

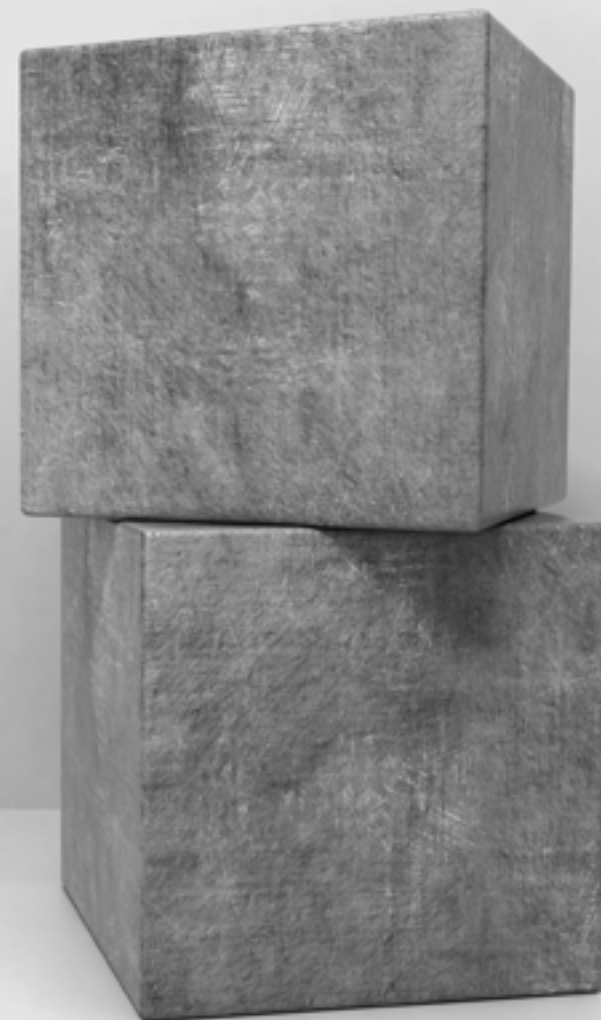
# HEIDELBERGCEMENT

---

## MATERIALE PENTRU CONSTRUCȚIA UNUI VIITOR SOLID

HeidelbergCement România

**Raport de sustenabilitate** 2020



# cuprins

## **03 MESAJUL PREȘEDINTELUI**

## **05 DESPRE RAPORT**

## **06 MAI PUTERNICI ÎMPREUNĂ: RESPONSABILITATE ÎN MOMENTE DE CRIZĂ**

## **09 DESPRE NOI**

- 15 Realizările noastre în 2020
- 18 Performanță economică
- 19 Guvernare corporativă
- 20 Etică și responsabilitate în afaceri
- 26 Managementul riscului
- 35 Premii și afilieri

## **38 DINCOLO DE 2020**

- 39 Obiective accelerate: angajamentele noastre pentru un viitor mai bun
- 44 Analiza de materialitate
- 47 Comunicarea cu stakeholderii

## **48 MEDIUL ÎNCONJURĂTOR**

- 50 Materiale și deșeuri
- 56 Consumul de energie
- 57 Calitatea aerului
- 60 Consumul de apă
- 62 Biodiversitate

## **64 ECHIPA NOASTRĂ**

- 65 Mediul de lucru
- 69 Beneficii pentru angajați
- 71 Formare și dezvoltare profesională
- 75 Sănătate și securitate în muncă

## **77 PARTENERIATE PENTRU VIITOR**

- 78 Furnizorii noștri
- 80 Proiecte pentru comunitate

## **84 INDEXUL DE CONȚINUT GRI**

# mesajul Președintelui



**Dr. Florian Aldea**  
Președinte –  
Director General  
HeidelbergCement  
România

## Dragi prieteni,

Anul 2020 a fost un an fără precedent în istoria recentă, un an care a marcat începutul pandemiei de Covid-19 și, implicit, ne-a pus față în față cu provocările ridicate de criza sanitară. În același timp, însă, 2020 ne-a învățat o lecție pe care o putem aplica mult timp de acum înainte și ne-a demonstrat că împreună suntem mai uniți și mai puternici. Pe tot parcursul anului, principala noastră grijă a fost siguranța și sănătatea angajaților, furnizorilor și clienților noștri, astfel, încă de la debutul pandemiei pe teritoriul României, am acționat rapid prin introducerea unor măsuri de prevenire a răspândirii virusului, în conformitate cu recomandările autorităților din sistemul de sănătate publică. În același timp, ne-am direcționat atenția și către zonele care aveau cea mai mare nevoie de sprijin în această perioadă: sistemul medical, sistemul educațional și persoanele vulnerabile din comunitățile locale. Am sprijinit sistemul medical prin donarea de

containere medicale cu echipament complet, paturi pentru terapie intensivă, dar și altă aparatură care să vină în ajutorul personalului aflat în prima linie.

Am comunicat constant cu reprezentanții comunităților locale pentru a identifica nevoile cele mai urgente cu care se confruntau și necesarul de materiale de care aveau nevoie, în special unitățile de învățământ. Prin proiectul Edu2023, am ajutat elevii din comunitățile locale din jurul fabricilor noastre de ciment, oferindu-le tablete conectate

*Ne dorim să fim pionieri în ceea ce privește tranziția la o lume mai sustenabilă și echitabilă.*

*De aceea, ne-am luat angajamentul de a ne accelera progresul în reducerea emisiilor de CO<sub>2</sub> prin asumarea unor ținte ambițioase în această direcție, pe termen scurt, mediu și lung, cu scopul final de a produce beton cu amprentă neutră de carbon până în 2050.*

la internet pentru continuarea procesului educațional care s-a transferat în mediul online, și prin furnizarea de măști de protecție împotriva virusului și dezinfectanți.

Am fost alături și de persoanele aflate în dificultate, și am contribuit financiar la eforturile voluntarilor de a asigura livrarea la domiciliu a unor pachete de alimente de strictă necesitate pentru persoanele în vârstă. Acest an ne-a arătat, mai mult ca niciodată, că avem nevoie de acțiuni ferme și de un angajament comun pentru a face față oricărei provocări, și aș dori, pe această cale, să le mulțumesc celor peste 1.100 de angajați ai Societății pentru efortul depus și înțelegerea de care au dat dovadă în toată această perioadă. Deși un an atipic ce a generat multe provocări pe care nimeni nu le putea anticipa, am rămas conectați la misiunea pe care ne-am stabilit-o pe termen lung: aceea de a contribui la dezvoltarea sustenabilă a societății românești, prin materiale de construcție durabile. Anul 2020 a fost și anul în care am anunțat noua strategie la nivelul Grupului HeidelbergCement, Dincolo de 2020 (Strategia Beyond 2020), care vine să întărească angajamentele noastre pentru sustenabilitate, și prin care ne-am definit țintele financiare, digitale și de mediu asumate până în 2025. Totodată, ne-am stabilit planuri de acțiuni clare, măsuri și priorități care ne vor ajuta să atingem aceste ținte.

Fiind unul dintre cei mai importanți producători de materiale de construcții la nivel internațional, ne dorim să fim pionieri în ceea ce privește tranziția la o lume mai sustenabilă și echitabilă. De aceea, ne-am luat angajamentul de a ne accelera progresul în reducerea emisiilor de CO<sub>2</sub> prin asumarea unor ținte ambițioase în această direcție, pe

termen scurt, mediu și lung, cu scopul final de a produce beton cu amprentă neutră de carbon până în 2050.

Suntem conștienți că pentru a ne dezvolta sustenabil avem nevoie de o comunitate sănătoasă, astfel, am continuat să investim în proiecte pentru dezvoltarea zonelor în care suntem prezenți și am susținut peste 40 de proiecte locale, care vor genera beneficii pe termen lung și vor aduce valoare pentru oamenii din comunitățile locale. Știm că succesul nostru pe termen lung depinde de sustenabilitatea modelului nostru de afaceri, tradusă prin etică, responsabilitate, investiții pentru protecția mediului, grija față de angajați și implicarea activă a tuturor celor din jurul nostru: vecinii, furnizorii și partenerii de afaceri, angajații și clienții noștri. Pe măsură ce vom continua să evoluăm, ne angajăm să facem diferența prin inovație, bune practici și adoptarea celor mai înalte standarde din industrie. Credem cu tărie că avem experiența, competențele, și puterea de a face față noilor provocări și de a contribui la reconstrucția viitorului într-un mod durabil. Vă invit să descoperiți în paginile ce urmează mai multe despre angajamentele noastre economice, sociale și de mediu, precum și realizările și progresele înregistrate în acest an.

# despre raport

**Acesta este al șaptelea raport de sustenabilitate al HeidelbergCement România.**

**Raportul prezintă indicatorii de performanță non-financiară aferenți activității noastre în anul 2020 (01 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2020) și a fost dezvoltat în conformitate cu cerințele Directivei 2014/95/UE și a Ordinului Ministerului Finanțelor Publice nr. 3456/2018.**

Raportul a fost realizat urmărind metodologia propusă de Standardele Global Reporting Inițiative (GRI) și îndeplinește cerințele opțiunii Core (de bază). Raportul include informații ce prezintă performanța economică, socială și de mediu a HeidelbergCement România S.A. („HeidelbergCement România”). Pentru o mai bună înțelegere a contextului în care operăm, acolo unde am considerat că este relevant, au fost incluse și informații cu privire la activitatea Grupului HeidelbergCement.

Temele care au stat la baza procesului de raportare au fost determinate în urma unui proces de materialitate desfășurat în perioada iunie-august 2021.

Informațiile prezentate în acest raport nu au fost supuse unei verificări externe.

Pe tot parcursul acestui proces, echipa HeidelbergCement România a avut parte de susținerea specialiștilor The CSR Agency. Pentru întrebări, sugestii sau sesizări cu privire la acest raport, ne puteți contacta la:

**BOGDAN ARNĂUTU**  
**Manager Comunicare și Sustenabilitate**  
[bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro](mailto:bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro)

Sediul central HeidelbergCement România  
Șos. București-Ploiești 1A  
Bucharest Business Park, clădirea C2,  
013681 București, România

Tel: +40 21 311 59 76/+40 21 311 59 75  
Fax: +40 21 311 59 74/+40 21 311 59 73

[heidelbergcement@heidelbergcement.ro](mailto:heidelbergcement@heidelbergcement.ro)

[www.heidelbergcement.ro](http://www.heidelbergcement.ro)

mai puternici  
împreună:  
responsabilitate  
în momente de criză



Luna martie a anului 2020 ne-a adus pe toți în fața unei situații pe care foarte puțini dintre noi o puteau anticipa. Izbucnirea pandemiei de coronavirus și pe teritoriul României a stat la baza principalelor provocări cu care ne-am confruntat de-a lungul acestui an, atât fiecare dintre noi, pe plan personal, cât și întregul mediu de afaceri. De-a lungul întregii acestei perioade, am fost nevoiți să luăm decizii rapide și să ne adaptăm contextului aflat zilnic în schimbare, încercând în tot acest timp să ne continuăm activitatea într-un mod inedit, așa cum nu se mai întâmplase până atunci.

Astfel, principala noastră grijă în tot acest timp a fost aceea de a ne continua activitatea, în condițiile menținerii sănătății și siguranței tuturor colegilor, precum și a clienților, furnizorilor și partenerilor noștri. Am luat toate măsurile de siguranță la nivel intern, venind în același timp și în sprijinul comunităților locale pentru a contribui la atenuarea impactului extrem de mare pe care răspândirea COVID-19 l-a avut asupra unor domenii cheie precum sănătatea, educația și economia românească.

Pentru a reduce riscurile, pe parcursul acestei perioade, am luat o serie de măsuri specifice bazate pe recomandările autorităților din sistemul de sănătate publică.

Astfel, primele măsuri luate au fost:

- anularea deplasărilor în interes de serviciu în țară și în afara țării
- elaborarea instrucțiunilor cu privire la modul de acțiune în situația colegilor care se întorc din țări sau zone de risc sau care intră în contact cu persoane aflate în astfel de situații și instrucțiunilor pentru modul în care colegii trebuie să acționeze în cazul în care au intrat în contact cu persoane confirmate pozitiv; de asemenea, întreaga echipă a fost informată cu privire la aceste aspecte, dar și cu privire la normele igienico-sanitare și distanțare
- anularea ședințelor cu mai mult de trei persoane, pe o durată mai mare de 15 minute; evitarea întâlnirilor directe și utilizarea mijloacelor de comunicare la distanță
- încurajarea lucrului de acasă, acolo unde acest lucru a fost posibil
- prioritizarea achizițiilor de măști, mănuși, dezinfectanți și alte materiale necesare, pentru toate punctele de lucru
- dezinfectarea periodică în toate spațiile, cu firme specializate
- reducerea personalului care lucrează în aceeași tură sau modificarea programului de lucru
- elaborarea instrucțiunilor privind accesul terților sau camioanelor și utilajelor proprii/ale terților în punctele de lucru
- pregătirea unei tematici de instruire cu referire la situația existentă, astfel încât întreg personalul să fie instruit și să cunoască măsurile de avut în vedere
- elaborarea planului pentru situații de urgență pentru toate operațiunile, preventiv în situația opririi temporare a activității, cu stabilirea modului de acțiune și a pașilor de urmat
- sprijin din partea departamentului de resurse umane pentru toți colegii, în vederea deplasării spre muncă/ de la muncă la domiciliu
- dezinfecția suplimentară a spațiilor exterioare
- distribuirea de măști de protecție suplimentare, pentru a fi purtate atât în timpul programului de lucru, cât și pe durata deplasării către punctul de lucru

Totodată, ne-am îndreptat atenția și către zonele care aveau cea mai mare nevoie de sprijin în această perioadă: sistemul medical, sistemul educațional și persoanele vulnerabile aflate în imposibilitatea de a se deplasa.

