autorități de reglementare și control;
- ✓ angajați;
- ✓ comunitățile locale (inclusiv vecinii stațiilor de distribuție).

Cerințele legale, contractuale și de reglementare sunt tratate ca obligații de conformare și sunt evaluate periodic de responsabilii desemnați. În prezent, SOCAR Petroleum se conformează tuturor cerințelor aplicabile.

## Sistemul de Management Integrat (SMI)

Compania deține un Sistem de Management Integrat certificat, care acoperă:

- ✓ managementul calității;
- ✓ managementul de mediu;
- ✓ sănătatea și securitatea în muncă;
- ✓ siguranța alimentului (pentru produsele comercializate).
- ✓ siguranța cibernetică.

Documentația SMI (manuale, proceduri, instrucțiuni) stabilește mecanisme clare de control, monitorizare și măsurare a:

- ✓ calității produselor și serviciilor;
- ✓ siguranței alimentare;
- ✓ aspectelor semnificative de mediu;
- ✓ riscurilor privind sănătatea și securitatea în muncă;
- ✓ respectării obligațiilor de conformare.

Această abordare asigură identificarea și gestionarea riscurilor și oportunităților asociate contextului operațional, contribuind la îmbunătățirea continuă a sistemului.

## Avantajele implementării managementului riscului

### Management proactiv și prospectiv

SOCAR Petroleum adoptă un stil de management proactiv, bazat pe prevenție și anticipare. Într-un context socio-economic și geopolitic dinamic, compania urmărește identificarea timpurie a riscurilor generate de schimbări strategice sau de mediu extern, pregătind organizația pentru adaptare și reziliență.

- ✓ **Adaptarea unui stil de management eficient**

Managerul nu trebuie să se limiteze la a trata de fiecare dată consecințele unor evenimente care s-au produs. Tratarea consecințelor nu ameliorează cauzele și prin urmare, riscurile materializate deja

se vor produce și în viitor, de regulă, cu o frecvență mai mare și cu un impact crescut asupra obiectivelor.

Managementul proactiv are la bază principiul “este mai bine să previi, decât să constați un fapt împlinit”.

În contextul socio-economico-politic actual, managementul proactiv devine un management prospectiv, în care managementul încearcă să identifice acele riscuri care pot apărea ca urmare a modificărilor de strategie sau de mediu. Organizația trebuie pregătită pentru a gestiona și accepta schimbarea.

#### ✓ **Facilitarea realizării eficiente și eficace a obiectivelor organizației**

În mod evident, cunoașterea amenințărilor permite o ierarhizare a acestora, în funcție de eventualitatea materializării lor, de amploarea impactului asupra obiectivelor și de costurile pe care le presupun măsurile menite a reduce șansele de apariție sau de a limita efectele nedorite.

Stabilirea unor ierarhii constituie suportul introducerii unei ordini de priorități în alocarea resurselor, în majoritatea cazurilor limitate, în urma unei analize “cost - beneficiu” sau, mai general, “efort - efect”.

Este esențial ca organizația să își concentreze eforturile spre ceea ce este cu adevărat important și nu să-și disperseze resursele în zone nerelevante pentru scopurile sale.

Totodată, revizuirea periodică a riscurilor, așa cum este prevăzut în standarde, conduce la realocări ale resurselor, în concordanță cu modificarea ierarhiilor și implicit a priorităților.

Raportat la anul 2025, provocările nu au fost mult diferite fata de anul anterior, din perspectiva managementului riscului, raportat la contextul național și global și putem exemplifica câteva aspecte:

- ✓ riscuri legate de imprevizibilitatea din planul reglementărilor fiscale și legislative;
- ✓ riscuri de stabilitate pe piața de profil (carburanți, energie, materii prime), în contextul conflictului din proximitate (Rusia-Ucraina) și a măsurilor și restricțiilor impuse;
- ✓ riscuri operaționale, în planul forței de muncă;
- ✓ riscuri de securitate IT.

Toate acestea au impus măsuri specifice pentru asigurarea stabilității economice în scopul atingerii obiectivului strategic de dezvoltare sănătoasă și continuă a companiei.

#### **Alocarea eficientă a resurselor**

Evaluarea și ierarhizarea riscurilor permit prioritizarea acțiunilor și alocarea eficientă a resurselor, pe baza unei analize efort–efect. Revizuirea periodică a riscurilor facilitează ajustarea priorităților în funcție de evoluția mediului intern și extern.

#### **Principalele riscuri monitorizate în 2025**

În contextul național și internațional, principalele categorii de risc identificate au fost:

- ✓ imprevizibilitatea reglementărilor fiscale și legislative;
- ✓ volatilitatea pieței carburanților, energiei și materiilor prime, în context geopolitic;

- ✓ riscuri operaționale privind forța de muncă;
- ✓ riscuri de securitate IT și cibernetică.

Pentru fiecare dintre aceste categorii au fost implementate măsuri specifice menite să asigure stabilitatea economică și continuitatea operațională, în vederea susținerii obiectivului strategic de dezvoltare sustenabilă.

### Proiecte implementate în domeniul managementului riscului (2025)

În cursul anului 2025, compania a realizat următoarele inițiative:

- ✓ reevaluarea impactului factorilor de risc asociați proceselor companiei, cu potențial impact asupra conformității produselor și serviciilor, aspectelor de mediu, obligațiilor de conformare și SSM;
- ✓ menținerea certificării PCI DSS 3.2.1 Compliance;
- ✓ implementarea serviciilor de consultanță specializată în managementul riscului personal;
- ✓ auditarea și menținerea certificării ISO 27001 (securitatea informației);
- ✓ consolidarea bazei documentare pentru audituri interne și externe ale SMI.

### Securitate cibernetică

SOCAR Petroleum aplică măsuri continue de prevenție, detecție și reacție pentru identificarea vulnerabilităților hardware și software și pentru gestionarea potențialelor breșe de securitate.

În 2025 au fost desfășurate:

- ✓ cursuri obligatorii de Cyber Security, însoțite de testări de verificare a cunoștințelor;
- ✓ instruirii periodice și campanii anti-phishing;
- ✓ evaluarea, documentarea și certificarea politicilor de securitate a informației.

### Securitate financiară

Continuăm să menținem bunele practici și în managementul financiar:



SOCAR Petroleum identifică și evaluează impacturile economice, de mediu și sociale prin procese interne de analiză și conformare, integrate în activitățile operaționale.

Compania utilizează evaluări periodice și monitorizează indicatorii relevanți pentru a gestiona aceste impacturi. Rezultatele sunt utilizate pentru stabilirea măsurilor de control și îmbunătățirea continuă a performanței organizaționale.



## Susținerea Comunităților

### Angajamentul nostru

SOCAR Petroleum recunoaște că menținerea unor relații solide, transparente și bazate pe respect reciproc cu comunitățile locale este esențială pentru sustenabilitatea pe termen lung a operațiunilor sale. Compania se angajează să acționeze ca un cetățean corporativ responsabil, aliniindu-și obiectivele de afaceri cu nevoile și așteptările comunităților în care își desfășoară activitatea.

Prin dialog deschis, respect reciproc și respectarea standardelor legale și etice, compania urmărește să se asigure că prezența sa contribuie pozitiv la dezvoltarea locală și la bunăstarea socială.

Pe parcursul perioadei de raportare, nu au fost înregistrate cazuri de încălcare a drepturilor comunităților, fapt care reflectă angajamentul SOCAR față de transparență, diligență și implementarea responsabilă a proiectelor.

Acest rezultat subliniază eforturile constante ale Companiei de a alinia activitățile industriale cu responsabilitatea socială și de a menține încrederea comunităților în care operează.

2025 a fost un an plin pentru SOCAR Petroleum, un an în care am ajuns în mai multe locuri, am cunoscut mai mulți oameni și am fost alături de mai mulți copii – pas cu pas, cu grijă și implicare. Ne-am propus să consolidăm o comunitate solidară, unde generozitatea și empatia transformă destinul celor aflați în suferință.

Credem că responsabilitățile noastre depășesc sfera operațională a activității noastre. Suntem profund dedicați creării unui impact pozitiv asupra societății, mediului și economiei.

Ne angajăm să ne îmbunătățim continuu strategiile de responsabilitate socială, asigurându-ne că avem un impact pozitiv asupra comunităților în care activăm.

## Sport, mișcare și educație



În 2025, SOCAR a fost unul dintre partenerii Black Eagles Oradea în organizarea „Ziua Motociclistelor”, un eveniment dedicat siguranței și educației moto, care a reunit cursuri intensive de riding pentru femeii pasionate de motociclism. Inițiativa a contribuit la promovarea condusului responsabil, a incluziunii și a comunității moto locale, consolidând poziționarea noastră ca susținător activ al evenimentelor cu impact real în comunitate.

### **SOCAR Petroleum a susținut proiectul educațional „Scutul Prieteniei: Cum să spunem STOP bullying-ului!”**

Fenomenul bullying-ului afectează din ce în ce mai mulți copii, influențând negativ dezvoltarea emoțională, socială și academică. Prin acest proiect, Fundația ASSA și SOCAR Petroleum le-au oferit celor mici instrumentele necesare pentru a comunica eficient, a-și proteja limitele și a construi relații bazate pe respect și empatie

### **Responsabilitate socială**

În cadrul SOCAR Petroleum, responsabilitatea socială reprezintă un pilon strategic esențial, integrat în mod autentic în cultura organizațională și în modul de operare al companiei.

În 2025, acest angajament s-a materializat printr-o serie de inițiative cu impact direct și măsurabil asupra comunităților vulnerabile, demonstrând o abordare orientată spre rezultate concrete și nevoi reale.

Prin toate aceste demersuri, SOCAR Petroleum demonstrează că responsabilitatea socială nu este doar un angajament declarativ, ci o componentă activă și măsurabilă a strategiei sale de sustenabilitate. Impactul generat, reflectat în numărul de beneficiari, diversitatea intervențiilor și continuitatea programelor, confirmă contribuția reală a companiei la dezvoltarea unor comunități mai echitabile, mai sănătoase și mai incluzive.



## ASOCIAȚIA BINECUVÂNTAȚII COPIII ONEȘTI

"Mai important decât ceea ce ni se întâmplă este cum trăim ceea ce ni se întâmplă!" Hans Selye



În cadrul angajamentului său constant față de responsabilitatea socială corporativă, SOCAR Petroleum a susținut „**Asociația Binecuvântații Copiilor Onești**”, o organizație nonguvernamentală activă în domeniul sprijinirii copiilor și tinerilor aflați în situații vulnerabile. Colaborarea a avut ca scop susținerea logistică necesară desfășurării activităților curente ale Asociației, contribuind indirect la continuitatea programelor dedicate copiilor cu dizabilități și nevoi speciale. Această inițiativă se aliniază valorilor SOCAR Petroleum privind implicarea activă în comunitate,

solidaritatea socială și socială și susținerea proiectelor cu impact real asupra grupurilor vulnerabile.