Ne-am alăturat astfel, în martie 2020, eforturilor de susținere a spitalelor, precum și a medicilor, asistenților și infirmierilor care lucrează în acestea, în județele Neamț, Hunedoara și Dâmbovița, acolo unde se concentrează activitatea noastră operațională prin fabricile de ciment. În parteneriat cu Asociația Volunteer for Life, am oferit Spitalului Județean Neamț patru containere medicale echipate, mobilate și dezinfectate, astfel încât trierea pacienților să aibă loc în afara perimetrului propriu-zis al spitalului. Am sprijinit Fondul de Urgență inițiat de Asociația pentru Relații Comunitare cu suma de 124.000 euro. Din această sumă au fost achiziționate și trimise Spitalului Județean Târgoviște șase paturi de terapie intensivă și un monitor de funcții vitale, iar Spitalului Județean de Urgență Deva un aparat performant, care detectează 18 virusuri și 4 bacterii. Am susținut totodată și eforturile Primăriei Pucioasa în lupta împotriva COVID-19 cu o contribuție financiară de 5.000 euro și două containere medicale pentru secția UPU și pentru secția de psihiatrie a Spitalului Orășenesc Pucioasa, folosite pentru compartimentul de triaj epidemiologic. În plus, la solicitarea reprezentanților Spitalului Județean Neamț, au fost instalate încă trei containere medicale și o rampă de acces, necesară pentru transportul pacienților pozitivi pe circuite complet delimitate și special amenajate către secțiile de terapie.

Pentru a facilita accesul copiilor la noul context de desfășurare a orelor, în cadrul proiectului **Edu2023** am oferit 272 de tablete conectate la internet elevilor de la Școala Gimnazială „Mihai Viteazul” Pucioasa, Școala Gimnazială nr. 4 Pucioasa, Școala Gimnazială „Diaconu Coresi” Fieni (județul Dâmbovița) și școlile din localitățile Băița, Șoimuș (județul Hunedoara), Bicz și Tașca (județul Neamț). Beneficiari au fost elevii ale căror familii nu aveau posibilitatea achiziționării tehnologiei necesare pentru continuarea învățării online și au fost selectați în urma anchetelor sociale desfășurate de conducerea școlilor.

Totodată, în contextul reînțelegerii noului an școlar în luna septembrie, în urma discuțiilor avute cu reprezentanții locali în cadrul proiectului de consultare a stakeholderilor Sfatul Bătrânilor, una din cele mai mari nevoi identificate a fost aceea de a le asigura elevilor protecția necesară participării la ore. Astfel, am sprijinit școlile din proiect prin furnizarea a 150.000 de măști și 300 de litri de dezinfectanți profesioniști, materialele menite să susțină respectarea măsurilor de prevenire și combatere a răspândirii virusului fiind fabricate în România, la Zalău (măștile), respectiv la Cluj-Napoca (dezinfectanții).

Am venit în sprijinul celor aflați în dificultate, contribuind cu suma de 5.000 de euro la proiectul **Cumpărături la ușa ta**, o inițiativă a Asociației Geeks for Democracy, care presupunea livrarea la domiciliu a unor pachete de alimente de strictă necesitate pentru persoanele în vârstă sau nedeplasabile. Banii au fost folosiți pentru înființarea unui call center, asigurarea materialelor de protecție sanitară a voluntarilor care făceau livrările de alimente și organizării unui prim centru logistic. Deși această criză fără precedent este departe de a se fi încheiat, iar efectele ei nu pot fi încă măsurate în totalitate, am încheiat anul 2020 siguri că în continuare vom lua cele mai bune decizii, având la bază convingerea că **suntem mai puternici, împreună.**







# despre noi

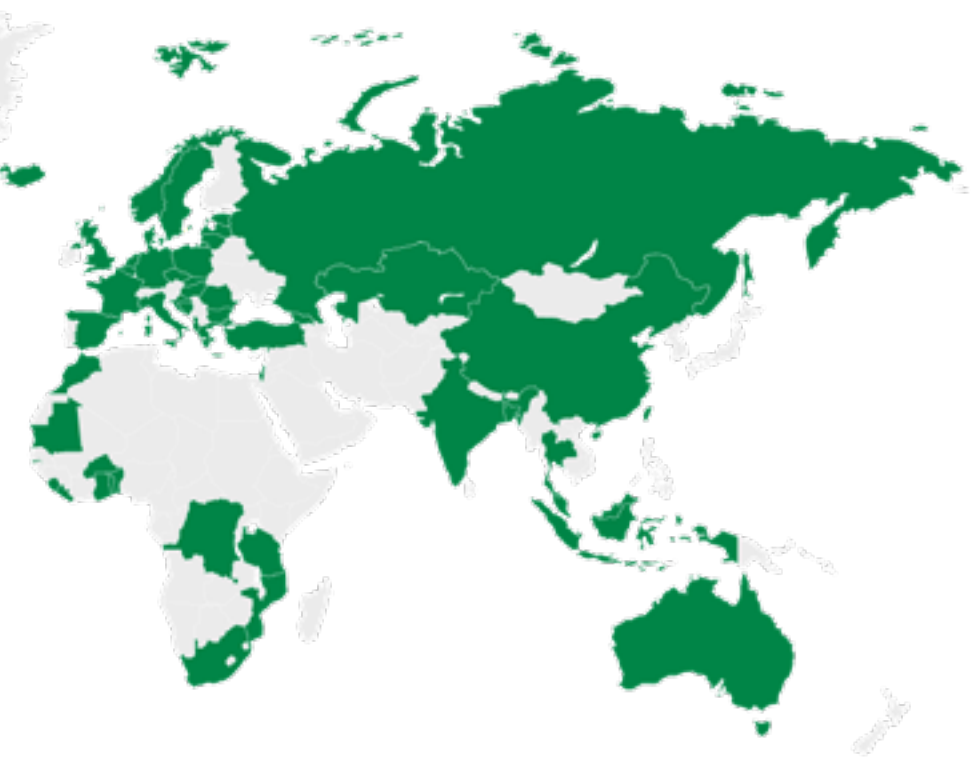
## Grupul HeidelbergCement

Fondat în 1873 în Germania, Grupul HeidelbergCement este prezent în Europa Centrală și de Est încă din 1989. La nivel mondial, HeidelbergCement este unul din cei mai mari producători de materiale de construcții, cu operațiuni ce se întind pe cinci continente. Produsele noastre străbat astfel întreg mapamondul, contribuind la construcția lumii de mâine. Cimentul, agregatele și restul produselor din portofoliul pe care îl oferim clienților noștri ajută la construcția locuințelor, clădirilor și infrastructurii necesare pentru a veni în întâmpinarea nevoilor unei societăți aflate într-o permanență evoluție și schimbare.

Responsabilitatea față de mediu este în centrul tuturor acțiunilor pe care le întreprindem în cadrul HeidelbergCement. Compania își propune să fie lider în industrie pe drumul spre neutralitatea carbonului. HeidelbergCement înseamnă profitabilitate pe termen lung prin excelență operațională, implicare și deschidere față de schimbare, dar și parteneriate strânse cu clienții noștri și părțile noastre interesate.

Producție globală  
de ciment de  
**184**  
milioane de tone

Resurse de  
agregate de  
**19,2**  
miliarde tone



# 53.000

de angajați care lucrează în

**3.000**  
unități de producție în

**50**  
de țări pe

**5**  
continente

De aproape  
**150**  
de ani, materialele  
și soluțiile pentru  
construcții  
furnizate de  
HeidelbergCement  
contribuie la  
progresul lumii.

Servicii de Grup	America de Nord	Africa și Bazinul Est-Mediteranean	Europa de Sud și de Vest	Europa de Nord și de Est, Asia Centrală	Asia și Zona Pacificului
Activități de comerț global, în special ciment și clincher	Canada Statele Unite ale Americii	Benin Burkina Faso Republica Democrată Congo Gambia Ghana Liberia Mauritania Maroc Mozambic Sierra Leone Africa de Sud Tanzania Togo  Israel Palestina Turcia	Belgia Franța Germania Italia Olanda Spania Regatul Unit	Albania Bosnia și Herțegovina Bulgaria Croația Cehia Danemarca Estonia Georgia Grecia Ungaria Islanda Kazahstan Letonia Lituania Norvegia Polonia România Rusia Suedia Slovacia	Bangladesh Brunei China India Indonezia Malaysia Singapore Thailanda  Australia

# HeidelbergCement România

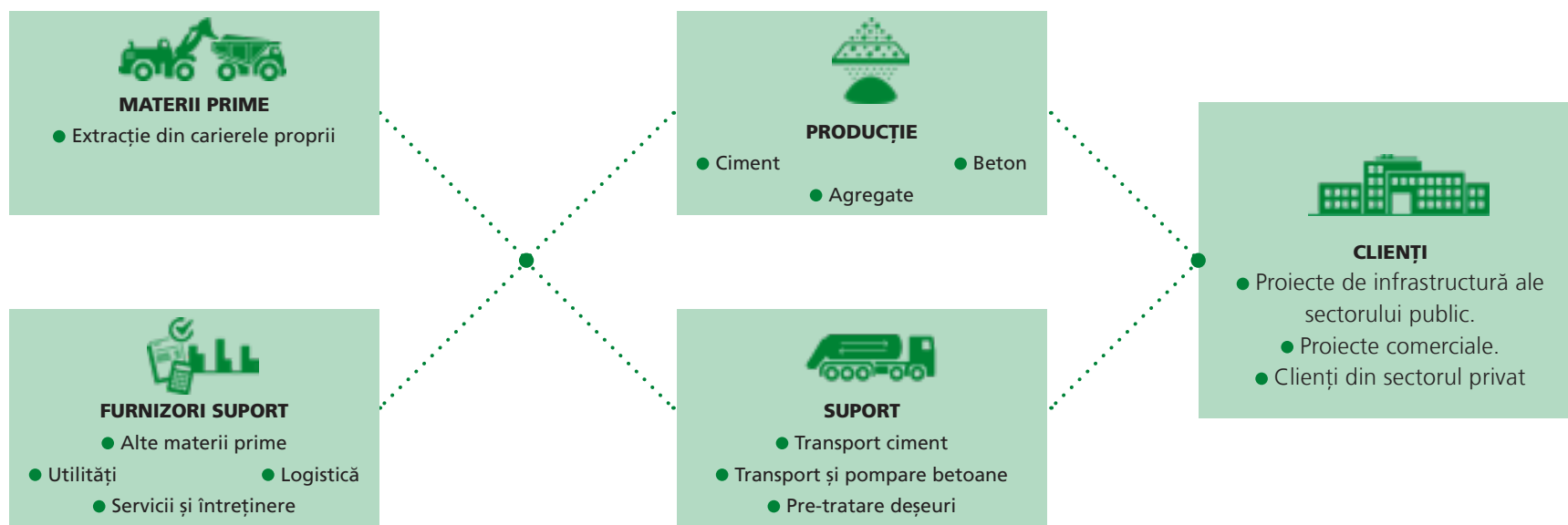
Suntem prezenți de peste 22 de ani în România și alături de partenerii noștri, contribuim la creșterea pe termen lung a economiei românești, atât în mod direct prin produsele pe care le punem pe piață, cât și indirect, prin proiectele pe termen lung pe care le construim în comunitățile unde ne desfășurăm activitatea.

În România, la 31 decembrie 2020, activitatea noastră se desfășura în cele trei fabrici de ciment de la Tașca, Fieni și Chișcădaga, 21 de stații de betoane, 7 cariere de agregate și 5 balastiere de agregate. Producem și comercializăm ciment și betoane de diverse clase (de înaltă rezistență, pentru îmbrăcăminti rutiere, pentru lucrări hidrotehnice și de uz general), precum și agregate de carieră și de balastieră.

*Carpăt Cemtrans, Carpat Beton Servicii Pompe și Recyfuel devin parte a HeidelbergCement România.*

Mai multe informații despre produsele companiei puteți citi [aici](#).

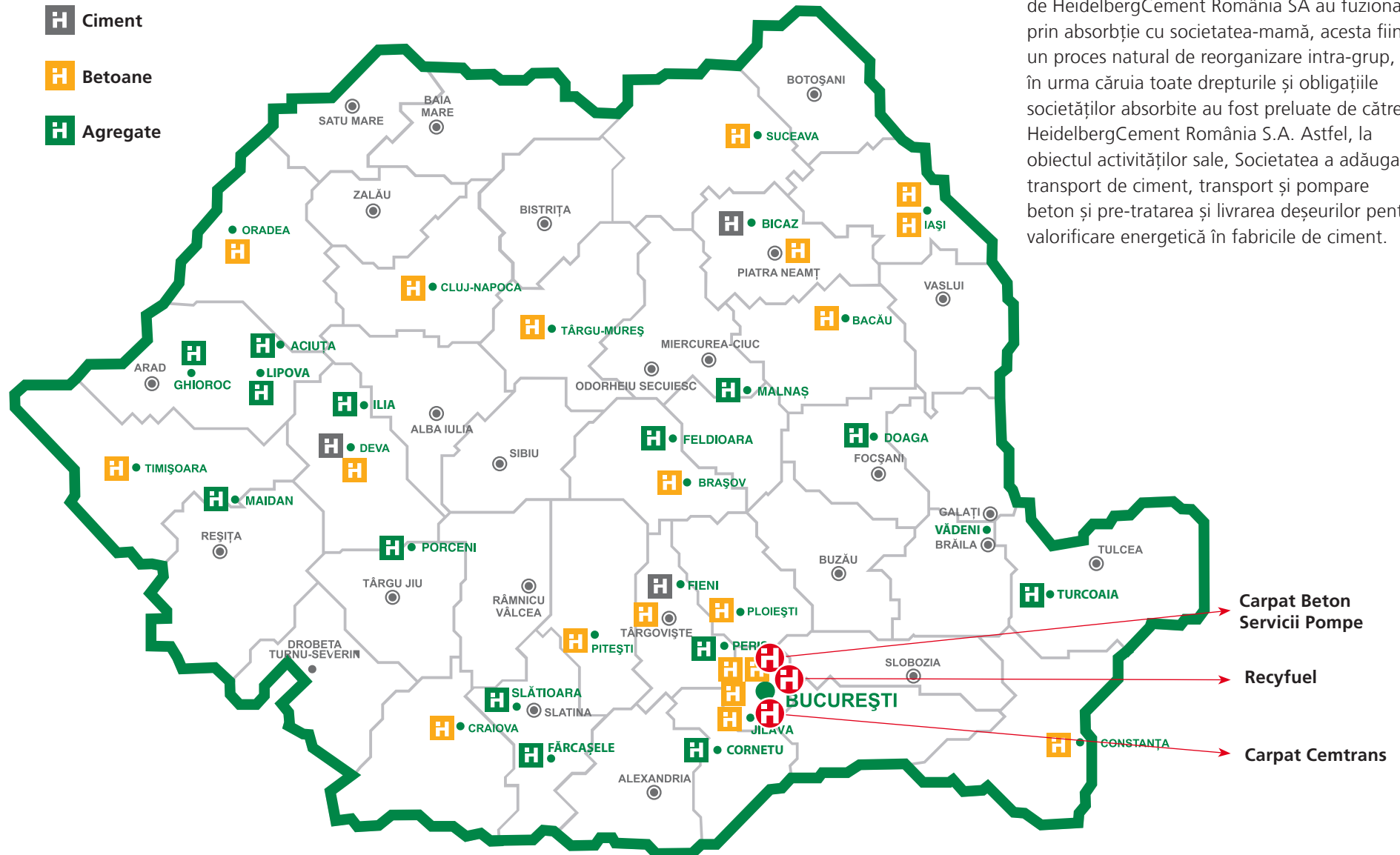
## Lanțul valoric



**H** Ciment

**H** Betoane

**H** Agregate



În 2020 Carpat Cemtrans SRL, Carpat Beton Servicii Pompe SRL și Recyfuel SRL, firme deținute de HeidelbergCement România SA au fuzionat prin absorbție cu societatea-mamă, acesta fiind un proces natural de reorganizare intra-grup, în urma căruia toate drepturile și obligațiile societăților absorbite au fost preluate de către HeidelbergCement România S.A. Astfel, la obiectul activităților sale, Societatea a adăugat transport de ciment, transport și pompare beton și pre-tratarea și livrarea deșeurilor pentru valorificare energetică în fabricile de ciment.

Carpat Beton  
Servicii Pompe

Recyfuel

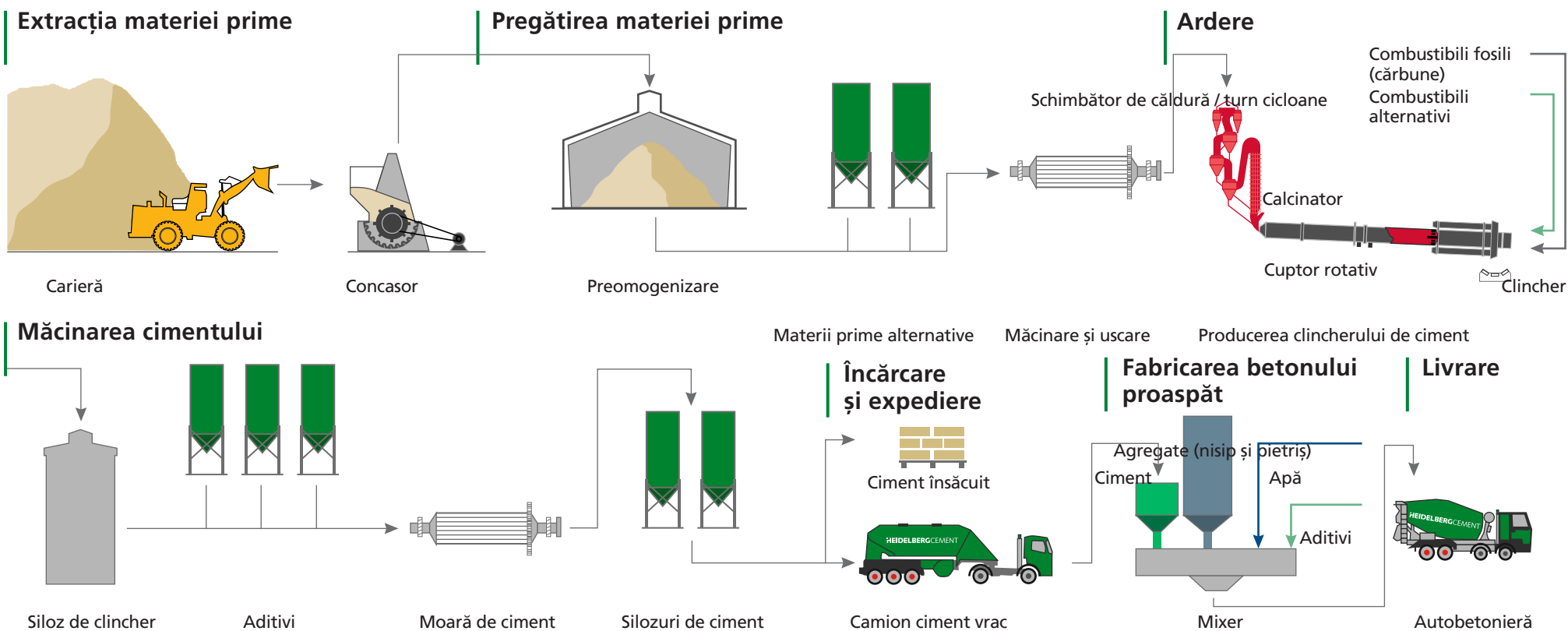
Carpat Cemtrans

## De la calcar la beton

Materiile prime pentru producția de ciment (calcar, argilă și marnă) sunt extrase din cariere la nivel regional. Acestea sunt concasate la dimensiunea pietrișului rutier, apoi amestecate și omogenizate în fabrica de ciment. După adăugarea altor componente (nisip și pirită), piatra concasată brută este măcinată într-o făină fină și uscată.

Această făină brută este apoi arsă într-un cuptor rotativ la temperatura de 1.450°C, care declanșează transformarea chimică în urma căreia rezultă clincherul de ciment. În procesul de ardere din cuptor se folosesc combustibili alternativi și materii prime alternative precum anvelope uzate, plastic uzat

sau biomasă. Clincherul răcit este depozitat temporar în silozuri iar apoi este măcinat pentru a se obține ciment, alături de aditivi precum gips și adaosuri. Materialul finit, cimentul este încărcat vrac în camioane tip siloz, trenuri sau barje. O mică parte este ambalată în saci. Cimentul este în general transportat direct pe șantierele de construcții sau la stațiile de betoane, unde este amestecat cu agregate (nisip și pietriș) într-un raport de 1:4 și apă, pentru a se obține betonul proaspăt. Aditivii speciali conferă betonului anumite proprietăți, cum ar fi întărirea foarte rapidă sau lentă. Amestecul de beton finit este livrat cu ajutorul autobetonierelor.



## Realizările noastre în 2020

### MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

**33,4%**

rata combustibililor  
alternativi

**1,3%**

scădere a intensității  
energetice

**11,4%**

scădere a intensității  
emisiilor din Scopul 2, raportată  
la producția de ciment

**59%**

adică

**5.267**

de tone din  
deșeurile  
totale  
generate din  
activitatea  
noastră  
au fost  
reciclate\*

*\*fără a include în cantitatea totală cele  
aproximativ 181 de mii de tone de  
steril, un deșeu extractiv rezultat din  
descoperirea zăcămintului și diverse roci  
necorespunzătoare scopului producției*

## ECHIPA NOASTRĂ

# 1.146

de angajați

media orelor de formare profesională

## 865

bărbați

(75,5%)

## 281

femei

(24,5%)

bărbați

## 36

femei

## 45



## COMUNITĂȚILE NOASTRE

> **788**milioane de lei cheltuiți  
cu furnizorii locali> **93,7%**

din furnizori sunt locali

> **5,6**milioane de lei investiți  
în proiecte comunitare**280**de furnizori evaluați din perspectiva  
impactului de mediu**145.000** Euro

valoarea donațiilor făcute de companie în contextul COVID-19

## Performanță economică

În 2020, taxele și impozitele plătite către stat au atins nivelul de aproximativ

# 48

milioane euro (incluzând aici impozit pe profit, impozite pe salarii, TVA, taxe locale, redevențe etc).

Vrem să ne continuăm creșterea, pe termen lung, într-un ritm susținut, care să genereze în același timp impact pozitiv în economia românească. Suntem conștienți că atingerea obiectivelor de business pe care ni le-am stabilit este posibilă doar dacă generăm valoare adăugată și pentru comunitățile în care operăm. Astfel, obiectivele noastre sociale și de mediu sunt integrate alături de obiectivele economice, în strategia de business a companiei și totodată, în sistemul de remunerare al echipei de management. Ne dorim ca dincolo de calitatea produselor, clienții noștri să beneficieze de un parteneriat durabil, caracterizat de performanță și integritate.

Începând cu 1998, an care marchează lansarea operațiunilor grupului HeidelbergCement în România, investițiile totale pe piața locală se ridică la aproximativ 550 milioane euro, inclusiv costurile de achiziție. Investițiile totale de mediu pentru modernizarea celor trei divizii – ciment, betoane și agregate se ridică la o valoare totală de peste 57,4 milioane euro. Investițiile au reprezentat dintotdeauna o prioritate, atât pentru creșterea afacerii, cât și în sprijinul dezvoltării durabile.

Din 1998 până în prezent, HeidelbergCement România a contribuit cu peste 540 milioane euro la bugetul de stat.

	2019	2020
<b>INDICATORI DIN BILANȚ</b>		
ACTIVE IMOBILIZATE - TOTAL	567.979.536	562.185.413
ACTIVE CIRCULANTE - TOTAL, din care	940.855.660	1.198.149.544
STOCURI (materii prime, materiale, producție în curs de execuție, semifabricate, produse finite, mărfuri etc.)	189.517.608	217.609.917
CREANȚE	742.410.158	971.018.179
CASĂ ȘI CONTURI LA BĂNCI	3.078.976	3.108.120
CHELTUIELI ÎN AVANS	2.015.324	3.069.096
DATORII	197.151.792	244.822.827
VENITURI ÎN AVANS	27.839.832	25.722.882
PROVIZIOANE	59.122.489	73.530.901
CAPITALURI - TOTAL, din care	1.226.736.407	1.419.327.443
CAPITAL SUBSCRIS VĂRSAT	283.556.000	283.410.400
<b>INDICATORI DIN CONTUL DE PROFIT ȘI PIERDERE</b>		
CIFRĂ DE AFACERI NETĂ	1.194.638.962	1.330.355.677
VENITURI TOTALE	1.208.403.609	1.554.882.529
CHELTUIELI TOTALE	913.833.187	1.034.308.914
<b>PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă)</b>		
PROFIT	294.570.422	520.573.615
PIERDERE	0	0
<b>PROFITUL SAU PIERDEREA NET(Ă) A EXERCIȚIULUI FINANCIAR</b>		
PROFIT	245.282.881	444.836.664
PIERDERE	0	0



Informațiile nu sunt prezentate la nivelul de detalii prevăzut de standard motivat de faptul că acestea reprezintă informații confidențiale ale întreprinderii, iar dezvăluirea acestora ar putea genera un dezavantaj concurențial acesteia.

## Guvernare corporativă

Ne-am luat un angajament ferm pentru practici de guvernare corporativă responsabile. Politicile și procedurile interne sunt dezvoltate astfel încât să urmărească și să conducă la respectarea cu strictețe a reglementărilor legislative în vigoare, atât național, cât și internațional și în același timp la adoptarea celor mai înalte standarde în direcția unor practici sociale și de mediu responsabile.

### Conducerea companiei

Compania este condusă de un Director General, care în același timp îndeplinește funcția de Președinte al Consiliului de Administrație.

Consiliul de Administrație se reunește o dată la două luni și are în componența sa alți doi membri.

Nume și Prenume	Funcție	Naționalitate
Dr. Florian Aldea	Președinte – Director General	Română
Ernest Jelito	Administrator neexecutiv	Poloneză
Christian Mikli	Administrator neexecutiv	Germană

Rolul Consiliul de Administrație este susținut de Comitetul Executiv (EXCOM), care se reunește lunar.

Nume și Prenume	Funcție	Naționalitate
Dr. Mihaela Trăistaru	Director Betoane	Română
Claudiu Orbeci	Director Agregate	Română
Sorin Trifa	Director Financiar	Română
Simona Radu	Director de Resurse Umane	Română
Cristian Voinițchi	Director Tehnic – Ciment/ Director Fabrica de Ciment Fieni	Română
Adrian Greavu	Director de Vânzări – Ciment	Română
Dr. Manole Popa	Director Juridic	Română
Florentin Ghica	Director de Achiziții	Română
Gabriel Rotaru	Director, Fabrica de Ciment Chișcădaga	Română
Marius Lupa	Director, Fabrica de Ciment Tașca	Română
Bogdan Arnăutu	Manager Comunicare și Sustenabilitate	Română

### Aționarariat

HeidelbergCement România S.A. este membră a grupului german HeidelbergCement AG (aționarariat 100%).

## Etică și responsabilitate în afaceri

Compania și-a asumat angajamentul de a-și desfășura activitatea în conformitate cu legislația și reglementările locale și internaționale, aceasta incluzând respectarea cu strictețe a principiilor, standardelor și liniilor directoare ale organismelor internaționale, precum Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Organizația Națiunilor Unite (ONU) și Organizația Internațională a Muncii, cu privire la drepturile omului, condițiile de muncă, anticorupția, aspectele sociale și de mediu, respectarea legislației în domeniul concurenței, dar și abordarea relațiilor de afaceri cu onestitate, transparență, integritate și profesionalism.