În cadrul parteneriatului cu **Asociația ASSA**, SOCAR Petroleum a contribuit în mod esențial la desfășurarea activităților și la impactul pozitiv pe care activitățile acestei Asociații le -a avut asupra copiilor, cadrelor didactice și comunității școlare.

- Implicarea SOCAR a făcut ca în anul 2025, cel puțin 1,001 de copii să zâmbească și să trăiască bucuria Crăciunului, cu adevărat.

- Au fost organizate 4 tabere, cu **30 de copii participanți** în primele etape ale noii ediții, parte dintr-un program care va continua cu **8 tabere planificate pentru 2025–2026**.

- Prin Caravana ASSA, s-au desfășurat **2 caravane naționale**, implicând **47 de copii, 35 de mame și 55 de profesioniști locali**.



În cadrul strategiei sale de responsabilitate socială, SOCAR Petroleum a susținut „**Fundația Regina Maria**”, o organizație nonguvernamentală activă în domeniul inovației sociale și al îmbunătățirii accesului la servicii pentru comunități vulnerabile. Colaborarea a contribuit la consolidarea capacității organizației de a-și desfășura activitățile curente și de a implementa proiecte dedicate incluziunii sociale, educației și sănătății. Prin acest demers,

compania a urmărit susținerea unor intervenții care răspund unor nevoi reale identificate la nivelul comunităților beneficiare.

**Gala Din Inimă** pentru viitor a fost cel mai mare eveniment anual al Fundației, prin care au fost strânse fonduri pentru susținerea programelor medicale și educaționale ale Fundației.

În 2025, prin intermediul **Asociației „Salvează o inimă”**, SOCAR Petroleum s-a angajat să ofere sprijin medical celor care se confruntă cu afecțiuni grave, conectând nevoia cu generozitatea. Am facilitat intervenții și proceduri medicale, care au putut schimba cursul vieții unui număr de **31 copii și tineri**.

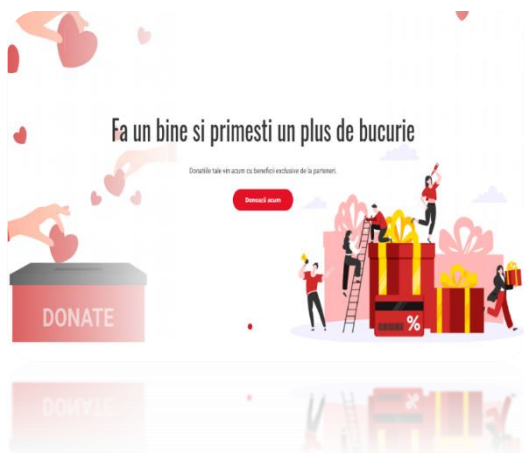
Demersurile SOCAR Petroleum, în aria responsabilitate socială, derulate în 2025 reflectă o direcție clară și consecventă: aceea de a genera impact real, acolo unde nevoile sunt cele mai acute.

Rezultatele obținute, de la sprijinul medical oferit pentru 31 de copii și tineri, până la implicarea a peste 1.001 copii în programe dedicate și susținerea continuă a organizațiilor partenere, confirmă eficiența unei abordări bazate pe colaborare, responsabilitate și orientare spre comunitate.

Privind spre viitor, SOCAR Petroleum își reafirmă angajamentul de a extinde și consolida aceste inițiative, prin dezvoltarea de parteneriate sustenabile și prin susținerea unor programe care răspund unor nevoi sociale reale și în continuă evoluție.

Compania își propune să își crească contribuția în ariile esențiale precum sănătatea, educația și incluziunea socială, urmărind nu doar continuitatea proiectelor existente, ci și identificarea unor noi oportunități de implicare.

Responsabilitatea socială va rămâne, astfel, un element central al strategiei de sustenabilitate a SOCAR Petroleum, ghidând acțiunile viitoare și consolidând rolul companiei ca partener activ în dezvoltarea unor comunități mai reziliente, mai echitabile și mai bine pregătite pentru provocările viitorului.



## ANGAJAȚII NOȘTRI

### Condiții Generale

Capitalul uman reprezintă un element central în dezvoltarea sustenabilă a organizației noastre, fundamentul performanței organizaționale și principalul catalizator al progresului pe termen lung. Activitatea companiei este susținută de contribuția angajaților, ale căror competențe, experiențe și implicare, influențează în mod direct performanța și capacitatea de adaptare a organizației într-un context economic și social provocator și în continuă schimbare.

Acordăm o atenție constantă creării unui mediu de lucru stabil, sigur și echitabil, care să permită desfășurarea activității în condiții adecvate și să susțină dezvoltarea profesională a personalului.

Abordarea noastră vizează promovarea unor practici responsabile de management al resurselor umane, orientate spre respectarea principiilor egalității de șanse, încurajarea colaborării și consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate și integritate. Prin dezvoltare profesională, măsuri dedicate siguranței și sănătății în muncă și prin mecanisme de dialog intern, urmărim să răspundem în mod echilibrat atât nevoilor organizaționale, cât și așteptărilor angajaților.

Considerăm că dezvoltarea durabilă a companiei este strâns legată de capacitatea de a valorifica potențialul profesional al angajaților și de a menține un climat de lucru care să favorizeze implicarea și stabilitatea pe termen lung, iar astfel, angajații devin forța care transformă strategia în realitate operațională și susțin evoluția companiei într-un sector energetic aflat într-o profundă transformare.

### Parcursul dezvoltării profesionale

Investiția în dezvoltarea capitalului uman reprezintă o prioritate strategică într-un mediu profesional care încurajează performanța, gândirea critică și adaptabilitatea. Programele de dezvoltare, transferul de know-how și accesul la instrumente moderne permit echipelor să contribuie activ la planurile de dezvoltare și la consolidarea poziției companiei pe piața energetică din România. Progresul individual se reflectă direct în capacitatea organizației de a genera valoare sustenabilă.

### Cultura colaborării și diversității

Performanța companiei se bazează pe colaborare și dialog deschis. SOCAR Petroleum promovează cooperarea interdisciplinară, respectul reciproc și un mediu incluziv, unde fiecare angajat este încurajat să-și valorifice potențialul și să contribuie la dezvoltarea organizațională. Implicarea zilnică a angajaților asigură funcționarea eficientă a rețelei de distribuție a carburanților și a infrastructurii logistice, garantând standarde ridicate de siguranță, calitate și profesionalism pentru clienți.

### Inovație, digitalizare și adaptabilitate

Transformările din sectorul energetic, precum digitalizarea, automatizarea și trecerea către modele operaționale mai sustenabile, impun adaptarea continuă a competențelor și a modului de lucru. Angajații SOCAR Petroleum joacă un rol esențial în integrarea tehnologiilor emergente și implementarea soluțiilor inovatoare care optimizează procesele, cresc eficiența și sprijină transformarea organizațională. Prin dezvoltarea competențelor digitale și promovarea unei culturi a

invățării continue, compania construiește o organizație flexibilă și capabilă să răspundă provocărilor viitorului energetic.

### **Echilibru și bunăstare**

SOCAR Petroleum susține echilibrul între viața profesională și cea personală, recunoscând importanța bunăstării angajaților pentru o cultură organizațională sănătoasă. Mediul de lucru promovează flexibilitatea, responsabilitatea și respectul față de nevoile individuale, reflectând tendințele moderne în managementul resurselor umane, unde performanța sustenabilă este strâns legată de motivație și implicare.

### **Siguranța, responsabilitate și dezvoltare durabilă**

Siguranța la locul de muncă și respectarea standardelor de protecție sunt priorități constante. Compania oferă condiții corecte de muncă și oportunități reale de dezvoltare profesională, cultivând o cultură bazată pe responsabilitate, integritate și progres continuu. Prin susținerea dezvoltării individuale și colective, SOCAR Petroleum consolidează premisele unei creșteri sustenabile și ale unei performanțe durabile.



### **Direcțiile de dezvoltare a capitalului uman**



Într-un context economic și social marcat de transformări accelerate ale pieței muncii, SOCAR Petroleum își adaptează constant strategiile de resurse umane pentru a susține dezvoltarea unei organizații agile, competitive și orientate către viitor. Abordarea companiei vizează consolidarea unui ecosistem profesional bazat pe competență, colaborare și responsabilitate, în care tehnologia și modernizarea proceselor de HR contribuie la creșterea eficienței organizaționale.

Prin integrarea tendințelor moderne din managementul capitalului uman, digitalizarea proceselor HR, dezvoltarea competențelor viitorului și consolidarea culturii organizaționale, compania urmărește să atragă, să dezvolte și să păstreze talentele necesare susținerii evoluției sale pe termen lung.

### **Dezvoltarea competențelor și învățarea continuă**

În 2025, SOCAR Petroleum România a continuat să își alinieze activitățile de dezvoltare profesională la orientările strategice stabilite în anii anteriori, urmărind în mod consecvent consolidarea capacităților angajaților și susținerea unui nivel ridicat de performanță la nivelul întregii organizații. Atât personalul din rețeaua de stații de distribuție carburanți, cât și echipele din sediul central, au beneficiat de acțiuni direcționate spre îmbunătățirea competenței, a eficienței și a calității serviciilor oferite.

Programele au fost structurate astfel încât să răspundă nevoilor variate ale personalului din stații, precum și ale echipelor din sediul central, contribuind la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe profesionalism, siguranța și excelență operațională.

### **Atragerea și retenția talentelor**

Tehnologia sprijină procesele de recrutare și selecție, dar nu le domină. Instrumentele digitale simplifică fluxurile, însă decizia finală rămâne una profund umană. Pentru SOCAR, acest echilibru este esențial deoarece profesionalismul, interacțiunea directă și experiența candidatului influențează pe termen lung reputația companiei și calitatea echipelor.

Procesele bine organizate, transparente și rapide sunt o condiție pentru atragerea oamenilor potriviți, mai ales într-o piață dinamică, în care candidații pot primi oferte alternative în scurt timp, astfel, în 2025, s-a acordat o atenție deosebită evitării unei greșeli frecvente în industrie: comunicarea insuficientă cu candidații. Atenția și eforturile s-au îndreptat în direcția ca feedbackul să fie constant și etapele procesului să fie rapide și transparente, știind că procesele bine organizate sunt esențiale pentru atragerea oamenilor potriviți, în special într-o piață dinamică, în care candidații primesc rapid oferte alternative.