Totodată, HeidelbergCement Grup este semnatar al Pactului Global al Națiunilor Unite (United Nations Global Compact), luându-și astfel angajamentul de a respecta și integra în toate activitățile desfășurate cele 10 principii care definesc responsabilitatea socială corporativă a unei companii în direcția respectării drepturilor omului, standardelor muncii, protecției mediului și prevenirea faptelor de corupție.

Prin asumarea celor 10 principii, compania și-a luat angajamentul:

### Drepturile omului

- P1:** să sprijine și să respecte protecția drepturilor universale ale omului și
- P2:** să se asigure că nu sunt complici ale abuzurilor în ceea ce privește drepturile omului.

### Muncă

- P3:** să susțină libertatea de asociere și să recunoască efectiv dreptul de negociere colectivă,
- P4:** să susțină eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie,
- P5:** să susțină eliminarea efectivă a muncii desfășurate de către minori,
- P6:** să susțină eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea forței de muncă.

### Mediu

- P7:** să promoveze o abordare preventivă a provocărilor legate de protecția mediului înconjurător,
- P8:** să întreprindă acțiuni pentru promovarea unei responsabilități solide față de mediu,
- P9:** să încurajeze dezvoltarea și promovarea tehnologiilor prietenoase cu mediul.

### Anticorupție

- P10:** să lupte împotriva tuturor formelor de corupție, inclusiv extorcarea și darea de mită.

## Anticorupția

Compania are zero toleranță față de fapte sau comportamente ce ar putea duce la apariția unor incidente de corupție. Toate relațiile noastre cu furnizorii, clienții și autoritățile statului sunt bazate pe corectitudine, transparență și conformare cu legile și reglementările aplicabile.

Evaluarea operațiunilor organizației din perspectiva riscurilor de corupție s-a făcut în 2018. Departamentele cu risc potențial de corupție au fost identificate ca fiind departamentul de Vânzări, Achiziții sau în procesele ce au ca scop obținerea permiselor și autorizațiilor. În 2020, ca parte a procesului de elaborare al noului Cod de conduită profesională, a avut loc o evaluare a riscurilor din perspectiva conformării (Compliance Risk Assessment), cu accent pe zona juridică.

La nivelul companiei, politica anticorupție și comportamentul pe care îl așteptăm de la toți angajații noștri sunt descrise în Regulamentul Intern al HeidelbergCement România. De asemenea, toți angajații trebuie să cunoască și să respecte prevederile Ghidului Anticorupție, publicat și disponibil în permanență pe intranetul companiei. Orice încălcare sau practică ce nu respectă prevederile Ghidului Anticorupție, actualizat în 2020, trebuie raportată imediat superiorului direct, responsabilului cu conformarea, Direcției Juridice din cadrul companiei, directorului unui alt departament/unitate relevantă sau la linia telefonică disponibilă pentru sesizări și reclamații: SpeakUp. Canalul de raportare este disponibil inclusiv pentru partenerii de afaceri ai companiei, în cazul în care aceștia consideră că un angajat al societății nu a acționat corespunzător.

***În 2020 nu au fost primite sesizări prin intermediul canalelor de raportare, din partea angajaților.***

Toți angajații în a căror activitate pot apărea acte de corupție sunt informați și instruiți periodic cu privire la Ghidul Anticorupție. Toate activitățile de instruire se fac prin programe de formare interne și externe, întâlniri interne regulate de specialitate sau module de învățare electronică. Intervalele dintre sesiunile de instruire nu depășesc doi ani. Informarea cu privire la politicile și procedurile companiei privind anticorupția s-a făcut prin intermediul e-mailului, în atenția tuturor angajaților din România (angajații cu adresă de e-mail).



În 2020:

- nu au existat incidente de corupție confirmate în care să fie implicați angajați ai companiei și care să ducă la concedierea sau sancționarea disciplinară a acestora
- nu au existat incidente de corupție confirmate care să ducă la terminarea sau întreruperea raporturilor de colaborare cu partenerii de afaceri
- nu au existat acțiuni în instanță îndreptate împotriva companiei sau angajaților companiei care să aibă ca obiect fapte de corupție

În perioada de  
raportare,

**72**

de angajați au fost  
instruiți pe teme  
privind prevenirea  
corupției.

## Conflictul de interese

În cadrul Regulamentului Intern, conflictul de interese este definit ca acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau indirect, al unui salariat (familiar, profesional sau de orice altă natură) influențează sau poate să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu cu imparțialitate și obiectivitate.

Astfel, toți angajații noștri sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Politicii privind gestionarea și evitarea conflictelor de interese, publicată pe intranetul Societății, și:

- a) să solicite sprijin de la reprezentanții Direcției Resurse Umane, în cazul în care sunt necesare clarificări suplimentare;
- b) să comunice imediat orice potențială situație de conflict de interese;
- c) să solicite sprijinul Societății pentru a elimina implicarea proprie în luarea deciziilor în care obiectivitatea lor ar putea fi afectată de interesele sau relațiile personale;
- d) să mențină relații imparțiale cu clienții și furnizorii și să acționeze doar în interesul Societății;
- e) să nu fie angajat ori să dețină o funcție de conducere sau de altă natură la furnizori, clienți sau concurenți;
- f) să nu se folosească de poziția lor în cadrul Societății, în beneficiul personal;
- g) să nu deruleze activități colaterale în timpul programului de lucru sau să folosească pentru un interes personal activele Societății (informații, echipamente, materiale, mașini, utilaje, programe software etc.);
- h) să evite să se implice în acțiuni din care ar putea obține un beneficiu incorect datorită informațiilor obținute în urma activității pe care o desfășoară;
- i) să nu caute să obțină sau să accepte niciun fel de beneficiu incorect (inclusiv împrumuturi sau garanții pentru obligațiile personale) care nu sunt accesibile publicului larg și ar putea influența modul de îndeplinire a sarcinilor sau responsabilităților de serviciu;

- j) să nu accepte cadouri de la parteneri ai Societății, exceptând situația când acestea au o valoare financiară mai mică de 50 de euro. Excepția nu se aplică în cazul în care cadourile sunt făcute frecvent;
- k) să mențină relații imparțiale cu angajații Societății în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- l) să nu recruteze în structura coordonată membri ai familiei sale.

**În 2020 pe canalele societății nu au fost înregistrate plângeri sau sesizări ce au avut ca subiect existența unor conflicte de interese.**



## Politica în domeniul concurenței

Respectăm principiile și regulile unei concurențe libere și loiale, care exclud comportamentul anticoncurențial și abuzul de poziție dominantă pe piață. Astfel, ne dorim și trebuie să ne conformăm cu legislația concurenței. În mod special, nu discutăm cu companii concurente sau în cadrul întâlnirilor organizațiilor de la nivelul industriei despre prețuri, volume, cote de piață, strategii comerciale, clienți, surse de aprovizionare și alte subiecte similare sensibile din punct de vedere concurențial, decât dacă acest lucru este necesar și strict limitat la proiecte autorizate și aprobate în prealabil de experții în dreptul concurenței.

La nivelul HeidelbergCement România există o politică strictă în ceea ce privește respectarea legislației concurenței, iar compania nu tolerează sub nicio formă încălcarea acestei legislații de către angajații săi sau partenerii de afaceri.

Suștinem competiția onestă pe piață și acționăm având la bază acest crez.

Misiunea pro-concurențială a companiei se bazează pe premisa fundamentală a legislației în vigoare în această direcție, potrivit căreia concurența produce cele mai bune produse și servicii la cele mai mici prețuri, încurajează eficiența și inovația și întărește economia în ansamblul ei. Restricțiile asupra concurenței au un impact negativ la nivelul întregului lanț valoric, de la consumatori, la angajați și furnizori.

La nivelul întregii companii există implementat un program de conformare în această direcție, iar angajații noștri sunt instruiți anual în vederea respectării cu strictețe a politicii în domeniul concurenței. Totodată, ne așteptăm ca partenerii noștri de afaceri să împărtășească și să respecte angajamentul nostru pentru integritate și conformare cu legislația concurenței. În cadrul programului de conformare, ne instruiem angajații cu privire la regulile de concurență și îi îndrumăm astfel încât să evite orice înțelegeri sau practici restrictive ale concurenței în activitățile sale și în contactele cu concurenții. Programul definește, de asemenea, măsurile care trebuie întreprinse atunci când angajații companiei descoperă că un acord sau o practică la care HeidelbergCement România ia parte poate încălca regulile de concurență.

Orice angajat care încalcă, dispune sau permite cu bună știință unui subordonat să încalce legislația sau politica organizației în domeniul concurenței este supus măsurilor disciplinare.

Este strict interzisă participarea la înțelegeri sau acorduri cu concurenții privind stabilirea în comun a prețurilor, participarea la licitații sau oferte trucate, stabilirea de restricții sau cote de producție, împărțirea piețelor prin alocarea clienților sau furnizorilor sau orice altă situație care ar pune în pericol libera concurență. De asemenea, pentru claritate și o abordare coerentă la nivelul întregii companii, a fost elaborat și comunicat tuturor angajaților Ghidul privind regulile de concurență.

Angajații sunt obligați:

- să cunoască și să respecte prevederile Ghidului privind regulile de concurență;
- să participe la sesiunile de instruire organizate de Societate;
- să se abțină de la orice acțiune care ar încălca legislația concurenței sau regulile din Ghidul privind regulile de concurență;
- să ceară opinia Direcției Juridice ori de câte ori nu sunt siguri dacă o anumită conduită este conformă cu legislația concurenței sau cu prevederile Ghidului;
- să raporteze ierarhic orice eveniment sau conduită suspectă.

***În 2020 nu au fost înregistrate acțiuni legale împotriva Societății (în curs sau încheiate) având la bază incidente de încălcare a legislației privind concurența sau monopolul.***

***Consiliul Concurenței a declanșat, în luna octombrie a anului 2018, o investigație privind o posibilă înțelegere anticoncurențială între Holcim România, CRH România și HeidelbergCement România, realizată prin împărțirea pieței producției și comercializării cimentului din România, din perspectiva cotelor de piață și/ sau produselor oferite pe piață, limitarea sau controlul producției, comercializării, dezvoltării tehnice sau investițiilor, corelate cu posibila coordonare a politicii de formare a prețurilor practicate de companiile implicate. Societatea a cooperat pe deplin cu reprezentanții Consiliului Concurenței pe parcursul investigației. La momentul publicării raportului, această investigație este încă în desfășurare.***

În perioada de raportare,  
**56**  
de angajați au fost instruiți pe teme privind legea concurenței.

În perioada de  
raportare,

**501**

angajați au  
fost instruiți pe  
teme privind  
conformarea.

## Conformarea cu reglementările socio-economice

Conformarea este unul dintre cei mai importanți factori care asigură succesul companiei atât la nivel local, cât și global. Codul de Conduită Profesională este documentul de referință în domeniul conformării – un manual care definește valorile, principiile și normele de conduită profesională pe care angajații HeidelbergCement din întreaga lume, indiferent de nivelul ierarhic, trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată.

La HeidelbergCement România, responsabilitatea privind conformarea și adoptarea unei conduite corecte din punct de vedere legal și etic se află în sarcina Directorului General, care a numit la nivelul companiei un Responsabil cu Conformarea. Acesta are atribuții privind dezvoltarea, implementarea și supravegherea continuă a modului de organizare a activității privind conformarea la nivel de țară. Responsabilul cu Conformarea raportează direct către Directorul General și funcțional către Departamentul de Conformare al Grupului.



*În 2020 compania  
nu a înregistrat  
amenzi sau  
sanțiuni  
non-financiare  
pentru  
neconformarea  
cu legile și/sau  
reglementările din  
domeniul social și  
economic.*

De asemenea, în cadrul companiei este organizat și un Comitet de Conformare format din Directorul General, Directorul Juridic, Directorul de Resurse Umane și Responsabilul cu Conformarea. Comitetul se întrunește o dată pe an și analizează următoarele subiecte:

- Principalele aspecte privind conformarea în cadrul HeidelbergCement România;
- Raportul anual privind incidentele în domeniul conformării și modul de soluționare a acestora;
- Acțiunile, măsurile, politicile ce trebuie implementate sau dezvoltate pentru a asigura îmbunătățirea continuă în domeniul conformării.



**În 2020 nu au fost înregistrate reclamații ale terților sau ale organismelor de control cu privire la încălcarea reglementărilor legislative privind protecția datelor cu caracter personal. De asemenea, Societatea nu a înregistrat scurgeri, pierderi sau furturi ale datelor cu caracter personal.**

## Drepturile omului

Respectarea drepturilor omului reprezintă unul din principiile directe ale activității noastre, aplicat în relația cu angajații noștri, cât și partenerilor noștri de afaceri.

HeidelbergCement respectă legislația în vigoare, iar la nivel de grup am aderat la principiile incluse în standardele internaționale precum:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Cele opt standarde de muncă fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Liniile directe ale OCDE pentru societățile multinaționale
- Principiile directe ale ONU privind activitățile întreprinderilor și drepturile omului

În relația cu angajații, responsabilitatea noastră privind respectarea drepturilor omului este exprimată în Codul de Conduită cu privire la principiile responsabilității sociale, document de bază în relațiile noastre contractuale. Pentru a ne asigura ca partenerii noștri ne împărtășesc valorile, evaluăm furnizorii prin prisma unor criterii diverse, inclusiv responsabilitate socială. Condițiile de muncă ale angajaților noștri sunt în conformitate cu standardele de muncă fundamentale recunoscute la nivel internațional și cu legile în vigoare ale țărilor în care suntem prezenți. Respectarea standardelor de muncă fundamentale ale OIM este obligatorie pentru societatea noastră.