SOCAR Petroleum continuă investiția constantă în procese moderne, în comunicare clară și în înțelegerea nevoilor reale ale candidaților, acesta fiind drumul către o echipă stabilă, responsabilă și aliniată cu obiectivele de dezvoltare pe termen lung.

Credem cu putere că succesul companiei începe și se termină cu oamenii care îi dau sens, iar forțele noastre cele mai valoroase nu sunt tehnologiile sau procesele, ci oamenii care le fac să prindă viața.

## **Diversitate, echitate și incluziune**

În cadrul SOCAR Petroleum România, diversitatea, echitatea și incluziunea reprezintă principii fundamentale care susțin dezvoltarea capitalului uman și performanța organizațională pe termen lung.

Compania promovează un mediu de lucru bazat pe respect reciproc, egalitate de șanse și valorizarea diversității de perspective, experiențe și competențe profesionale, considerând aceste elemente esențiale pentru inovație, colaborare și luarea unor decizii sustenabile.

Principiile de nediscriminare și egalitate de șanse sunt integrate în toate procesele de resurse umane, inclusiv recrutare, selecție, evaluarea performanței, dezvoltare profesională și promovare.

Compania aplică o abordare responsabilă și transparentă în gestionarea acestor procese, în conformitate cu legislația națională și europeană aplicabilă, precum și cu standardele internaționale relevante privind drepturile omului și practicile echitabile de muncă.

Pe parcursul anului 2025, SOCAR Petroleum România a continuat să consolideze cadrul intern de politici și proceduri care susțin diversitatea și incluziunea la nivel organizațional. Aceste demersuri sunt aliniate cu principiile raportării de sustenabilitate și contribuie la monitorizarea și prevenirea oricăror forme de discriminare sau tratament inechitabil în cadrul companiei.

Datele privind diversitatea sunt colectate și analizate periodic, fiind utilizate pentru a sprijini deciziile de resurse umane și pentru a identifica eventuale dezechilibre.

Prin promovarea unui climat organizațional deschis, transparent și incluziv, compania urmărește menținerea unui echilibru între genuri și promovarea oportunităților egale de dezvoltare și avansare profesională, inclusiv în poziții de conducere. Totodată, încurajează dialogul intern și participarea activă a angajaților, contribuind astfel la consolidarea unei culturi organizaționale responsabile și la dezvoltarea unui mediu de lucru în care fiecare angajat este respectat, valorizat și sprijinit în parcursul său profesional. SOCAR Petroleum Romania asigură instruirea angajaților privind principiile și cerințele referitoare la drepturile omului, integrate în politicile interne și codul de conduită.

## **Performanța și recunoașterea meritelor**

În 2025, SOCAR Petroleum Romania a consolidat un nou cadru strategic pentru managementul performanței, aliniat la standarde și la evoluția rapidă a practicilor din zona Dezvoltare organizațională și Resurse Umane. Această direcție a reprezentat o continuare organică a eforturilor din ultimii doi ani, având ca obiectiv principal trecerea de la un model de evaluare tradițional la un sistem modern, predictiv și orientat spre dezvoltarea sustenabilă a talentelor.

Organizația a implementat un proces revizuit de evaluare, structurat pentru a răspunde nevoilor unei companii cu ritm accelerat de creștere, portofoliu operațional complex și obiective cu impact regional. Acest cadru de evaluare integrează logica unui ecosistem de analiză și optimizare a performanței, menit să ofere vizibilitate completă asupra contribuției individuale și a potențialului fiecărui angajat.

Prin toate aceste inițiative, SOCAR Petroleum România își reafirmă angajamentul pentru un sistem de evaluare modern, predictiv și orientat către dezvoltarea sustenabilă a angajaților, asigurând astfel premisele pentru performanța durabilă și competitivitate pe termen lung.

## Sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților

Siguranța și sănătatea angajaților reprezintă o prioritate fundamentală. Prin politici și programe dedicate, compania urmărește prevenirea riscurilor profesionale și menținerea unor condiții de muncă sigure și sănătoase.

Inițiativele includ programe de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, beneficii medicale extinse și monitorizarea constantă a condițiilor de lucru. În același timp, compania promovează politici orientate către bunăstarea angajaților și echilibrul între viața profesională și cea personală.



### Cultura Organizațională



**SIGURANȚA** este prioritatea noastră numărul 1 prin care ne angajăm să ne protejăm angajații, societatea, mediul înconjurător și generațiile viitoare, printr-o abordare responsabilă în tot ceea ce facem.



### RESPONSABILITATE

Actionăm cu responsabilitate, integritate și asumare în toate deciziile și activitățile noastre, contribuind la un impact sustenabil asupra oamenilor, comunității și mediului.



**DEZVOLTAREA CONTINUĂ** este angajamentul nostru de a integra metode eficiente și de a susține dezvoltarea oamenilor, astfel încât să livrăm rezultate superioare și să depășim în mod constant obiectivele și așteptările definite.



**ECHIPA** în care lucrăm, prin colaborare eficientă, încrederea reciprocă și sinergia abilităților, transformând contribuțiile individuale în rezultate superioare pentru organizație.



**NE PASĂ** și ne asumăm responsabilitatea pentru protejarea mediului înconjurător și acționăm cu conștientizare în acest sens, în timp ce promovăm bunăstarea angajaților noștri și susținem dezvoltarea comunităților în care activăm.

Cultura organizațională reprezintă un pilon esențial al strategiei de dezvoltare a capitalului uman în cadrul SOCAR Petrol României.

Relația cu angajații este gestionată într-un mod responsabil și adaptat provocărilor actuale ale pieței muncii. Evoluțiile demografice, mobilitatea forței de muncă și transformările economice continuă să influențeze disponibilitatea resurselor umane calificate, determinând organizațiile să adopte practici moderne de management al capitalului uman.

Pentru a răspunde acestor evoluții, SOCAR Petroleum România a continuat în 2025 implementarea unor inițiative orientate către modernizarea mediului de lucru și dezvoltarea angajaților, printre care:

- ✓ continuarea procesului de digitalizare a funcțiunii de resurse umane, prin extinderea utilizării sistemelor integrate de tip HRIS, în vederea îmbunătățirii proceselor de planificare a forței de muncă, monitorizare a performanței și fundamentare a deciziilor organizaționale;
- ✓ consolidarea unor modele de lucru adaptate specificului operațional al companiei, prin implementarea de politici care susțin echilibrul între viața profesională și cea personală;
- ✓ dezvoltarea continuă a competențelor angajaților, acces la platforme moderne de învățare și inițiative de tip upskilling și reskilling, aliniate cerințelor sectorului energetic în tranziție;
- ✓ consolidarea unei culturi organizaționale orientate către performanță, colaborare și inovație, prin inițiative dedicate creșterii gradului de implicare a angajaților, dezvoltării leadershipului responsabil și implementării unor măsuri sustenabile de retenție și motivare a talentelor.

Cadrul de reglementare internă aplicabil relațiilor de muncă în cadrul SOCAR Petroleum România reflectă angajamentul companiei față de responsabilitatea socială, respectarea drepturilor angajaților și promovarea unui mediu de lucru sigur, echitabil și sustenabil. Politicile și procedurile interne sunt aliniate cu reglementările legislative, precum și cu standardele internaționale relevante, în domeniul muncii și drepturilor omului.

Prin operațiunile sale din România, SOCAR Petroleum continuă să aibă un impact semnificativ asupra pieței muncii locale, contribuind la crearea a peste 800 de locuri de muncă. Acest demers reflectând angajamentul companiei față de dezvoltarea economică și socială, precum și rolul său activ în susținerea comunităților în care își desfășoară activitatea.



### Salariații SOCAR Petroleum în 2025

SOCAR Petroleum abordează gestionarea forței de muncă ca un element esențial al performanței organizaționale, urmărind atragerea, dezvoltarea și retenția angajaților într-un mediu de lucru sigur și echitabil. Compania aplică politici și proceduri interne aliniate la legislația muncii din România.

Responsabilitatea pentru gestionarea resurselor umane este distribuită la nivel organizațional și coordonată de funcțiunea de resurse umane, în colaborare cu managementul operațional.

Compania are o forță de muncă formată din angajați permanenți și în măsura necesară, lucrători contractați pentru activități specifice. Structura personalului este diversificată pe categorii, precum personal operațional (stații de distribuție), personal administrativ și management, majoritatea fiind angajați cu normă întreagă. Compania monitorizează distribuția angajaților în funcție de gen, vârstă și tip de contract, utilizând aceste date pentru gestionarea eficientă a resurselor umane.

De asemenea, indicatori relevanți, precum fluctuația de personal și rata de angajare sunt atent monitorizați, iar datele care derivă sunt utilizate date pentru îmbunătățirea continuă a practicilor de resurse umane.

### Salariați în funcție de gen:

În cadrul companiei, sunt angajate persoane de naționalități și religii diferite, ce lucrează împreună, formând o echipă unită.

Distribuția pe sexe a fost echilibrată, cu o proporție de 38% bărbați și 63% femei. De asemenea, un aspect important a fost dat de faptul că nu au existat diferențe între nivelurile de salarizare pentru femei și bărbați, în cadrul companiei.

Totalul angajaților, în funcție de domeniul de activitate și gen, la 31 decembrie 2025:

Entitate	Total	Bărbați	Femei
SOCAR Petroleum (HQ)	105	55	50
SOCAR Petroleum (Stații)	715	238	477
SOCAR Petroleum (Depozit Teiuș)	18	18	0
<b>SOCAR Petroleum (all)</b>	<b>838</b>	<b>311</b>	<b>527</b>

### Salariații și tipurile de contract

În anul 2025, SOCAR Petroleum a înregistrat un număr total de 838 de salariați, dintre care 820 au avut contracte de muncă pe perioada nedeterminată, demonstrând astfel angajamentul companiei pentru stabilitate și continuitate în relațiile de muncă.

Din totalul angajaților, personalul direct productiv reprezintă 87,70%, în timp ce personalul indirect productiv, incluzând funcțiile tehnice, economice și administrative, deține o pondere de 12,30%. Această structură susține eficiența operațională și buna funcționare a activităților companiei.

Forma predominantă de angajare în cadrul SOCAR Petroleum a fost reprezentată de contractele de muncă pe perioadă nedeterminată și cu normă întreagă, evidențiind orientarea organizației către practici responsabile de angajare și consolidarea unui cadru stabil pentru dezvoltarea profesională a angajaților.