Pentru a evalua dacă în cadrul Grupului HeidelbergCement sunt respectate standardele internaționale sociale și de muncă, am implementat un sistem de monitorizare cu trei componente, care include:

- un dialog activ cu reprezentanții angajaților;
- linie directă de sesizări (SpeakUp!) unde toți angajații pot raporta, în mod anonim și în condiții de confidențialitate, încălcări ale standardelor sociale și de muncă;
- raportarea periodică, sub forma unui Raport general de conformare la nivel de Grup și a unui Raport privind incidentele de conformare, în vederea verificării/asigurării respectării propriilor noastre obligații în activitatea zilnică. Rezultatele sunt prezentate Comisiei de Audit a Consiliului de Supraveghere.

În relația cu comunitățile locale din zona punctelor noastre de lucru, fiind activi în industria materialelor de construcții, suntem conștienți că avem o responsabilitate specială față de comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Fabricile, carierele și balastierele noastre se află, în majoritatea cazurilor, în imediata vecinătate a zonelor locuite. Din acest motiv, un dialog continuu cu autoritățile și ONG-urile locale este esențial pentru activitatea noastră. Comunicarea este sprijinită de Departamentul de comunicare al companiei din fiecare țară. Utilizăm o gamă completă de mijloace de informare și dialog, de la ghiduri și scrisori de informare, la întâlniri periodice cu părțile interesate. De asemenea, la nivelul societății există un responsabil care primește reclamațiile sau sesizările, care sunt apoi verificate intern. Reclamațiile pot fi raportate și anonim prin linia directă de sesizări, accesibilă oricui.

Totodată, ne informăm furnizorii cu privire la standardele pe care le așteptăm pe de ei și îi sensibilizăm pe aspectele referitoare la sustenabilitate. În cazul unui potențial de risc crescut sau în cazul în care furnizorii nu îndeplinesc sau îndeplinesc doar parțial standardele noastre, precum și în procesul de selecție a unor noi furnizori, le facem acestora o vizită pe teren și ne punem de acord asupra măsurilor corective necesare, dacă este cazul.

## Protecția datelor cu caracter personal

Datele cu caracter personal sunt colectate, stocate și prelucrate de companie în conformitate cu prevederile Regulamentului UE 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27/04/2016 și abrogarea Directivei 95/46/CE. Politica organizației cu privire la protecția datelor cu caracter personal, precum și toate informațiile pentru partenerii noștri sunt disponibile pe site-ul societății, la secțiunea **Protecția Datelor** sau prin comunicare prin corespondență prin poștă la sediul firmei sau la adresa de e-mail [rpdp@heidelbergcement.ro](mailto:rpdp@heidelbergcement.ro).

# Managementul riscului

Politica de risc a HeidelbergCement este ancorată în strategia de business ce își propune creșterea economică pe baze sustenabile a Societății. Activitățile desfășurate, în diverse arealuri sunt supuse la o varietate de riscuri iar procesele de management al riscului ajută la identificarea acestora în faze timpurii, la evaluarea și atenuarea lor sistematică. Considerăm că atâta timp cât aceste riscuri sunt în concordanță cu principiile etice și legale ale activității noastre și sunt contrabalansate de oportunitățile pe care le prezintă, aceste riscuri sunt acceptabile.

La nivelul Grupului HeidelbergCement, managementul operațional din fiecare țară și departamentele centrale ale Grupului sunt direct responsabile de verificarea și observarea oportunităților la un stadiu incipient. Identificarea riscurilor, înțelegerea, evaluarea și reducerea lor sistematică sunt responsabilitatea Consiliului de Administrație și o sarcină importantă pentru toți managerii din companie, indiferent de departamentul pe care îl gestionează.

Consiliul de Administrație are obligația de a crea și supraveghea un sistem de control intern și gestionare a riscurilor. Acesta, împreună cu Comitetul de Audit, evaluează regulat eficiența sistemului de management al riscurilor, dezvoltat în jurul resurselor financiare, planificării operaționale și strategiei create de Consiliul de Administrație.

## Procesul de management al riscurilor

Pentru a optimiza managementul riscurilor, la nivel de Grup este utilizat un program care descrie întregul proces de management al riscurilor. Acesta asigură o privire de ansamblu asupra întregii structuri a companiei și ajută la atribuirea responsabilităților la nivel local. Datorită unor scheme de evaluare standardizate, riscurile sunt înregistrate și pot fi analizate de-a lungul timpului, împreună cu măsurile propuse. Astfel, datele pot fi consolidate la timp, analizate flexibil și descrise utilizând metode standardizate de raportare a riscurilor.

## Identificarea și evaluarea riscurilor

Procesul de identificare a riscurilor este efectuat regulat de către managementul la nivel de țară și de către cei responsabili la nivel global. Ciclul de planificare operațională este utilizat ca perioada de bază pentru previziunile privind probabilitatea. Pe lângă cuantificarea riscurilor, orientată către o durată de douăsprezece luni, există și obligația de a raporta riscuri noi și riscuri deja cunoscute cu potențial pe termen mediu sau lung. Impactul generat asupra mai multor parametri cheie – operațiuni, profit după impozitare, flux de lichidități – este utilizat ca o referință pentru a evalua potențialele daune.

Există și riscuri care nu au impact financiar direct, însă pot afecta reputația sau strategia companiei. În cazul în care riscul nu poate fi calculat direct, daunele sunt evaluate utilizând criteriile calitative, de exemplu: riscuri ce pot reprezenta o amenințare la adresa existenței grupului.

Identificarea regulată a riscurilor este suplimentată de raportarea ad-hoc a riscurilor, în cazul apariției unor riscuri serioase sau daune cauzate brusc. Acestea pot apărea în special din cauza unor evenimente politice, schimbări în piețele financiare sau dezastre naturale.

Rezultatele analizei sunt prezentate trimestrial Consiliului de Administrație, astfel asigurând monitorizarea continuă și structurată a riscurilor. Întâlnirile regulate ale conducerii furnizează o platformă unde Consiliul de Administrație poate discuta cu managerii responsabili pe țară și astfel, planifica măsuri potrivite pentru a gestiona riscurile.

În plus, la nivel de Grup există un departament de Audit Intern, care examinează și evaluează managementul riscurilor pentru a spori gradul de conștientizare a riscurilor. Ca parte a auditului intern, în conformitate cu cerințele legale, auditorul evaluează și sistemul de management al riscurilor pentru a determina dacă sistemul este capabil de a identifica probleme

care amenință existența Grupului, într-un stadiu incipient. De asemenea, Consiliul de Administrație informează în mod regulat Comitetul de Supraveghere și Comitetul de Audit despre situația riscurilor.

Mai multe informații despre Sistemul de Management al Riscurilor și abordarea integrată la nivelul întregului Grup, puteți citi în Raportul Anual al HeidelbergCement, la paginile 65-78. Raportul este disponibil [aici](#), în limba engleză.

### Riscuri și oportunități specifice contextului local

La nivel local, conform procedurilor interne, riscurile și oportunitățile sunt identificate conform standardelor și regulamentelor pe care compania le respectă. Astfel, acestea sunt detaliate în *Fișele de identificare a riscurilor și oportunităților, pentru contextul organizației, obligațiile de conformare, necesitățile și așteptările lucrătorilor și părților interesate relevante*.

Fiecare fișă include informații cu privire la factori determinanți/ proces, risc identificat, probabilitate, impact, nivel de risc, acțiuni de tratare a riscului, oportunități și monitorizare.

Fiecare risc identificat este evaluat din două perspective: probabilitate (scară de la 1 la 6) și impact (scară de la 1 la 5). Nivelul de risc este stabilit prin înmulțirea factorului asociat probabilității cu factorul asociat impactului.

#### Grila de calcul a nivelului de risc, conform SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015, SA 8000:2014, SR ISO 45001:2018

foarte frecvente (<1 lună)	PROBABILITATE	6	6	12	18	24	30
frecvente (1-6 luni)		5	5	10	15	20	25
puțin frecvente (6 luni-1 an)		4	4	8	12	16	20
rare (1-2 ani)		3	3	6	9	12	15
foarte rare (2-3 ani)		2	2	4	6	8	10
extrem de rare (>3 ani)		1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5	
		<b>IMPACT</b>					
		nesemnificativ (impact neglijabil)	minor (poate genera impact doar în interiorul organizației)	moderat (impact care poate afecta calitatea produselor/ serviciilor; depășiri ale VLE; vătămări, penalități din partea autorităților)	major (pierderi financiare sau de imagine majore; poluări accidentale care pot afecta vecinătățile; invaliditate; boli profesionale)	critic (poate sista activitatea; deces)	

Riscurile cu un nivel mai mare sau egal cu 10 sunt apoi abordate în Planuri de acțiuni pentru tratarea riscurilor și a oportunităților pentru contextul organizației.

## Plan de acțiune conform SA 8000:2014

Nr. crt.	Risc identificat	Nivel de risc	Acțiuni de tratare a riscului
1	2	3	4
1.	Omiterea elaborării/actualizării instrucțiunilor la apariția de modificare în activitățile desfășurate	12	Menținerea de evidențe referitoare la instrucțiunile SSM Asigurarea unui proces eficace de comunicare referitor la modificările apărute în activitățile desfășurate și analiza și actualizarea periodică a instrucțiunilor SSM
2.	Nerespectarea de către furnizori/subcontractanți a prevederilor de responsabilitate socială	12	Comunicarea către furnizori/subcontractanți a codului de conduită cu privire la principiile de responsabilitate socială Instruirea și conștientizarea angajaților contractaților înainte de începerea lucrărilor și pe parcursul derulării acestora Monitorizarea periodică a furnizorilor (controale, audituri)

Nr. crt.	Oportunitate	Acțiuni de valorificare a oportunității
1	2	3
1.	Îmbunătățirea performanțelor proceselor organizației	Asigurarea unui dialog deschis între părți (angajator și lucrători) în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă Conștientizarea cu privire la principiile de responsabilitate socială a lucrătorilor proprii și ai contractanților Alinierea documentației sistemelor de management pentru integrarea proceselor absorbite prin fuziune

## Plan de acțiune conform SR ISO 45001:2018

Nr. crt	Risc identificat	Nivel de risc	Acțiuni de tratare a riscului
1	2	3	4
<b>FACTORI EXTERNI</b>			
1.	Impact negativ asupra sănătății și securității lucrătorilor care afectează activitatea organizației în caz de forță majoră (incendii, războaie, explozii, defecțiuni/accidente tehnice majore, restricții guvernamentale sau ale altor autorități, pandemie, epidemie)	10	Stabilirea unor acțiuni pentru a diminua, pe cât posibil, impactul negativ asupra sănătății și securității lucrătorilor și a proceselor organizației
2.	Nerespectarea de către contractanți a obligațiilor în domeniul SSM asumate prin contract	16	Instruirea și conștientizarea lucrătorilor contractanților Monitorizarea activității desfășurate de contractanți prin efectuarea de verificări și controale în domeniul SSM Evaluarea performanțelor de SSM ale contractanților
3.	Apariția de situații de urgență în vecinătatea locului de muncă, care nu sunt sub controlul organizației și pot provoca accidente de muncă sau îmbolnăviri ale lucrătorilor organizației	12	Identificarea potențialelor situații de urgență, luând în considerare atât amplasamentele organizației cât și vecinătățile și stabilirea de planuri eficiente de gestionare și tratare.
<b>FACTORI INTERNI</b>			
4.	Deficiențe în identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor legate de muncă	16	Analiza periodică a pericolelor și riscurilor legate de muncă de către echipe de evaluare
5.	Introducerea de pericole și riscuri suplimentare de către contractanții/ procesele externalizate cu impact asupra sistemului de management al SSM al organizației sau altor părți interesate	12	Stabilirea de criterii SSM în procesul de selecție și evaluare a contractanților Monitorizarea conformării contractanților cu prevederile din contracte, convenții și protocoale SSM Instruirea și conștientizarea lucrătorilor contractanți la intrarea pe amplasament și pe parcursul desfășurării lucrărilor Determinarea și evaluarea riscurilor și oportunităților pentru procese externalizate
6.	Analiza și tratarea necorespunzătoare a incidentelor/ neconformităților de SSM	12	Analiza incidentelor/ neconformităților cauzelor de către funcțiile care desfășoară activități în zonele în care s-au identificat acestea Verificarea eficacității acțiunilor întreprinse

Nr. crt.	Oportunități	Acțiuni de valorificare a oportunității
1	2	3
FACTORI EXTERNI		
1.	Îmbunătățirea imaginii organizației	Acțiuni de promovare a performanțelor de SSM prin organizarea de evenimente dedicate sănătății și securității în muncă (ex: săptămâna SSM)
FACTORI INTERNI		
2.	Creșterea performanței sistemului de management de SSM prin contribuția lucrătorilor la creșterea unui loc de muncă sigur și sănătos	Asigurare de mecanisme de participare și consultare a lucrătorilor Analiza necesităților și așteptărilor lucrătorilor și luarea în considerare a celor pertinente
3.	Creșterea siguranței în muncă prin stabilirea și delimitarea clară a responsabilităților	Definirea clară a responsabilităților în fișele de post și comunicarea acestora către lucrători Menținerea de informații documentate privind asumarea responsabilităților (semnarea de către lucrători a fișelor de post)
4.	Creșterea performanței sistemului de management SSM prin contribuția lucrătorilor la crearea unui loc de muncă sigur și sănătos, inclusiv la investigarea incidentelor	Asigurarea de mecanisme de participare și consultare a lucrătorilor la investigarea incidentelor
5.	Minimizarea nivelului de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională	Analiza periodică a pericolelor și riscurilor SSM și identificarea de noi pericole datorate unor modificări în procese/ activități/ echipamente Respectarea ierarhiei controalelor de SSM
6.	Evitarea sancțiunilor din partea autorităților de reglementare și control	Conformarea cu cerințele legate de SSM aplicabile Evaluarea conformării legale aplicabile
7.	Creșterea productivității și siguranței în munca prin utilizarea de personal instruit și competent	Asigurarea de programe de instruire
8.	Minimizarea impactului negativ al schimbărilor asupra sistemului de management de SSM	Planificarea acțiunilor privind managementul schimbării
9.	Întreprinderea de acțiuni prompte de intervenție și limitare a pierderilor, în cazul unor situații de urgență reale	Identificarea posibilelor situații de urgență Planificarea și desfășurarea exercițiilor de simulare SU
10.	Întreprinderea de acțiuni prompte de intervenție și limitarea pierderilor, în cazul apariției de incidente	Informarea lucrătorilor cu alertele de incidente apărute în cadrul grupului HC
11.	Îmbunătățirea performanțelor proceselor organizației	Alinierea documentației sistemelor de management pentru integrarea proceselor absorbate prin fuziune

## Plan de acțiune conform SR EN ISO 14001:2015

Nr. crt	Risc identificat	Nivel de risc	Acțiuni de tratare a riscului
1	2	3	4
FACTORI EXTERNI			
1.	Apariția unor noi Directive UE de reglementare	12	
2.	Nerespectarea cerințelor prevăzute de legislația națională și de Directivele UE în vigoare aplicabile în domeniul protecției mediului	12	Adaptarea documentelor SM la noile cerințe Stabilirea de măsuri pentru conformarea cu cerințele
3.	Apariția unei situații de forță majoră care afectează activitatea organizației (incendii, războaie, explozii, defecțiuni/accidente tehnice majore, restricții guvernamentale sau ale altor autorități, pandemie, epidemie)	10	Stabilirea unor acțiuni pentru a diminua, pe cât posibil, impactul negativ asupra mediului înconjurător și asupra proceselor organizației Limitarea activității și conservarea echipamentelor Utilizarea unor platforme de comunicare online
4.	Apariția de reclamații de la vecinătăți/ comunitatea locală	16	Respectarea obligațiilor de conformare asumate Comunicarea eficientă și transparentă cu vecinătățile/ comunitatea locală referitoare la aspectele de mediu relevante în vederea identificării necesităților și așteptărilor acestora Tratarea eficientă a sesizărilor/reclamațiilor
5.	Dificultăți în procurarea/ utilizarea de surse alternative de materiale/combustibil	12	Identificarea mai multor surse/ tipuri de materiale/ combustibil alternativ Efectuarea de studii/ teste înainte de utilizarea în producția curentă
6.	Management defectuos al deșeurilor generate de către furnizorii externi care desfășoară activitatea pe amplasamentele organizației	10	Instruirea și conștientizarea angajaților furnizori Monitorizare activitate furnizori
7.	Reclamă negativă, articole care afectează imaginea organizației	20	Folosirea „dreptului la replică” Organizarea de activități prin care să se asigure o comunicare transparentă cu autoritățile statului, cu comunitățile locale și mass media (inclusiv social media) în vederea promovării unei imagini corecte a organizației Verificarea modului de îndeplinire a obligațiilor de conformare pentru procesele absorbite în urma fuziunii Abordarea unitară asupra aspectelor de mediu inclusiv pentru procesele absorbite în urma fuziunii
8.	Restricții generate de amplasarea în zone protejate (ex Natura 2000)	12	Acțiuni de promovare/ monitorizare a biodiversității în zonele protejate Respectarea prevederilor din planul de management al biodiversității
9.	Perturbarea/întreruperea activității organizației de către comunitățile vecine	12	Comunicarea permanentă în vederea identificării necesităților și așteptărilor comunităților vecine

Nr. crt	Risc identificat	Nivel de risc	Ațiuni de tratare a riscului
1	2	3	4
FACTORI INTERNI			
10.	Nivel de competență scăzut al angajaților contractaților care efectuează lucrări ce pot afecta performanța de mediu	16	Stabilirea de clauze contractuale referitoare la competențele personalului și furnizarea de dovezi Monitorizarea și evaluarea activității contractaților
11.	Pregătirea insuficientă pentru a răspunde la potențialele SU identificate	12	Elaborarea/ actualizare planuri de situații de urgență și capacitate de răspuns pentru SU identificate Implicarea personalului propriu și contractant la testarea PSU Instruire personal
12.	Obținerea unor valori incorecte din procesul de măsurare/ monitorizare a performanței de mediu	12	Verificarea acreditare laboratoare/ certificate de verificare periodică a echipamentelor Efectuarea de măsurători suplimentare cu alte instrumente de verificare și de către o terță parte
13.	Identificare greșită sau incompetentă a cauzelor care au generat apariția reclamației sau stabilirea de acțiuni corective neadecvate pentru tratarea acesteia	12	Analiză sistematică, completă și documentată a cauzelor și consecințelor reclamației Stabilirea de măsuri adecvate și eficiente de către funcțiile responsabile de tratarea reclamației
14.	Lipsa de personal calificat pe piața muncii	12	Identificarea necesităților de personal și asigurarea resurselor pentru formarea proactivă a acestuia Elaborarea de planuri de înlocuire/ succesiune Implementarea programelor de calificare profesională (ex: ucenicie, trainee)
15.	Folosirea unor tehnologii/echipamente care pot afecta performanța de mediu	12	Identificarea de soluții tehnice pentru modernizarea/ înlocuirea echipamentelor existente în vederea creșterii performanței de mediu

Nr. crt	Oportunitate	Ațiuni de valorificare a oportunității
1	2	3
FACTORI EXTERNI		
1.	Utilizarea de combustibili alternativi	Creșterea ratiei de utilizare a combustibililor alternativi
2.	Îmbunătățirea imaginii organizației	Acțiuni de promovare a performanțelor de mediu prin participarea activă la concursuri internaționale, simpozioane, workshop-uri Ținerea sub control a aspectelor de mediu și a modului de îndeplinire a obligațiilor de conformare, inclusiv pentru procesele absorbite în urma fuziunii
FACTORI INTERNI		
3.	Creșterea performanței SMM	Desfășurarea auditurilor interne și externe



## Plan de acțiune conform SR EN ISO 9001:2015

Nr. crt	Risc identificat	Nivel de risc	Acțiuni de tratare a riscului
1	2	3	4
FACTORI EXTERNI			
1.	Impact negativ în piața din cauza unor nemulțumiri ale clienților	12	Comunicarea permanentă cu clienții în vederea identificării necesităților și așteptărilor acestora (vizite la clienți/workshop-uri privind prezentarea de informații tehnice despre produse) Tratarea eficace a sesizărilor/ reclamațiilor clienților Acțiuni de conștientizare a angajaților cu privire la importanța creșterii gradului de satisfacție a clienților
2.	Reclamă negativă, articole care afectează imaginea organizației	16	Folosirea „dreptului la replică”, publicarea de articole explicative Organizarea de activități prin care să se asigure o comunicare transparentă cu autoritățile statului, cu comunicațiile locale și mass media(inclusiv social media) în vederea promovării unei imagini corecte a organizației
3.	Perturbarea/întreruperea activității organizației de către vecinătăți/ comunitate locală	10	Comunicarea permanentă în vederea identificării necesităților și așteptărilor vecinătăților/comunității locale (sfatul bătrânilor, dezbateri obținere/revizuire autorizații/acorduri) Comunicare transparentă cu părțile interesate în vederea promovării unei imagini corecte a organizației Tratarea eficace a sesizărilor/ reclamațiilor
FACTORI INTERNI			
4.	Lipsa de personal calificat pe piața muncii	12	Identificarea necesităților de personal și asigurarea resurselor pentru formarea proactivă a acestuia Elaborarea de planuri de înlocuire succesiune Implementarea programelor de calificare profesională (ex: ucenicie, trainee)
5.	Nerealizarea obiectivelor economice ale organizației	12	Management adecvat al costurilor Realizarea indicatorilor de performanță din OP (volume, preț, etc)
6.	Folosirea unor tehnologii/ echipamente cu costuri de întreținere/ exploatare ridicate care afectează productivitatea	12	Identificare de soluții tehnice pentru modernizare/ înlocuirea echipamentelor existente în vederea creșterii productivității
7.	Fluctuație de personal	12	Creșterea satisfacției și motivarea angajaților Înțelegerea de către angajați a conceptului de apartenență la cultură organizată

Nr. crt	Oportunitate	Acțiuni de valorificare a oportunității
1	2	3
FACTORI EXTERNI		
1.	Diversificarea gamei de produse/ servicii	Analiza de marketing pentru a identifica nevoile viitoare ale pieței
2.	Stabilirea de relații contractuale cu clienții din segmente de piață diverse	Cunoașterea și evaluarea continuă a segmentelor de piață
3.	Identificarea de noi furnizori/ surse alternative de energie electrică	Analize de piață
4.	Identificarea unor surse alternative de energie termică	Analize de piață și comunicarea cu autoritățile
5.	Îmbunătățirea performanțelor proceselor organizației și asigurarea unei comunicări eficiente cu clienții	Integrarea procesului de transport produse la clienți în procesele organizației
6.	Îmbunătățirea imaginii organizației prin furnizarea de dovezi obiective	Promovarea produselor prin participarea activă la simpozioane, expoziții de profil
		Furnizarea de dovezi obiective către mass-media comunitate locală la apariția unei reclame negative
7.	Utilizarea resurse alternative	Analize de piață
FACTORI INTERNI		
8.	Îmbunătățirea performanțelor proceselor organizației	Alinierea documentației sistemelor de management pentru integrarea proceselor absorbite prin fuziune
9.	Creșterea performanței SMC	Desfășurarea auditurilor interne și externe

## Premii și afilieri

Atât la nivel de Grup, cât și local, suntem membri în diferite asociații, care ne reprezintă în relația cu mediul politic, mediul economic și publicul larg. La nivel de Grup suntem parte din:

### **econsense**

O rețea de companii care operează la nivel internațional, având un scop comun: să modeleze activ tranziția către o economie și o societate mai sustenabilă. Rețeaua de companii germane reprezintă un partener și un forum de experți pentru dialogul cu guvernul, comunitatea științifică, media și societatea.

### **Asociația Globală pentru Ciment și Beton (Global Cement Concrete Association)**

Pentru a întări puterea de inovare și dezvoltare sustenabilă la nivel global, HeidelbergCement alături de alte opt companii internaționale din sectorul materialelor de construcții, au pus bazele Asociației Globale pentru Ciment și Beton – prima astfel de asociație la nivel mondial. Unul dintre cele mai importante obiective ale asociației este să arate cum provocările din domeniul construcțiilor – spre exemplu, în ceea ce privește schimbările climatice – pot fi abordate cu ajutorul betonului.

### **Consiliul Mondial al Clădirilor Verzi (World Green Building Council)**

Implicați activ din 2019, la nivelul organizației globale, Grupul HeidelbergCement a devenit în mod oficial în 2020, partener al Rețelei Europene Regionale a Consiliului Mondial al Clădirilor Verzi. Obiectivul organizației este să dezvolte alături de partenerii săi sisteme de certificare pentru construcții sustenabile, astfel încât proiectarea, construirea și operarea clădirilor să fie mai sustenabile.

### **Foundation 2°**

HeidelbergCement își reafirmă angajamentele pentru protecția climatică prin alăturarea la grupul de suport al Foundation 2° (Stiftung 2°). Acest grup reprezintă o rețea de antreprenori militând pentru o politică climatică progresivă iar împreună cu acesta grupul HeidelbergCement își propune să dezvolte abordări intersectoriale cu scopul de a face din protecția climatică un model de afaceri sustenabil și de success.

### **50 de lideri pentru climă (50 Sustainability Climate Leaders) –**

*Sustenabilitatea, o cursă pe care o putem câștiga*

Proiectul 50 de lideri pentru climă, reprezintă răspunsul comunității internaționale de afaceri, care își dorește să demonstreze dorința, leadershipul și voința de a lua măsuri eficiente în lupta împotriva schimbărilor climatice. Astfel, HeidelbergCement s-a alăturat inițiativei, luându-și angajamentul prin CEO-ul Grupului, Dr. Dominik von Achten, că *Lumea poate conta pe HeidelbergCement*. Afirmatia este susținută de țintele pe care compania și le-a stabilit pentru 2030 (vezi capitolul *Dincolo de 2020*), aliniat Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă și totodată, de angajamentul ca până în 2050, cimentul produs în fabricile companiei să fie neutru din punct de vedere al emisiilor de carbon. Mai multe despre drumul nostru către acest obiectiv ambițios puteți afla [aici](#).

## Rezultatele evaluărilor în 2020

### CDP

În 2020, Grupul HeidelbergCement și-a menținut poziția din anul anterior în Lista A – Schimbări Climatice a CDP. Organizația non-profit globală de mediu CDP (Carbon Disclosure Project) încă o dată a recunoscut HeidelbergCement ca una din companiile conducând procesul de reducere a emisiilor și a riscurilor climatice. De asemenea a fost evaluată cu A- pentru Securitatea Apei și B pentru Consultarea Furnizorilor.

### ISS-oekom (Institutional Shareholder Services group of companies)

În iunie 2019, HeidelbergCement a fost evaluată cu scorul C+, în evaluarea realizată de ISS-oekom, un furnizor de top de soluții de guvernare corporativă și investiții responsabile.

### MSCI ESG

Grupul HeidelbergCement și-a menținut în acest an ratingul AA (lider al industriei), rămas neschimbat din 2018, în evaluarea factorilor ESG (mediu, social, guvernare), o analiză realizată de MSCI, care urmărește să măsoare rezistența pe termen lung a unei companii, în fața riscurilor financiare relevante cauzate de factorii de mediu, sociali și de guvernare.

### Sustainalytics

În evaluarea riscurilor de mediu, sociale și de guvernare realizată de Sustainalytics, HeidelbergCement a obținut un scor de 28,8 puncte, clasându-se pe locul 25 din 122 companii din sectorul materialelor de construcții.