2025						
Angajați SOCAR Petroleum	Norma completă			Norma parțială		
	Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați
	830	526	304	8	1	7

## Salariații pe categorii de vârste

Un principiu fundamental după care SOCAR Petroleum și-a ghidat activitatea și în anul 2025, este acela al non-discriminării (vârstă, etnie, rasă, sex, politică, religie sau de oricare altă natură) în relația de muncă.

Categoria de vârstă	31 Decembrie 2023	31 Decembrie 2024	31 Decembrie 2025
Sub 18 ani	0	0	0
18 – 30	27.16%	21,28%	22,77%
31 - 40	28.90%	25,03%	26,70%
41 -50	25.70%	28,28%	26,70%
51 - 60	16.51%	22,78%	20,86%
Peste 60 de ani	1.73%	2,63%	2,98%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Fluctuația de personal

Fluctuația de personal în cadrul SOCAR Petroleum reflectă dinamica unei organizații aflate în continua dezvoltare, în care adaptabilitatea și evoluția profesională rămân factori esențiali.

Compania continuă să dezvolte și să aplice strategii orientate către retenția talentelor, dezvoltarea profesională a angajaților și menținerea unui climat organizațional echilibrat și motivant.

Printr-o abordare integrată, care combină atragerea de noi specialiști cu loializarea echipei existente, compania transformă provocările pieței muncii în oportunități de consolidare a unui colectiv performant și sustenabil.

Deși anul 2025 a fost influențat de mulți factori (economici, tehnologici și sociali), rata fluctuației a înregistrat o ușoară scădere, ceea ce evidențiază eficiența măsurilor implementate pentru stabilizarea forței de muncă.

2025		
Categorie	Angajați noi (nr.)	Angajați care au plecat (nr.)
Total	402	357
Gen	Femei	229
	Bărbați	173
Vârsta	<30	177
	30-50	169
	>50	56

## Formare și dezvoltare

SOCAR Petroleum a menținut un nivel ridicat al standardelor de instruire prin valorificarea expertizei interne și prin împuternicirea unor angajați cu experiență în aria de training și relația cu personalul din stații și delegarea de responsabilități către aceștia.

Responsabilitatea pentru gestionarea proceselor de instruire revine funcțiunii de resurse umane, în colaborare cu managementul operațional, asigurând identificarea nevoilor de formare și planificarea programelor adecvate.

Această abordare a permis asigurarea continuității proceselor de formare și a sprijinit dezvoltarea profesională a angajaților, consolidând în același timp un model de colaborare internă bazat pe flexibilitate și asumarea de noi responsabilități și totodată, reflectând angajamentul SOCAR Petroleum România față de dezvoltarea talentelor și creșterea competențelor prin oportunități reale de evoluție profesională. Responsabilizarea unui coleg din interiorul organizației, cu activități din aria de training reflecta angajamentul SOCAR Petroleum Romania fata de dezvoltarea talentelor și creșterea competențelor prin oportunitati reale de evolutie profesionala.

Aceste măsuri au contribuit la menținerea unei experiențe operaționale coerente în stații și la susținerea obiectivelor de performanță, în linie cu bunele practici din piață și cu evoluția organizațională a companiei.

În 2025, SOCAR Petroleum a continuat să își alinieze activitățile de dezvoltare profesională la orientările strategice stabilite în anii anteriori, urmărind în mod consecvent consolidarea capacităților angajaților și susținerea unui nivel ridicat de performanță la nivelul întregii organizații. Atât personalul din rețeaua de stații de distribuție carburanți, cât și echipele din sediul central au beneficiat de acțiuni direcționate spre îmbunătățirea competenței, a eficienței și a calității serviciilor oferite.

Pentru anul 2025, compania a structurat un set de inițiative cheie, alinate atât așteptărilor clienților, cât și cerințelor operaționale și legale, specifice industriei de profil:

- ✓ consolidarea experienței oferite clienților - un accent deosebit a fost plasat pe perfecționarea abilităților de comunicare și interacțiune cu clienții, dezvoltarea unui comportament orientat către servicii de calitate, gestionarea situațiilor sensibile și soluționarea solicitărilor într-un mod profesionist și eficient;
- ✓ aplicarea riguroasă a normelor de sănătate și securitate în muncă - având în vedere specificul operațiunilor din sectorul distribuției de carburanți, instruirea privind siguranța la locul de muncă a rămânând un pilon central. Activitățile de formare s-au concentrat pe conștientizarea riscurilor, însusirea procedurilor obligatorii și prevenirea incidentelor în cadrul tuturor punctelor de lucru;
- ✓ optimizarea proceselor operaționale - în vederea creșterii eficienței zilnice, angajații au fost instruiți în privința fluxurilor de lucru, utilizării corecte a echipamentelor și reducerii timpilor de așteptare, acțiuni care au contribuit la fluidizarea activităților din stații și la asigurarea unei experiențe consecvente pentru clienții SOCAR;

- ✓ alinierea la standardele sistemului de management integrat și cerințele legale aplicabile - sesiuni de discuții pentru înțelegerea cadrului legal și a cerințelor de conformitate relevante, asigurând un nivel ridicat de responsabilitate și o abordare uniformă în toate operațiunile companiei;
- ✓ respectarea politicilor și procedurilor interne - acțiuni privind familiarizarea angajaților cu politicile companiei, promovând un comportament uniform și conform, la nivelul întregii organizații. Această abordare a permis menținerea coerenței operaționale și a standardelor interne;
- ✓ stimularea motivației și a implicării angajaților și îmbunătățirea performanței - în paralel cu instruirea tehnică și procedurală, s-a cultivat un mediu de lucru pozitiv, încurajând colaborarea, responsabilitatea și atașamentul față de companie.

Colaborarea cu furnizorii externi a continuat și în anul 2025 pentru a putea acoperi mai eficient necesitățile de dezvoltare ale angajaților.

În 2025, SOCAR Petroleum a continuat dezvoltarea angajaților, urmărind asigurarea unui nivel ridicat de competență, conformitate și performanță în toate ariile operaționale. Programele au fost structurate astfel încât să răspundă nevoilor variate ale personalului din stații, precum și ale echipelor din sediul central, contribuind la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe profesionalism, siguranță și excelență operațională.

### **Evaluarea angajaților**

Pe parcursul anului 2025, organizația a implementat un proces revizuit de evaluare, structurat pentru a răspunde nevoilor unei companii cu ritm accelerat de creștere, portofoliu operațional complex și obiective cu impact major, acest cadru de evaluare fiind dezvoltat pentru a oferi vizibilitate completă asupra contribuției individuale și a potențialului fiecărui angajat.

În acord cu tendințele din industrie, SOCAR Petroleum a utilizat un mix extins de instrumente moderne:

- ✓ soluții digitale de măsurare a abilităților;
- ✓ analize comportamentale;
- ✓ acțiuni de evaluare și dezvoltare, pentru identificarea talentelor cu potențial ridicat.

Aceste instrumente permit organizației să coreleze performanța actuală cu indicatori de potențial, reducând subiectivitatea și îmbunătățind calitatea deciziilor privind dezvoltarea, succesiunea și alocarea resurselor.

Compania continuă să adopte un model bazat pe obiective SMART, cu indicatori măsurabili, transparenți și direct conectați la realitatea operațională. Noul model combină obiectivele de performanță cu metrici de potențial și de comportament, oferind o perspectivă holistică asupra evoluției profesionale și contribuind la creșterea agilității organizaționale.

Prin toate aceste inițiative, SOCAR Petroleum își reafirmă angajamentul pentru un sistem de evaluare modern, predictiv și orientat către dezvoltarea angajaților, asigurând astfel premisele pentru performanța durabilă și competitivitate.

## Compensații și beneficii

În 2025 strategia de Compensații & Beneficii a SOCAR Petroleum a continuat să se dezvolte în direcția consolidării unui cadru competitiv și sustenabil, aliniat standardelor pieței din industrie. Obiectivul principal rămâne acela de a susține retenția, motivarea și performanța angajaților, prin pachete de beneficii competitive, corecte și adaptate nevoilor actuale ale forței de muncă.

Totodată, analizele de piață din 2025 arată o schimbare clară în comportamentul și așteptările angajaților. Dacă în anii anteriori accentul era predominant pe componentele financiare ale pachetului de compensare, în prezent angajații își concentrează atenția pe construirea unui cadru care susține bunăstarea, performanța și creșterea profesională pe termen lung, precum și asupra calității mediului de lucru.

Pachetul de beneficii include, pe lângă drepturile prevăzute de legislația muncii:

- ✓ beneficii financiare (tichete de masă, bonusuri și ajustări salariale periodice în funcție de contextul economic);
- ✓ asigurări și programe de sănătate și wellbeing;
- ✓ programe de formare profesională și dezvoltare a carierei;
- ✓ inițiative pentru echilibrul între viața profesională și cea personală, inclusiv beneficii flexibile adaptate nevoilor angajaților;

În contextul anului 2025, compania a continuat să își ajusteze politica de recompensare pentru a răspunde evoluțiilor economice, implementând mecanisme de tip pay-for-performance și revizuiind structura beneficiilor pentru a rămâne competitivă pe piață.

Beneficiile sunt acordate în funcție de categoria de personal (personal operațional din stații, personal administrativ și management), tipul contractului (full-time/part-time) și nivelul de responsabilitate, respectând principiile nediscriminării și echității.

În același timp, pentru angajații din rețeaua de distribuție a carburanților, compania a continuat implementarea unor sisteme de recompensare variabilă, incluzând programe de bonusare corelate cu performanța comercială și inițiative de tip recomandare internă, pentru ocuparea pozițiilor vacante, contribuind astfel la creșterea gradului de implicare și la atragerea de noi talente.

Compania evaluează periodic eficiența și relevanța pachetului de beneficii, utilizând feedback-ul angajaților și indicatorii interni (retenție, satisfacție, performanță), în vederea îmbunătățirii continue a experienței angajaților.

În contextul evoluțiilor economice din 2025, marcate de presiunile inflaționiste și creșterea costului vieții, SOCAR Petroleum a continuat procesul de revizuire și adaptare a pachetului de compensații și beneficii, cu scopul de a asigura competitivitatea și echitatea acestuia, prin actualizarea politicilor salariale și optimizarea mecanismelor de recompensare, prin consolidarea cadrului intern de evaluare a performanței.

Alinierea la reglementările europene cu privire la piața muncii a rămas o prioritate strategică, fiind abordată nu doar ca o cerință de conformitate, ci și ca o oportunitate de modernizare a practicilor de resurse umane.

În 2025, SOCAR Petroleum a continuat implementarea standardelor relevante, la nivel european, consolidând un mediu de lucru echitabil, sigur și conform cu normele în vigoare. Astfel, principalele direcții de acțiune au vizat:

- ✓ consolidarea cadrului privind drepturile și protecția angajaților, prin actualizarea și implementarea procedurilor dedicate prevenirii și combaterii discriminării, hărțuirii și tratamentului inechitabil la locul de muncă;
- ✓ promovarea principiilor care susțin echilibrul dintre viața profesională și cea personală, în acord cu cerințele legislative și așteptările angajaților;
- ✓ demararea pregătirilor pentru alinierea practicilor interne la cerințele emergente privind transparența salarială la nivel european;
- ✓ adaptarea programelor de formare și dezvoltare profesională la standardele și cerințele pieței muncii, susținând creșterea competențelor angajaților;
- ✓ integrarea principiilor de sustenabilitate și responsabilitate socială în practicile de resurse umane, inclusiv prin respectarea standardelor etice și a cerințelor legislative europene.

Prin aceste inițiative, SOCAR Petroleum își consolidează abordarea responsabilă în gestionarea capitalului uman și a unui mediu de lucru orientat către performanța sustenabilă.

### **Angajamentul SOCAR Petroleum față de Diversitate și Egalitatea de Șanse**

An de an, SOCAR Petroleum își reafirmă angajamentul ferm față de promovarea diversității în asigurarea egalității de șanse, considerate elemente fundamentale pentru dezvoltarea sustenabilă a companiei și consolidarea unei culturi organizationale responsabile. Compania integrează aceste principii în toate procesele și politicile de resurse umane, contribuind la crearea unui mediu de lucru incluziv, echitabil și orientat către performanță.

Abordarea SOCAR Petroleum se bazează pe respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe nediscriminare și pe promovarea unui tratament corect pentru toți angajații, indiferent de gen, vârstă, origine, orientare sau alte criterii protejate de legislația aplicabilă. În acest sens, compania aplică politici și proceduri interne aliniate cadrului legislativ național și european, precum și standardelor internaționale relevante în domeniul muncii și al responsabilității corporative.

Diversitatea este valorizată ca un avantaj competitiv, contribuind la creșterea capacității organizaționale de adaptare, inovare și luare a deciziilor.

Prin încurajarea unui mediu de lucru în care perspectivele diferite sunt respectate și integrate, SOCAR Petroleum susține dezvoltarea unei echipe diverse și performante, capabile să răspundă cerințelor unui sector energetic în continuă transformare.

Compania promovează egalitatea de șanse pe întreg parcursul relației de muncă, de la recrutare și selecție până la evaluarea performanțelor, dezvoltarea profesională și accesul la oportunități de avansare. În același timp, sunt implementate măsuri active pentru prevenirea și combaterea

oricăror forme de discriminare sau hărțuire, contribuind la menținerea unui climat organizațional sigur și respectuos.

SOCAR Petroleum încurajează dialogul deschis și implicarea angajaților în procesele organizaționale, consolidând astfel o cultura bazată pe încredere, transparență și responsabilitate. Inițiativa de a dezvolta politici și practici incluzive este susținută și prin mecanisme interne de comunicare și raportare, care permit identificarea și soluționarea promptă a eventualelor situații sensibile. Compania dispune de canale interne de raportare a incidentelor (ex. sesizări către HR, Juridic sau Management), asigurând confidențialitatea și protecția angajaților care raportează posibile situații de discriminare.

Responsabilitatea pentru implementarea acestor principii revine funcțiunii de resurse umane, în colaborare cu managementul, asigurând integrarea diversității în procesele de recrutare, evaluare și dezvoltare profesională.

Prin aceste demersuri, compania își propune nu doar respectarea standardelor de conformitate, ci și dezvoltarea unui mediu de lucru în care diversitatea și egalitatea de șanse contribuie în mod direct la performanța organizațională și la crearea de valoare pe termen lung.

În perioada de raportare, compania nu a înregistrat cazuri confirmate de discriminare care să fi necesitat sancțiuni disciplinare sau măsuri legale și a gestionat eventualele sesizări interne prin procedurile existente de resurse umane și conformitate, fără a fi constatate încălcări ale politicilor de nediscriminare.



#### **Direcțiile Strategice Pentru 2026**

Ambițiile de creștere pentru 2026 impun un grad ridicat de rigoare în planificarea și administrarea capitalului uman, întrucât proiectele strategice în curs și inițiativele operaționale necesită personal cu pregătire avansată, competențe specializate și orientare consecventă către performanță.

În acest context, optimizarea politicilor de remunerare și consolidarea procedurilor de evaluare reprezintă piloni esențiali pentru susținerea capacității organizaționale de a atrage, reține și motiva talente cu rol critic în atingerea obiectivelor de business.

În paralel, SOCAR Petroleum va continua implementarea Proiectului cu privire la Transparența Salarială, un demers strategic, menit să crească claritatea, predictibilitatea și echitatea în comunicarea pachetelor de compensare.

Valoarea reală a companiei se construiește prin combinarea mai multor elemente: lideri care inspiră, angajați motivați și performanți, agilitate și adaptabilitate organizațională, dar întotdeauna prin asigurarea un mediu de lucru sigur, colaborativ și prietenos.

Aceste elemente contribuie la consolidarea unei culturi organizaționale solide, în care angajații înțeleg că implicarea lor nu este doar o experiență profesională, ci un proces reciproc, de creștere și valoare adăugată, iar dezvoltarea profesională merge mână în mână cu bunăstarea și satisfacția angajaților, consolidând un mediu în care performanța și implicarea sunt recunoscute și valorizate.

Timpul, energia și dedicația investite în companie se traduc într-un impact real, atât pentru dezvoltarea individuală, cât și pentru succesul organizației, în ansamblu.



### **Siguranța Și Securitatea În Muncă**

Implementarea sistemului de management al Securității și Sănătății în Muncă ISO 45001/2023, vine în completarea sistemului organizatoric existent la nivelul companiei și favorizează aplicarea sistematică a legislației de securitate și sănătate în muncă, realizând integrarea acestui domeniu în managementul general integrat SOCAR Petroleum.

Sănătatea și securitatea ocupațională reprezintă o prioritate strategică, având ca obiectiv prevenirea accidentelor de muncă și asigurarea unui mediu de lucru sigur pentru toți angajații și colaboratorii.

În cadrul SOCAR Petroleum, asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos rămâne un obiectiv esențial, atât din perspectivă umană, cât și din responsabilitatea noastră de a promova cele mai înalte standarde de protecție la locul de muncă.

Compania aplică politici și proceduri interne aliniate la legislația națională în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și la bunele practici internaționale, specifice industriei de distribuție a carburanților.

Responsabilitatea pentru implementarea și monitorizarea sistemului de management SSM revine funcțiilor dedicate de sănătate și securitate, în colaborare cu managementul operațional, fiind susținută de implicarea activă a conducerii.

Având în vedere incidentele înregistrate în cadrul companiei în ultimii ani (două accidente petrecute în 2023, două în 2024 și două în 2025), cu un indice LTIFR de 1.2), SOCAR Petroleum prioritizează implementarea de măsuri preventive și stricte, menite să protejeze integritatea și bunăstarea angajaților noștri, în toate etapele activităților noastre (de la lucrătorul gestionar din stația de distribuție carburanți și depozite, până la angajații de la sediul central), reducând astfel riscurile și consecințele nedorite, asociate accidentelor de muncă, reiterând în mod continuu angajamentul ferm față de îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă.

Considerând că siguranța angajaților noștri depinde de nivelul de înțelegere și cunoaștere a riscurilor și pericolelor la locul de muncă, organizăm periodic instruirii cu privire la principalele cauze de producere a accidentelor, precum și la măsurile de prevenție și protecție.

Ținta pe care ne-o propunem pentru 2030 este un rezultat LTIFR mai mic de 1,0 pentru rata privind numărul total de accidente înregistrabile la 1 mil de ore lucrate (TRIR).

Procesul privind identificarea pericolelor, evaluarea și gestionarea riscurilor SSM este documentat la nivelul companiei prin proceduri implementate, acestea având subsumate instrucțiuni care vizează:

Activități specifice	
Identificarea, raportarea și tratarea evenimentelor SSM	✓
Comunicarea evenimentelor SSM	✓
Măsurarea performanței SSM	✓
Monitorizarea indicatorilor de securitate și sănătate în muncă	✓
Instruirea în domeniul SSM	✓

Obiectivele generale de Management al Securității și Sănătății în Muncă în cadrul SOCAR Petroleum se referă la atingerea obiectivului global pe termen lung **“Zero accidente de muncă”** realizabil prin prevenirea accidentelor de muncă prin:



În urma identificării pericolelor și a evaluării riscurilor pentru locurile de muncă din companie, se definește un plan de măsuri de prevenire și protecție de natură tehnică, organizatorică, igienico-sanitară și de altă natură pentru eliminarea/reducerea riscurilor și asigurarea securității și sănătății angajaților.

## REZULTATE obținute pe linie de SSM-PSI:

- ✓ personalul a fost instruit periodic în baza tematicilor de instruire aprobate de conducerea unității, fiind testat anual pentru însușirea cunoștințelor SSM și de apărare împotriva incendiilor;
- ✓ au fost realizate sesiuni de informare și de conștientizare a șefilor punctelor de lucru precum și a lucrătorilor din societate, în scopul promovării bunelor practici privind apărarea împotriva incendiilor;
- ✓ organizatoric, din 2024, SOCAR Petroleum a contractat un Serviciul Extern de prevenire și protecție, care acționează împreună cu Serviciul Intern PP și astfel am asigurat mai mult de 160 de audituri interne la nivelul rețelei de stații și depozit pentru verificarea conformării cu cerințele legale de SSM, PSI și SU;
- ✓ au fost realizate sesiuni de informare și control pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 319/2006 și 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor și a Ord nr. 163/200;
- ✓ s-a realizat verificarea anuală obligatorie a mijloacelor de stingere, cu un buget adecvat ce prevedea și înlocuirea imediată a echipamentelor identificate neconforme;
- ✓ s-a realizat verificarea sistemelor de securitate la efracție și incendiu, conform cerințelor legale;
- ✓ s-a realizat verificarea în termenele scadente a instalațiilor și echipamentelor supuse verificărilor PRAM/ISCIR/Metrologice;
- ✓ s-a urmărit verificarea modului de executare a instructajelor periodice pentru toate sectoarele de activitate, înscrierea acestora în fișele individuale de instructaj, inclusiv consemnarea rezultatelor evaluării.