## Afilieri la nivel local

La nivel local, HeidelbergCement România este parte din:

- Patronatul din industria cimentului și altor produse minerale pentru construcții din România (**CIROM**);
- Patronatul Producătorilor de Agregate Minerale (**PPAM**);
- Asociația de Standardizare din România (**ASRO**);
- **GS1 România**;
- Consiliul Investitorilor Străini (**FIC**);
- Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană (**AHK**);
- Camera de Comerț Româno-Americană (**AmCham**);
- Camera de Comerț și Industrie București (**CCIB**);
- Federația Operatorilor Români de Transport (**FORT**) – HeidelbergCement România S.A. dobândește calitatea de membru la 1 aprilie 2020 ca urmare a procesului de fuziune prin absorbție dintre Carpat Cemtrans S.R.L. și HeidelbergCement România S.A., anterior acestei date Carpat Cemtrans S.R.L. având calitatea de membru al acestei organizații.

## CSR Index 2020 – HeidelbergCement

Pentru performanța privind guvernarea sustenabilității, impactul economic, de mediu și social și pentru transparența cu care au fost prezentate informațiile în raportul de sustenabilitate 2019, HeidelbergCement România a primit Gold Level Recognition în cadrul Romania CSR Index 2020, înregistrând un scor de 95 de puncte din 100. Studiul este realizat de The Azores Sustainability & CSR Services și include o analiză complexă care presupune evaluarea a 64 de indicatori din 10 categorii. Informații detaliate despre metodologia de evaluare puteți găsi aici.





# dincolo de 2020

# Obiective accelerate: angajamentele noastre pentru un viitor mai bun

## ANGAJAMENTELE NOASTRE PENTRU SUSTENABILITATE SUSTAINABILITY COMMITMENTS **2030**

Sustenabilitatea este parte integrantă din filozofia HeidelbergCement România și se va afla în centrul strategiei noastre și pe mai departe. Angajamentele noastre pentru sustenabilitate 2030 definesc subiectele și principiile cheie ale strategiei noastre de dezvoltare durabilă pentru următorii 10 ani. Acestea sunt completate de angajamentul nostru de a include betonul cu amprentă neutră de carbon în portofoliul nostru de produse, până cel târziu în 2050.

Pilonii acestor angajamente sunt:

- Stimulăm performanța economică și inovația
- Asigurăm conformarea și încurajăm transparența
- Atingem excelența în materie de sănătate și securitate la locul de muncă
- Susținem trecerea către economia circulară
- Suntem un vecin bun pentru comunitățile noastre
- Ne reducem impactul asupra mediului înconjurător

Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020	Progres	
1. Putere economică și inovație	100% din punctele noastre de lucru să utilizeze sisteme de management al calității (ISO 9001)	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	100%	Țintă atinsă
	100% din punctele noastre de lucru să utilizeze sisteme de management al mediului (ISO 14001)	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	100%	Țintă atinsă
	100% din punctele noastre de lucru să utilizeze sisteme de management al securității și sănătății operaționale (ISO 45001)	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	100%	Țintă atinsă
	100% din punctele noastre de lucru să utilizeze sisteme de management al energiei	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	100%	Țintă atinsă
		100% - procentul managerilor cu MBOs (obiective) care includ aspecte legate de angajamentele 2030	100%	Țintă atinsă

Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020		Progres
<b>2. Excelență în materie de sănătate și securitate la locul de muncă</b>	Reducerea la 0 a numărului de accidente de muncă (LTI*) în rândul angajaților (obiectiv anual)	Ciment	0	Țintă atinsă
		Betoane	0	Țintă atinsă
		Agregate	0	Țintă atinsă
	Reducerea la 0 a numărului de decese în rândul angajaților (obiectiv anual)	Ciment	0	Țintă atinsă
		Betoane	0	Țintă atinsă
		Agregate	0	Țintă atinsă
	Implementarea Regulilor Cardinale** în toate punctele noastre de lucru	100%		Țintă atinsă
	Implementarea de planuri generale privind sănătatea și securitatea în muncă în toate punctele noastre de lucru	100%		Țintă atinsă

\*LTI (lost time injury) - incident care duce la dizabilitatea sau absența unui angajat de la locul de muncă

\*\*Regulile Cardinale reprezintă un set de reguli privind securitatea și sănătatea în muncă, pe care toți angajații și contractorii noștri trebuie să le respecte la locul de muncă

Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020		Progres
<b>3. Reducerea impactului asupra mediului înconjurător: emisii, apă, biodiversitate</b>	Reducerea emisiilor de NOx și SOx cu 40% și reducerea emisiilor de pulberi de la cuptoare cu 80%, față de anul 2008	NOx	28,53%	În implementare
		SOx	56,67%	Țintă atinsă
		Pulberi	28,63%	În implementare
	100% din cuptoarele fabricilor de ciment, dotate cu echipamente de măsurare continuă a emisiilor de NOx, SOx și pulberi	100% (4 din 4 cuptoare)		Țintă atinsă
	Măsurători (cel puțin anuale) în puncte fixe pentru emisiile de carbon organic total (TOC), metale și poluanți organici persistenti (POP), la 100% din cuptoarele fabricilor noastre	50% (2 din 4 cuptoare)		În implementare
	100% din zonele noastre de operare să aibă implementate sisteme de monitorizare a eficienței consumului de apă	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	66,67% (8 din 12)	În implementare
	100% din zonele noastre de operare să fie conforme cu prevederile Angajamentului pentru Apă (World Business Council for Sustainable Development - WASH Pledge)	Ciment	100%	Țintă atinsă
		Betoane	100%	Țintă atinsă
		Agregate	100%	Țintă atinsă
	Pentru 100% din zonele de extracție să existe planuri de restaurare după finalizarea exploatații	100%		Țintă atinsă
Pentru 100% din zonele de extracție situate în proximitatea (=1 km) unor Aree de Conservare a Naturii cu valoare ridicată, să existe un Plan de Management al Biodiversității	Ciment: 66,67% (2 din 3) Agregate: 42,86% (3 din 7)		În implementare	



Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020	Progres
<b>4. Economie circulară</b>	Creșterea gradului materialelor reciclate și produselor reziduale, utilizate în procesul de producție (materiale secundare utilizate în producția de clincher - argilă, calcar etc., din alte procese industriale și producția de ciment - materiale de adaosuri minerale precum cenușă, zgură etc., dar și în agregate - de exemplu, beton mărunțit provenit din demolări și din producția de beton)	9,21% (din 10,1% ținta anuală)	În implementare

Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020	Progres
<b>5. Un vecin bun</b>	Cel puțin 1.500 de ore din programul de lucru, alocate de angajați pentru voluntariat în proiecte de implicare comunitară	Implementare proceduri interne pentru monitorizarea numărului de ore de voluntariat ale angajaților	În implementare
	Planuri de implicare a comunității pentru 100% din zonele de operare semnificative (fabricile de ciment) <i>(Zone cheie = cu impact major local asupra mediului înconjurător, cu o rată de producție ridicată sau importanță politică locală)</i>	100 % (3 din 3 fabrici de ciment) Pentru toate cele trei fabrici există implementate proiecte de stakeholder engagement, sub forma unor întâlniri ce se desfășoară de două ori pe an cu reprezentanții comunităților locale din Fieni, Chișcădaga și Tașca	Țintă atinsă
	Implementarea de programe de dezvoltare pentru comunități (= programe care contribuie la îmbunătățirea nivelului de educație și a calității vieții și condițiilor de trai pentru comunitățile din vecinătatea zonelor de operare)	5 programe implementate (Edu2023 Copii fericiți, comunități sustenabile, Programul de ucenicie, START pentru o carieră beton, Dental Life Social, Verde-n față)	Țintă atinsă
	Sprijin pentru comunități prin donații și sponsorizări	5.617.506 lei – valoarea investițiilor comunitare în 2020	Țintă atinsă

Domeniu	Țintă 2030	Status în 2020	Progres
<b>6. Conformare și transparență</b>	100% din angajații relevanți (conform evaluării interne de risc, privind categoriile de posturi) să participe la instruire în domeniul conformării (țintă anuală)	100% (501 din 501)	Țintă atinsă
	Participarea în asociații și organizații relevante la nivelul industriei	HeidelbergCement România este membru în 9 organizații sau asociații de business la nivel local	Țintă atinsă
	20% din pozițiile de Top și Senior Management să fie ocupate de femei	10% (2 din 20)	În implementare

## Obiectivele accelerate - Fast Track Targets (FTT)

În 2020 s-au lansat obiectivele accelerate. Acestea se bazează pe obiectivele inițiale, parte a Angajamentelor pentru Sustenabilitate 2030, precum și pe cele mai recente aspecte sociale și de mediu. Obiectivele sunt grupate în șase categorii majore: Guvernare, Emisii de CO<sub>2</sub>, Apă, Produs, Exploatarea terenurilor și Responsabilitate socială. Majoritatea obiectivelor FTT întăresc obiectivele specifice ale Angajamentelor pentru Sustenabilitate 2030 stabilind noi ținte pentru realizarea lor și îmbunătățind măsurile luate. A fost adăugată o nouă categorie, care promovează un portofoliu de produse mai orientat spre sustenabilitate. Cu toate acestea, obiectivele 2030, care au fost stabilite în 2017, sunt în continuare valabile și trebuie realizate până cel târziu în 2030.

Obiectivele accelerate includ 21 obiective noi sau actualizate, cum ar fi:

- **Guvernare:** va fi stabilită o platformă IT comună, unde vor fi postate, procesate și stocate toate informațiile relevante, până cel târziu la sfârșitul anului 2021.
- **Emisii de CO<sub>2</sub>:** pentru a reduce emisiile de gaze cu efect de seră generate de procesele de aprovizionare și transport al produselor noastre finite, ne implicăm alături de toți partenerii noștri de-a lungul lanțului valoric.
- **Apă:** Toate punctele de lucru vor avea un sistem digital complex de înregistrare a consumului de apă, orientat spre consumul eficient, și vor urma o procedură standardizată de raportare a consumului de apă până în 2023/2025.
- **Produs:** Grupul HeidelbergCement va raporta venituri realizate din livrarea de beton pentru aplicații sustenabile până cel târziu în 2024.
- **Exploatarea terenurilor:** operațiunile situate la o distanță de cel mult 1 km de o zonă recunoscută ca fiind valoroasă din punct de vedere al biodiversității urmează să implementeze un plan de management al biodiversității până în 2025.
- **Responsabilitate socială:** Toate punctele de lucru vor implementa până în 2023 un Plan de management a implicării în comunitate (CEP - Community Engagement Plan), care include instrumente și strategii pentru interacțiunea constantă cu cele mai importante părți interesate din comunitățile locale.

## Strategia „Dincolo de 2020” (Beyond 2020)

Strategia pe care grupul a lansat-o în acest an este menită să susțină angajamentele de sustenabilitate și vizează o performanță economică cu valoare sustenabilă pentru acționariat.

Prin această strategie Grupul și-a definit țintele financiare, digitale și de mediu până în 2025 stabilindu-și priorități clare pentru cum își va atinge obiectivele. Strategia este structurată pe două coordonate:

### 1. Simplificăm și Îmbunătățim – coordonata economico-socială:

#### ● Excelență în afaceri –

##### Îmbunătățirea performanței comerciale și operaționale

Ne propunem să realizăm acest obiectiv prin prioritizarea randamentului de capital investit (ROIC) și marja de câștig față de creșterea vânzărilor. Ne propunem să oferim acționarilor randamente atractive prin includerea unei politici progresive de dividende și opțiuni de răscumpărare.

Ne menținem o disciplină strictă de capital investind cu precădere în îmbunătățirea proprietăților noastre, a unităților de producție, echipamentelor și a randamentelor derivate din acestea. Dorim ca achizițiile mari să fie cofinanțate prin cesionare.

#### ● Managementul portofoliului – Mutarea focusului portofoliului către piețele de bază

#### ● Oameni și organizații – Simplificarea proceselor de business și de organizare

### 2. Inovație

#### ● Sustenabilitate

Ne propunem să fim în eșalonul fruntaș pe calea către neutralitatea emisiilor de carbon, pionieri ai industriei de materiale de construcție.

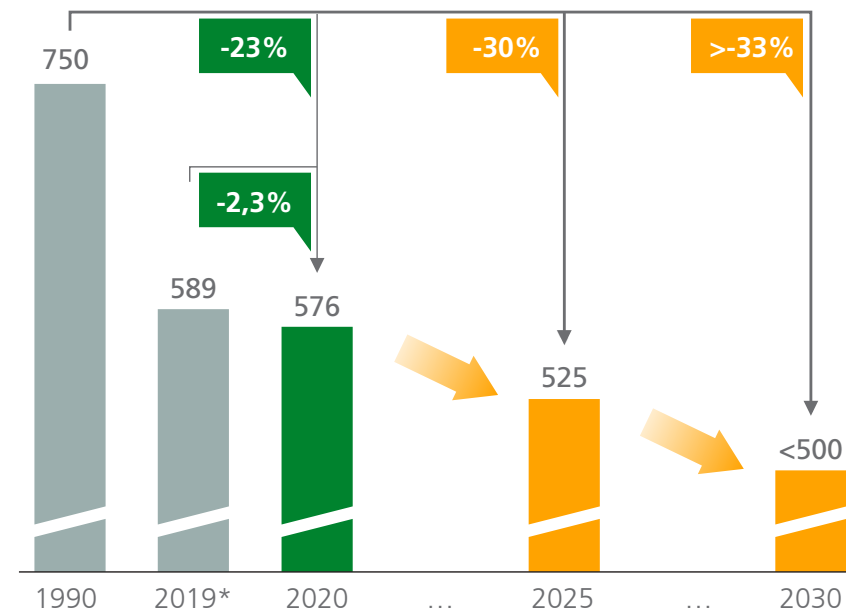
#### ● Digitalizare

Ne dorim ca aceasta să producă un salt pe alt nivel în excelența în afaceri.

Strategia „Beyond 2020” include ținte clare de creștere economică și de inovație.