Un aspect pe care s-a pus un accent deosebit în anul 2025 a fost acela de urmărire a realizării:

- ⊙ **evaluării** periodice a stării de sănătate a lucrătorilor;
- ⊙ **dotării** cu materiale igienico-sanitare și echipament de protecție individual;
- ⊙ **reevaluării** în termenul obligatoriu a analizelor de risc a personalului, sau, în funcție de modificarea condițiilor de lucru (modernizări, constatarea neconformităților tehnice-operaționale);
- ⊙ **asigurării** instruirii prin cursuri specializate (cursuri de igienă, cursuri de operator GPL etc).

În perspectivă, în scopul menținerii tuturor autorizațiilor legale, procedurile sau măsurile de prevenire și de control a pericolelor, vor urmări satisfacerea următoarelor condiții:

- ✓ să fie adaptate la pericolele și riscurile prezente în societate;
- ✓ să fie verificate în mod regulat și modificate, dacă este necesar;
- ✓ să satisfacă condițiile impuse de legislația și reglementările naționale, precum și de programele de protecție;
- ✓ să țină cont de îmbunătățirea continuă a nivelului actual de cunoștințe, prin instruirii și reinstruirii adecvate.

Nu trebuie să uităm că într-un mediu de muncă calitativ, asigurarea unor condiții mai bune de securitate și sănătate în muncă, înseamnă o afacere bună. Tocmai de aceea, ne preocupăm pentru un management eficient al securității și sănătății în muncă, care este strâns legat de profitabilitate, existând un raport direct între un mediu de muncă bun și o bună performanță a companiei.

## MEDIU



### Protejarea mediului

#### **Evaluăm Riscuri/ Instruim/ Controlăm/ Măsurăm/ Verificăm/ Reinstruim!**

Protecția mediului este o componentă a activității umane devenită obligatorie în contextul dezvoltării economice.

#### **Principiile generale ale dreptului mediului sunt:**

- ✓ principiul prevenirii poluării, care stă la baza protecției mediului, impunând tendințe noi în dezvoltare, tehnică și tehnologie care să permită protejarea mediului;
- ✓ principiul poluatorul plătește, care impune măsuri pentru prevenirea poluării, sancționarea serviciilor și persoanelor care conduc la activități poluante.

Politica și obiectivele companiei respectă Standardul de management al mediului, certificat SOCAR Petroleum 14001/2015 și prevăd evaluarea impacturilor și riscurilor asupra mediului și respectarea cerințelor de performanță de mediu în ceea ce privește utilizarea energiei, emisiile în atmosferă, utilizarea și evacuarea apei, utilizarea materiilor prime, managementul deșeurilor, manipularea substanțelor periculoase și protecția biodiversității și ecosistemelor.

Pentru orice activități operaționale sau de inițiere a operațiunilor pe locațiile noi, se efectuează evaluări ale riscurilor de mediu, așa cum sunt acestea solicitate specific, de autoritatea de mediu. Planul de management de mediu include măsuri preventive și de reducere, precum și programe de monitorizare.

Proiectele pentru locațiile noi construite sunt în conformitate cu cerințele legale, iar locațiile existente au fost revizuite ca instalații tehnologice/apă/canal pentru a asigura menținerea autorizațiilor de mediu, în vigoare.

SOCAR Petroleum își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația de mediu aplicabilă, implementând procese interne de monitorizare și control pentru prevenirea neconformităților.

#### **ACȚIONĂM** pentru :

#### **Prevenirea poluării aerului**

Poluarea aerului se datorează în special manipulării benzinei (carburant cu volatilitate ridicată) și poate fi prevenită prin:

- ✓ existența instalațiilor specifice de recuperare vapori la rezervoare (guri descărcare) și pompe, documentate prin certificat COV/locație, instruire și monitorizare continuă a operațiunii de descărcare a autocisternelor, acționând în sensul minimizării pierderilor de produse petroliere pe platforma stației și a respectării instrucțiunilor specifice de lucru în acest proces;

- ✓ golirea operativă a recipientilor în care se află benzina (cilindri de sticlă, vase etalon) în rezervor;

### Prevenirea poluării apelor

Poluarea apelor se poate datora următorilor factori cum ar fi:

Starea tehnică deficitară a cisternelor care aprovizionează stația de distribuție și care poate conduce la deversări de produse petroliere.

- ✓ **Măsura:** contractarea transportului de produse petroliere doar cu firme autorizate de ANM. Evacuarea produselor petroliere deversate accidental, prin antrenare cu apă de spălare, în canalizarea locală;
- ✓ **Măsura:** asigurarea sistemelor de rigole colectoare, cu descărcare prin separator de produse petroliere; curățarea și verificarea periodică a acestora, cu firme autorizate.

### Prevenirea poluării solului

Poluarea solului se poate datora:

- ✓ accidentelor tehnice de la rezervoarele de stocare a produselor petroliere;
- ✓ accidentelor tehnice de la conductele tehnologice îngropate;
- ✓ depozitarea necontrolată a deșeurilor de orice natură, purtătoare de poluare chimică (ambalaje de plastic, aditivi ulei, antigel, lichid de frâna, acumulatori baterii etc).

### Pentru prevenirea poluării solului se vor lua următoarele măsuri:

- ⊙ supravegherea stării de funcționare a rezervoarelor de stocare, cu sisteme automate de control și sesizarea neconformităților funcționale;
- ⊙ supravegherea stării de funcționare a conductelor tehnologice;
- ⊙ evitarea depozitării necontrolate a deșeurilor în zone neamenajate în acest sens;
- ⊙ evitarea deversării pe sol a produselor rezultate din curățările de rezervoare;
- ⊙ evitarea depozitării reziduurilor petroliere în alte zone decât cele desemnate;
- ⊙ supravegherea stării de funcționare a rețelei de canalizare pentru ape reziduale pentru a se evita colmatările;
- ⊙ colectarea separată a uleiurilor uzate este în continuare esențială pentru asigurarea unei gestionări adecvate a acestor deșeuri și pentru prevenirea daunelor pe care eliminarea lor necorespunzătoare le poate provoca mediului;
- ⊙ completarea cerințelor în procedurile operaționale;
- ⊙ utilizarea spațiilor de depozitare deșeuri și etichetare corespunzătoare a acestora, evidența gestiunii deșeurilor – conform cerințelor specifice din autorizațiile de mediu;
- ⊙ evidența uleiurilor comercializate.

Compania a adoptat **principii de dezvoltare durabilă** din perspectiva mediului, prin:

- ◇ conformarea la cerințele legale de mediu;
- ◇ monitorizarea continuă a tuturor factorilor de mediu și alocarea unui buget adecvat (în 2025 mai mult de 2 mil RON derulat pe contracte de prestări servicii, specializate pe cerințe legale de mediu);

- ◇ minimizarea și colectarea selectivă a deșeurilor și prevenirea poluării;
- ◇ conservarea resurselor naturale;
- ◇ utilizarea terenurilor în mod durabil;
- ◇ îmbunătățirea continuă a managementului de mediu;

În acord cu aceste principii de dezvoltare durabilă a companiei, se are permanent în vedere:

- ✓ reducerea consumului de energie electrică prin implementarea unor proiecte bazate pe tehnologii de ultimă generație pentru toți consumatorii înregistrați, atât pentru investiții noi cât și pentru modernizarea adecvată a unităților existente;
- ✓ reducerea consumului de combustibili fosili prin monitorizarea consumurilor de funcționare și respectare a programelor de revizii tehnice programate pentru echipamentele specifice (generatoare etc);
- ✓ reducerea consumului de apă/gaz (după caz), prin monitorizarea consumului, modernizarea echipamentelor și automatizarea instalațiilor;
- ✓ reducerea deșeurilor municipale cu 2-3% anual și mărirea cotei deșeurilor reciclate din ambalaje, prin predare proprie sau OIREP până la 65% din total ambalaje colectate sau introduse pe piață.

Aceste proiecte sunt susținute prin **instruire continuă pe linie de mediu**, la nivel de personal lucrător comercial, șefi de stații, șefi departamente, în programul stabilit pentru anul în curs, cu tematici adecvate:

- ✓ standardul SR EN ISO 14001:2015;
- ✓ politica și obiectivele în domeniul mediului;
- ✓ legislația de mediu aplicabilă în cadrul societății;
- ✓ informații privind aspectele de mediu identificate în cadrul societății, cu impact asupra mediului, atât în situații de funcționare normală sau anormală, cât și în situații de urgență;
- ✓ proceduri de mediu ale sistemului de management integrat;
- ✓ prevederi ale instrucțiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru;
- ✓ respectarea tehnologiilor de execuție;
- ✓ depozitarea selectivă a deșeurilor;
- ✓ planurile pentru pregătirea situațiilor de urgență și capacitate de răspuns.

Activitatea SOCAR Petroleum se desfășoară în baza autorizațiilor eliberate de ANPM și a autorizației SGA eliberate de Administrația Națională “Apele Române” (148 autorizații active în 2024) și se acționează permanent în sensul menținerii vizelor anuale sau revizuirii după caz, dacă sunt înregistrate modificări tehnologice/modernizări.

Prevederile legislației în vigoare, înscrise în autorizațiile de funcționare, se respectă prin tehnologiile de execuție, colectarea și depozitarea selectivă a deșeurilor generate din activitatea curentă în recipienți și spații dedicate, reciclarea bateriilor uzate, gestionarea uleiurilor uzate, prin utilizarea recipienților adecvați pentru colectare, acționând astfel pentru evitarea contaminării aerului, solului sau a pânzei freatice.

Pentru conformitate, sunt asigurate programe de monitorizare continuă a calității aerului, apei și a solului. Deșeurile și uleiurile uzate sunt valorificate și eliminate numai prin firme autorizate, respectând astfel legislația aplicabilă în domeniu.

În conformitate cu cerințele legale, asigurăm:

- ✓ respectarea programului de raportare on-line ANPM inventare emisii;
- ✓ respectarea programului de raportare on-line ANPM statistică deșeuri;
- ✓ respectarea programului de raportare on-line ANPM statistică uleiuri considerate deșeuri;
- ✓ respectarea programului de efectuare analize ape uzate;
- ✓ respectarea programului de comunicare chestionare 24 on-line;
- ✓ respectarea raportărilor gestiune deșeuri anexa HG 856/2002 actualizată;
- ✓ efectuarea declarațiilor la Administrația Națională a Fondului de mediu pe cantitatea de ambalaje introduse pe piața națională.

Obiectivele anuale de valorificare, respectiv de valorificare prin reciclare a deșeurilor de ambalaje, pe tipuri de material ambalaj, au fost realizate conform cerințelor legale, fiind preluate prin contract de către un reciclator autorizat.

În decursul anului 2025, toate rapoartele de inspecții au avut ca rezultat măsuri permanente ce au fost realizate la finalizarea raportului de control. Faptul că în rapoartele de inspecții GNM, la secțiunea „nota acordată obiectivului” avem înscris la impact „nesemnificativ” și la performanță „bine/foarte bine”, fără sancțiuni, pot fi apreciate ca fiind un rezultat satisfăcător datorat factorilor de decizie implicați în acest domeniu și totodată, preocupării tuturor factorilor de responsabilitate în domeniul protecției mediului.

Compania monitorizează activitățile specifice și își consolidează continuu sistemul de management de mediu pentru a preveni reapariția unor situații similare.

## **PERSPECTIVA pentru 2026**

Perspectiva pentru 2026 are ca obiectiv principal perfecționarea continuă a activității de organizare, pregătire și desfășurare a instructajelor periodice, prin metode de informare, asigurarea anuală a evaluărilor riscurilor de mediu specifice pe activități, monitorizarea permanentă a zonelor de risc și luarea în continuare a tuturor măsurilor pentru limitarea și înlăturarea acestora.

SOCAR Petroleum ia în considerare impactul schimbărilor climatice asupra activității sale, în special în ceea ce privește tranziția energetică, reglementările de mediu și evoluția cererii pentru produse petroliere. Compania identifică riscuri precum creșterea costurilor de conformare, posibile modificări ale cererii de carburanți și investiții necesare pentru eficiență energetică și modernizarea infrastructurii, dar și oportunități legate de optimizarea operațiunilor și diversificarea serviciilor.

Aceste aspecte sunt integrate în procesul decizional și în planificarea strategică, fiind monitorizate prin analize interne de risc și performanță.

Concentrându-se asupra mediului și omului, în timpul realizării investițiilor sale pe termen lung, SOCAR Petroleum își canalizează eforturile către protejarea mediului și bunăstarea oamenilor,

integrând sustenabilitatea în fiecare investiție. Prin această abordare responsabilă, compania își propune să lase moștenire generațiilor viitoare o lume mai curată, echilibrată și propice unei vieți de calitate.



## Consumul de energie

Schimbările climatice sunt o adevărată provocare, prin urmare compania este preocupată de alinierea strategiei de dezvoltare pe termen mediu și lung, prin investiții care să asigure:

- ✓ reducerea consumului de energie electrică; consumul anual în rețea stații și depozit 2025, a fost de aproximativ 6500 Mw;
- ✓ promovarea unor produse de înaltă calitate, în acord cu normele și standardele EU privind reducerea emisiilor de carbon;
- ✓ decarbonizarea operațiunilor curente;
- ✓ urmărirea oportunităților de afaceri cu emisii de carbon scăzute și zero.

Pentru a răspunde și ultimelor tendințe privind promovarea motoarelor ecologice, SOCAR Petroleum a inclus începând cu 2016, în toate stațiile de distribuție carburanți construcții noi, echipamente pentru alimentarea autoturismelor cu energie electrică, acționând astfel în conformitate cu responsabilitățile sale pentru partenerii de afaceri și mediul înconjurător.

Din 2023 s-a activat un proiect de instalare a panourilor fotovoltaice și am continuat extinderea implementării acestui proiect până la 18 stații din rețeaua SOCAR, din care 15 activate ca prosumatori, ceea ce este încă o dovadă a concentrării companiei pe pilonul energiei verzi și pe reducerea consumurilor/costurilor cu energia din rețeaua națională (compensat circa 300 Mw /2025).

Deșeurile generate din activitățile specifice SOCAR Petroleum (comercializare carburanți în stații distribuție carburanți și depozit) trebuie gestionate corespunzător, pentru a preveni potențialele daune aduse sănătății publice și mediului.

În consecință, ne stabilim obiective pentru reducerea consumului de energie, alocând în acest scop resurse pentru dezvoltarea proiectelor de creștere a eficienței energetice, de minimizare a amprentei de carbon în gestionarea energiei, oferind astfel o garanție pentru protejarea mediului înconjurător. SOCAR Petroleum gestionează consumul de energie ca parte integrantă a strategiei sale de eficiență operațională și reducere a impactului asupra mediului.

Compania implementează o abordare managerială structurată, care include politici de utilizare eficientă a resurselor energetice și respectarea cerințelor legale aplicabile.

Responsabilitatea pentru gestionarea consumului energetic este distribuită la nivel operațional și coordonată de funcțiunile relevante de management, asigurând monitorizarea continuă a performanței energetice.

Sunt implementate măsuri de optimizare a consumului de energie în activitățile de distribuție și operare a stațiilor, inclusiv modernizarea echipamentelor și reducerea pierderilor energetice.

Performanța energetică este monitorizată periodic prin indicatori specifici, iar rezultatele sunt utilizate pentru îmbunătățirea continuă a eficienței și pentru fundamentarea deciziilor operaționale.



În urma rezultatelor auditului de mediu, specific pe capitolul Deșeuri, compania a dezvoltat și implementat un plan de reducere a cantităților de deșeuri generate, prin asigurarea în principal a colectării selective a deșeurilor reciclabile, predarea periodică a deșeurilor valorificabile către societățile autorizate și controlul amănunțit al produselor achiziționate/comercializate, fiind astfel redusă în special cantitatea de deșeuri ce este predată spre eliminare finală în depozitele de deșeuri.

Gestionarea deșeurilor se referă la depozitarea temporară, reutilizarea, colectarea, transportul, tratarea, reciclarea și eliminarea deșeurilor, principalul scop fiind economisirea materiei prime prin reutilizarea deșeurilor reciclabile, contribuind astfel la reducerea presiunii asupra resurselor naturale.

Activitățile desfășurate trebuie să țină cont întotdeauna de o ierarhie a opțiunilor de gestionare a deșeurilor. Prima opțiune este prevenirea producerii de deșeuri, prin alegerea celor mai bune tehnologii, încă din faza de proiectare.

Dacă evitarea producerii de deșeuri nu este întotdeauna posibilă, atunci trebuie minimizată cantitatea de deșeuri generată prin reutilizare, reciclare și valorificare energetică. Etapa de eliminare a deșeurilor trebuie aplicată numai după ce toate celelalte mijloace au fost folosite la maximum, în mod responsabil, astfel încât să nu producă efecte negative asupra mediului.

Deșeurile, așa cum rezultă din activitatea noastră curentă, se împart în două categorii mari: **nepericuloase** și **periculoase** și sunt definite pe categorii/coduri în HG 856/2002, privind evidența gestiunii deșeurilor.

Toate categoriile de deșeuri se colectează separat și se predau către societățile autorizate. La fiecare predare de deșeuri se solicită și se păstrează bonul de confirmare și formularul de încarcare-descărcare deșeuri, în urma predării acestora către colectorii autorizați, urmând înregistrarea în evidența stației și raportarea online SIM de stație către APM, fiind responsabilitatea șefului de stație, așa cum este legal reglementat.

Se va evita formarea de stocuri care ar putea pune în pericol sănătatea umană și ar dăuna mediului înconjurător (riscuri de poluare a apei, aerului, solului, faunei, florei, generare de mirosuri, risc de incendiu pentru vecinătăți).

Transportul deșeurilor se realizează numai de către acei operatori economici care dețin autorizație de mediu, conform legislației în vigoare, pentru activitățile de colectare/stocare temporară/tratare/valorificare/eliminare, în baza HG 1061/2008 privind transportul deșeurilor periculoase și nepericuloase pe teritoriul României.

Pentru asigurarea trasabilității deșeurilor generate, indiferent de categoria deșeurilor predate (nepericuloase sau periculoase), formularele de încărcare-descărcare deșeurilor nepericuloase sau formularele de expediție/transport deșeurilor periculoase trebuie completate în totalitate, să aibă număr și serie, datele fiecărui operator implicat, categoria de deșeu transportată, CODUL și CANTITATEA colectată, precum și destinația finală (valorificare/eliminare).

De asemenea, compania deține contracte cu toți colectorii autorizați, verificându-se autorizațiile de mediu ale acestora, în care se menționează activitatea de preluare, colectare, transport deșeurilor în vederea efectuării operațiunilor de valorificare și/sau eliminare și cel mai important, codurile deșeurilor colectate.

În cazul în care deșeurile sunt preluate în vederea stocării temporare la colector (acesta nefiind valorificatorul/ eliminatorul final), acesta are obligația de a pune la dispoziția generatorului, datele despre instalația unde se va efectua operația de valorificare/reciclare/eliminare (denumire agent economic, autorizație de mediu, după caz, certificat de valorificare/eliminare a deșeurilor preluate).

**Gestionarea eficientă a deșeurilor, obiectiv în politica de mediu a companiei**, impune un plan de măsuri specifice privind prevenirea și/sau reducerea cantităților de deșeurilor rezultate din activitatea proprie și poate fi realizată prin implementarea unor politici și practici cum ar fi:

La hârtie/carton:

- ✓ reducerea folosirii hârtiei prin: printare doar dacă este absolut necesar; print față-verso/micșorare fonturi, rezultând astfel mai puține pagini printate;
- ✓ amplasarea optimă în birouri și utilizarea recipientelor pentru colectare selectivă a hârtiei/maculaturii;
- ✓ instruirea angajaților în legătură cu tipurile de hârtie/carton care se pot recicla;
- ✓ reutilizarea cutiilor de carton în care este ambalată hârtia utilizată pentru realizarea documentelor;
- ✓ predarea selectivă a deșeurilor de hârtie și carton către agenți economici autorizați în domeniul reciclării.

Responsabili: Angajații/Șefi stații distribuție carburanți

La plastic:

- ✓ micșorarea cantității de deșeurilor de materiale plastice prin scăderea numărului de pahare de unică folosință de la dozatoarele de apă. Angajații sunt încurajați să folosească pahare din sticlă/căni din ceramică;
- ✓ amplasarea optimă și utilizarea recipientelor pentru colectarea selectivă a deșeurilor de ambalaje generate pe amplasament;
- ✓ reutilizarea pungilor de plastic sau utilizarea sacoșelor realizate din materiale-Mediu textile;
- ✓ achiziționarea de produse neambalate sau produse fără ambalaje excesive;
- ✓ reutilizarea ambalajelor de lemn/metal/plastic utilizate pentru transportul produselor comercializate și rămase pe amplasament în urma dezambalării.

Responsabili: Angajații/Șefi stații distribuție carburanți

### **Reducerea cantităților de ambalaje contaminate**

- ✓ achiziționarea produselor lichide în recipiente de volum mare pentru evitarea producerii de deșeuri de ambalaje care conțin reziduuri sau sunt contaminate cu substanțe periculoase;
- ✓ prospectarea pieței în vederea identificării produselor eco de curățenie;
- ✓ respectarea procedurilor de lucru în vederea evitării deteriorării ambalajelor produselor periculoase.

Responsabili: Angajații/Șefi stații distribuție carburanți

### **Gestionarea eficientă a deșeurilor de echipamente electrice și electronice, tuburi fluorescente, baterii/acumulatori**

- ✓ evitarea generării de DEEE-uri prin repararea echipamentelor defecte;
- ✓ predarea către agenți economici autorizați în domeniul reciclării a echipamentelor electrice și electronice casate;
- ✓ înlocuirea tuburilor fluorescente cu corpuri de iluminat, pe bază de led-uri cu durată mare de viață;
- ✓ utilizarea acumulatorilor reîncărcabili, în locul bateriilor.

Responsabili: Angajații/Șefi stații distribuție carburanți.

### **Instruirea angajaților**

- ✓ instruirea angajaților cu privire la prevenirea generării deșeurilor și obligația reutilizării produselor și a colectării selective a deșeurilor.

Responsabili: Șefi stații distribuție carburanți și coordonatori zonali.

Compania s-a conformat HG 1074/2021, privind obligația colectării ambalajelor cu garanție, în efortul comun național de reducere a deșeurilor din PET/metal/sticlă, pentru băuturi ce intră în regim de vânzare - returnare garanție și a încheiat contractul dedicat, cu Returo – SGR.

Acest proces de conformare a presupus investiții semnificative pentru asigurarea dezvoltării sistemului de gestiune adecvat cerinței legale și asigurarea spațiilor dedicate pentru depozitarea temporară a ambalajelor preluate, cu returnarea garanției către clienți.

Față de obiectivele de mediu cuprinse în Programul de Management pentru anul 2025, putem raporta:

Obiectiv specific	Indicator măsurabil	Măsurile de realizare	Resurse	Termen de realizare	Responsabil de proces	Realizat
Gestionarea și valorificarea optimă a deșeurilor rezultate din activitățile proprii.	Monitorizarea a cantităților de deșeuri rezultate din activitate. 100%	Organizarea spațiilor pentru depozitarea selectivă a deșeurilor; Evidența pe tipuri de deșeuri; Contracte de ridicare a deșeurilor pentru toate tipurile de deșeuri generate și pentru toate sediile.	Conform contractelor de ridicare a deșeurilor pentru toate sediile.	Permanent	Responsabil gestionarea deșeurilor	100%

SOCAR Petroleum gestionează conformarea de mediu prin politici și proceduri interne aliniate la legislația de mediu aplicabilă și la cerințele autorizațiilor de funcționare.

Abordarea managerială include monitorizarea continuă a conformității operaționale, evaluări periodice și controale interne pentru prevenirea și identificarea neconformităților de mediu.

Responsabilitățile sunt atribuite la nivel de management și funcțiuni operaționale, iar rezultatele sunt analizate pentru implementarea măsurilor corective și îmbunătățirea continuă a performanței de conformare.

Obiectivul SOCAR Petroleum pentru 2026, este continuarea susținută a acțiunilor de Prevenire, Reducere, Reutilizare, Reciclare, Valorificare energetică, Eliminare, Depozitare și Instruire continuă, răspunzând astfel certificării Standard 14001/2015 și tuturor cerințelor legale în domeniu.

SOCAR Petroleum intră din 2026 pe schema de monitorizare a emisiilor CO<sub>2</sub> și achiziționare de certificate verzi pentru cantitățile de motorină aduse din import, schema de certificate verzi - achiziție, urmând a intra pe rol începând cu anul 2028. Astfel, va fi întocmită documentația și se va depune planul de monitorizare, împreună cu toate procedurile operaționale. În urma validării planului de monitorizare de către Agenția Națională de Mediu și Aree Protejate (ANMAP), SOCAR Petroleum va urma procesul de autorizare pentru emisiile CO<sub>2</sub>, pe schema ETS 2.

De asemenea, compania va continua investițiile în dezvoltarea și modernizarea rețelei de stații de distribuție carburanți, contribuind la îmbunătățirea infrastructurii de servicii la nivel național. Aceste investiții vizează extinderea capacității operaționale, modernizarea echipamentelor, creșterea eficienței energetice și îmbunătățirea experienței clienților.

Prin aceste acțiuni, compania susține accesul la servicii de mobilitate și contribuie la dezvoltarea infrastructurii comerciale în zonele în care operează.

## **DESPRE RAPORT**

Acest Raport a fost întocmit în conformitate cu cerințelor specifice ale OMFP 1802/2014 din capitolul 7, Declarația nefinanciară, ce sunt asimilate cadrului național de raportare pentru Declarația nefinanciară.

De asemenea, la prezentarea informațiilor nefinanciare, societatea a avut în vedere Comunicarea Comisiei Europene „Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)”, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii, precum și în conformitate cu Global Reporting Initiative (GRI) opțiunea Core.

## INDEX GRI

Standard GRI	Indicator	Explicație	Pagina
<b>GRI 102: Informații generale 2016</b>			
<b>Profil organizațional</b>	102-1	Numele organizației	1, 4, 5
	102-2	Activitate, mărci, produse și servicii	3 - 8
	102-3	Localizarea sediilor centrale	5, 6
	102-4	Localizarea operațiunilor	4, 5, 6
	102-5	Forma de proprietate și forma juridică	14, 15
	102-6	Piețe deservite	4 - 6
	102-7	Dimensiunea organizației	3, 5 - 6
	102-8	Informații despre angajați și alți lucrători	27 - 38
<b>etică și integritate</b>	102-16	Valori, principii, standarde și norme de comportament	8 - 9, 13 - 16
	102-17	Mecanisme pentru consiliere și îngrijorări legate de etică	14 - 17
<b>Guvernanță</b>	102-18	Structura de guvernanță	14 - 15
	102-19	Delegarea autorității	14 - 15
	102-20	Responsabilitate la nivel executiv pentru subiecte economice, de mediu și sociale	14 - 15
	102-22	Componența celui mai înalt organism de guvernare și a comitetelor sale	14 - 15
	102-23	Președintele celui mai înalt organism de guvernare	14 - 15
	102-24	Desemnarea și selectarea celui mai înalt organism de guvernare	14 - 15
	102-26	Rolul celui mai înalt organism de guvernare în stabilirea scopului, valorilor și strategiei	14 - 15
	102-29	Identificarea și gestionarea impacturilor economice, de mediu și sociale	23 - 26, 43
	102-30	Eficiența proceselor de gestionare a riscurilor	19 - 23
<b>GRI 200: Performanța economică</b>			
<b>GRI 201: Performanța economică (GRI 2016)</b>			
<b>Abordare managerială</b>	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	3 - 10
<b>Informații specifice indicatorului</b>	201-1	Valoarea economică directă generată și distribuită	3, 12, 13
	201-2	Implicații financiare și alte riscuri și oportunități cauzate de schimbările climatice	4, 10, 11, 41, 42, 46, 47
<b>GRI 203: Impact economic indirect (GRI 2016)</b>			
<b>Informații specifice indicatorului</b>	203-1	Investiții în infrastructură și servicii susținute	4, 6, 12, 13, 46, 52
	203-2	Impact economic indirect	3 - 5, 10 - 13, 19 - 2, 23 - 26
<b>GRI 205: Anticorupție (GRI 2016)</b>			
<b>Abordare managerială</b>	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	16 - 19
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	16 - 19
	205-2	Comunicare și instruire în domeniul politicilor și procedurilor anticorupție	16 - 19
	205-3	Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse	17

Standard GRI	Indicator	Explicație	Pagina
<b>GRI 300: Mediu</b>			
<b>GRI 302: Energie 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	43 - 52
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	43 - 52
Informații specifice indicatorului	302-1	Consumul de energie din cadrul organizației	4, 45 - 47
	302-4	Reducerea consumului de energie	45 - 47
<b>GRI 303: Ape și afluenți 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	43 - 46
	303-5	Consum de apă	44 - 45
<b>GRI 305: Emisii 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	4, 11, 43, 46, 47, 51
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 43, 46, 47, 51
<b>GRI 306: Deșeurii 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	12, 13, 43 - 51
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	15, 43 - 51
<b>GRI 307: Conformarea de mediu 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	43 - 51
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 51
	307-1	Nerespectarea legilor și regulamentelor de mediu	43, 46, 51
<b>GRI 400: Angajați și societate</b>			
<b>GRI 401: Ocuparea forței de muncă 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	27 - 39
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 32 - 34
Informații specifice indicatorului	401-1	Angajări noi și fluctuații ale personalului	34
	401-2	Beneficii acordate angajaților cu normă întreagă, care nu sunt acordate angajaților cu normă parțială	27, 28, 32, 34
<b>GRI 403: Sănătatea și siguranța ocupațională 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	9, 26, 40
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	39 - 41
Informații specifice indicatorului	403-1	Sistemul de gestionare a sănătății și securității în muncă	39 - 41
	403-2	Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	39 - 41
	403-5	Instruirea angajaților privind sănătatea și securitatea în muncă	30, 35, 36
	403-6	Promovarea sănătății angajaților	20, 27, 28, 31, 35, 37, 40, 41
<b>GRI 404: Formare și educație 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	35 - 36
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	8, 14, 15, 35, 36
Informații specifice indicatorului	404-1	Numărul mediu de ore de pregătire pe an pe angajat	35 - 36
	404-2	Programe de îmbunătățire a competențelor angajaților și a programelor de asistență pentru tranziție	35 - 36

Standard GRI	Indicator	Explicație	Pagina
<b>GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	30, 31, 38, 39
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 30, 31, 38, 39
Informații specifice indicatorului	405-1	Diversitate în conducere și în structurile angajaților	31, 32, 38
	405-2	Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați	33 - 34
<b>GRI 406: Nediscriminare 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	30, 37, 38, 39
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 30, 37 - 39
Informații specifice indicatorului	406-1	Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse	39
<b>GRI 412: Evaluarea respectării drepturilor omului 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	16, 30
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	16
	412-2	Instruirea angajaților cu privire la politicile sau procedurile privind drepturile omului	16, 30
<b>GRI 413: Comunități locale 2016</b>			
Abordare managerială	103-1	Explicarea importanței aspectului și limitele sale	8, 11, 18, 20, 23 - 26
	103-2	Abordarea managerială și componentele acesteia	14, 15, 23 - 26
Informații specifice indicatorului	413-1	Activități de implicare a comunității locale, evaluări ale impacturilor și programe de dezvoltare	23 - 26