În sustenabilitate ne accelerăm progresul de reducere a cantității de emisii de CO<sub>2</sub> prin asumarea pentru 2025 a unei valori de CO<sub>2</sub> de 525 kg/t ciment

(reducere cu 30% față de 1990) și pentru 2030 a 500 kg CO<sub>2</sub>/t ciment (reducere cu 33% față de 1990), vizând neutralitatea emisiilor în 2050.



Emisii nete specifice kg CO<sub>2</sub>/t ciment\*

Cum ne propunem să atingem în 2050 neutralitatea din punct de vedere al emisiilor de carbon:

- creștem rata de folosire a combustibililor alternativi
- îmbunătățim eficiența energetică
- optimizăm sistemele de cuptoare și reducem rata de clincher
- promovăm proiectele de captare, folosire și stocare a carbonului
- progresul către economia circulară și dezvoltarea produselor inovatoare

\*ciment = producție de clincher și adaosuri minerale

## Analiza de materialitate

În contextul evenimentelor din ultimul deceniu, dezvoltarea durabilă nu mai reprezintă un simplu concept alăturat strategiei de afaceri a unei companii, ci este un imperativ ce trebuie integrat în operațiunile de zi cu zi, pentru a-ți asigura prezența pe piață pe termen lung. La baza eforturilor noastre de a ne dezvolta sustenabil, stau în primul rând transparența și responsabilitatea pentru impactul economic, social și de mediu pe care activitățile noastre îl generează. De aceea, încă din 2010, facem public prin intermediul raportului de sustenabilitate, principalele măsuri și acțiuni implementate pentru a asigura creșterea sustenabilă a companiei, dar și obiectivele pe care ni le asumăm în acest sens.

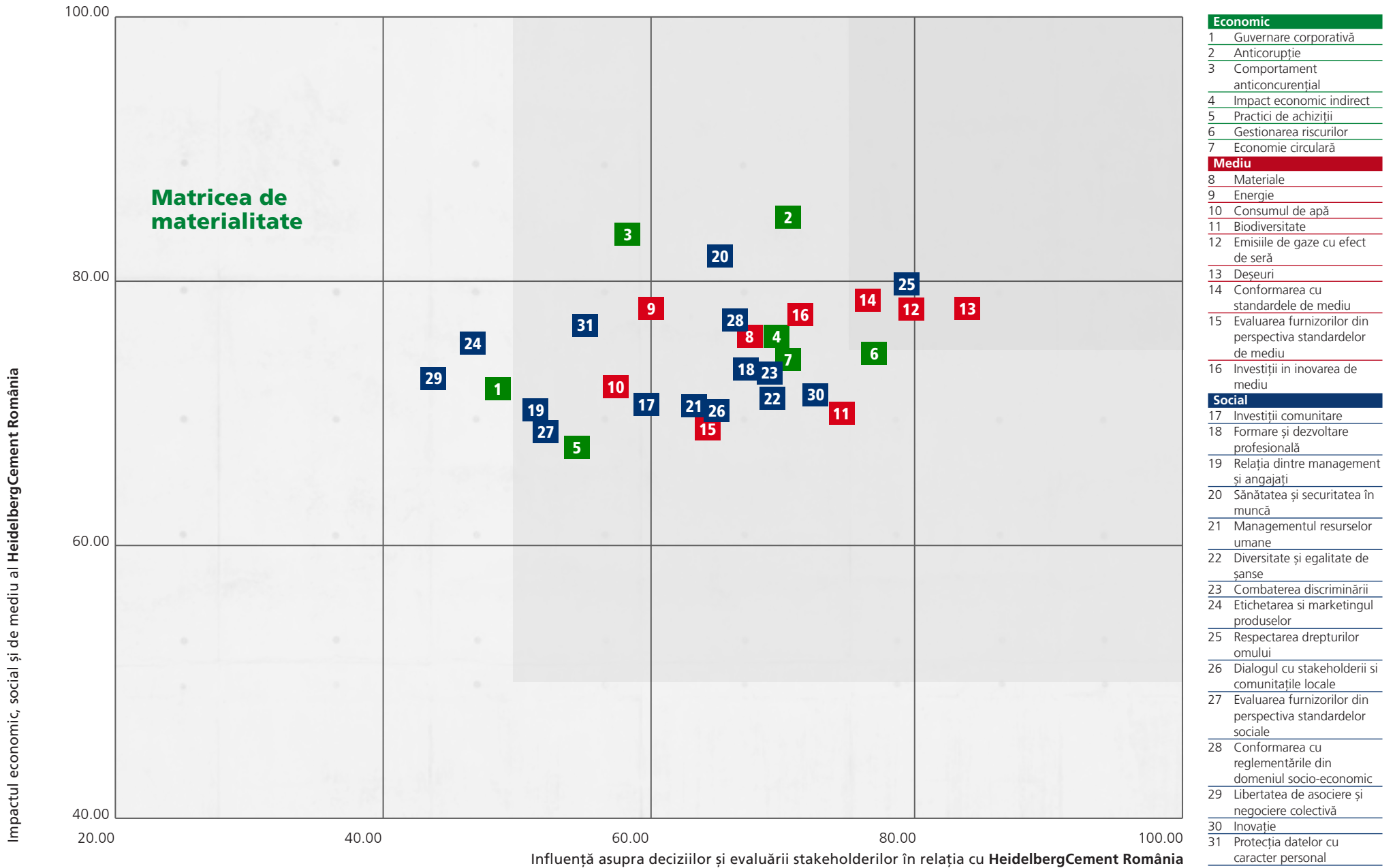
La baza conținutului raportului de sustenabilitate stă analiza de materialitate, un proces ce se poate desfășura cu frecvență anuală sau bienală, în funcție de contextul sustenabilității și de evoluția legislativă.

Această analiză presupune identificarea temelor de sustenabilitate, unde Societatea are un impact economic, social sau de mediu, pozitiv sau negativ, direct sau indirect și care în același timp influențează deciziile și relația stakeholderilor cu Societatea noastră. În practică, aceste procese se desfășoară prin intermediul a două chestionare online, transmise către toate categoriile de stakeholderi – identificarea temelor care îi influențează, și către specialiștii și conducerea societății – evaluarea impactului economic, social și de mediu.

Ultimul studiu în acest sens s-a desfășurat în perioada Iunie-August 2021 și a presupus consultarea specialiștilor și managerilor din cadrul HeidelbergCement România S.A. și a tuturor categoriilor de stakeholderi („părți interesate”), identificate în prealabil de către echipa responsabilă cu raportarea de sustenabilitate din cadrul Societății, prin intermediul unor chestionare online distribuite prin email, găzduite de platforma Survey Monkey. Categoriile de stakeholderi consultate au fost: angajații, furnizorii, clienții, organizațiile non-guvernamentale, autoritățile locale și centrale, mass-media, comunitățile locale, partenerii de afaceri, comunitățile academice și asociațiile de profil.

Fiecare reprezentant al echipei a transmis chestionarul către stakeholderii cu care comunică în mod obișnuit, prin intermediul canalelor digitale. Stakeholderii au fost rugați să evalueze temele date, în funcție de cât de mult le sunt influențate deciziile și relația cu HeidelbergCement România S.A. de modul în care societatea gestionează fiecare temă. Specialiștii și membrii echipei de conducere au evaluat fiecare temă, în funcție de dimensiunea impactului economic, social și de mediu rezultat în urma activității societății pe fiecare dintre temele listate.

Următorul pas în analiza de materialitate a fost reprezentat de colectarea și analiza răspunsurilor primite la cele două chestionare. Pentru fiecare dintre temele evaluate, au rezultat astfel două note, reprezentative pentru cele două dimensiuni: impact și influență, reprezentate grafic în matricea de materialitate de mai jos.



Nr. crt.	Temă materială	Limite	
		Impact direct*	Impact indirect**
Teme legate de mediu			
1	Deșeuri	✓	-
2	Emisii	✓	✓
3	Conformare cu standardele de mediu	✓	-
4	Investiții în inovarea de mediu	✓	✓
5	Biodiversitate	✓	-
6	Materiale	✓	-
7	Energie	✓	✓
8	Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu	✓	✓
9	Consumul de apă	✓	✓
Teme economice			
10	Anticorupție	✓	✓
11	Gestionarea riscurilor	✓	-
12	Economie circulară	✓	✓
13	Impact economic indirect	✓	✓
14	Comportament anticoncurențial	✓	✓
15	Practici de achiziții	✓	✓
16	Guvernare corporativă	✓	-
Teme sociale			
17	Repectarea drepturilor omului	✓	✓
18	Securitatea și sănătatea în muncă	✓	-
19	Inovație	✓	-
20	Conformare cu reglementările socio-economice	✓	✓
21	Combaterea discriminării	✓	-
22	Formare și dezvoltare profesională	✓	-
23	Diversitate și egalitate de șanse	✓	✓
24	Dialogul cu stakeholderii și comunitățile locale	✓	✓
25	Managementul resurselor umane	✓	-
26	Protecția datelor cu caracter personal	✓	✓
27	Investiții comunitare	✓	✓
28	Relația angajat/angajator	✓	-
29	Etichetarea și marketingul produselor	✓	✓
30	Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale	✓	-
31	Libertatea de asociere și negociere colectivă	✓	-

\*Impactul direct se referă la impactul generat din activitățile Societății.

\*\*Impactul indirect se referă la impactul care apare ca rezultat al relațiilor cu parteneri, clienți, furnizori.

# Comunicarea cu stakeholderii

Categorie	Canale de comunicare	Teme de interes	Cum răspundem așteptărilor acestora
Angajați	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revistă internă</li> <li>● Intranet</li> <li>● Întâlniri</li> <li>● Informări regulate</li> <li>● Campanii de comunicare internă</li> <li>● Linia telefonică dedicată SpeakUp</li> </ul>	Anticorupție, Comportament anticoncurențial, Economie circulară, Conformare cu standardele de mediu, Emisii, Energie, Sănătatea și securitatea în muncă, Drepturile omului, Conformarea cu standardele socio-economice	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Promovarea acțiunilor de voluntariat</li> <li>– Programul de ucenicie HeidelbergCement România</li> <li>– Start pentru o carieră BETON</li> <li>– Planul de dezvoltare a carierei</li> <li>– Competiții cu rol de stimulare a performanței</li> </ul>
Autorități	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Raport anual financiar</li> <li>● Raportări regulate specifice (ex. raport de mediu)</li> <li>● Raport de sustenabilitate</li> </ul>	Impact economic indirect, Gestionarea riscurilor, Economia circulară, Deșeuri, Conformarea cu standardele de mediu, Emisii, Respectarea drepturilor omului, Formare și dezvoltare profesională, Inovație, Protecția datelor cu caracter personal, Combaterea discriminării, Investiții comunitare	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Respectarea cu strictețe a legislației în vigoare</li> <li>– Plata taxelor și impozitelor</li> <li>– Susținerea unor proiecte de infrastructură prin donații de materiale</li> <li>– Participarea în platforme pentru proiecte de interes comun</li> <li>– Contribuția la dezvoltarea comunităților locale (investiții în educație, infrastructură, sport, sănătate)</li> </ul>
Furnizori	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Întâlniri directe</li> <li>● E-mail</li> <li>● Raport anual financiar</li> <li>● Raport de sustenabilitate</li> </ul>	Practici de achiziții, Anticorupție, Comportament anticoncurențial, Deșeuri, Conformarea cu standardele de mediu, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor de mediu și sociale, Sănătatea și securitatea în muncă, Protecția datelor cu caracter personal, Drepturile omului	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Susținerea furnizorilor locali</li> <li>– Parteneriate pe termen lung</li> </ul>
Clienți	<ul style="list-style-type: none"> <li>● E-mail</li> <li>● Rețele de socializare</li> <li>● Întâlniri</li> <li>● Website</li> </ul>	Anticorupție, Economia circulară, Gestionarea riscurilor, Comportament anticoncurențial, Practici de achiziții, Impact economic indirect, Deșeuri, Emisii, Materiale, Drepturile omului, Marketing și etichetarea produselor, Sănătatea și securitatea în muncă, Combaterea discriminării, Formare și dezvoltare profesională	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Extinderea portofoliului de produse</li> <li>– Certificarea produselor și a fabricilor noastre</li> <li>– Publicarea manualelor de utilizare a produselor pe site-ul companiei</li> <li>– Publicarea unor ghiduri de proiectare pe site-ul companiei</li> <li>– Susținerea platformei <i>Academia de Construcții</i> (secțiunile Betoane și Mortare de zidărie)</li> </ul>
Mass-media	<ul style="list-style-type: none"> <li>● E-mail</li> <li>● Comunicate de presă</li> <li>● Interviu</li> </ul>	Impact economic indirect, Gestionarea riscurilor, Economie circulară, Anticorupție, Practici de achiziție, Comportament anticoncurențial, Conformarea cu standardele de mediu, Biodiversitate, Investiții în inovarea de mediu, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor de mediu și sociale, Deșeuri, Emisii	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sfatul Bătrânilor (online în 2020)</li> <li>– Conferințe de presă</li> </ul>
Reprezentanți ai mediului non-governamental	<ul style="list-style-type: none"> <li>● E-mail</li> <li>● Evenimente</li> <li>● Raport de sustenabilitate</li> </ul>	Anticorupție, Impact economic indirect, Economie circulară, Deșeuri, Conformarea cu standardele de mediu, Emisii, Investiții comunitare, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale, Inovație	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Parteneriate în proiecte de interes comun pentru membrii comunităților locale</li> <li>– Implicare prin alocarea de resurse umane sau financiare</li> <li>– Donații și sponsorizări</li> </ul>
Reprezentanți ai comunităților locale	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evenimente</li> <li>● Rețele de socializare</li> <li>● Consultare directă regulată</li> <li>● Raport de sustenabilitate</li> </ul>	Gestionarea riscurilor, Impact economic indirect, Practici de achiziții, Investiții în inovarea de mediu, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale și de mediu, Biodiversitate, Materiale, Conformarea cu standardele de mediu, Conformarea cu standardele socio-economice, Dialogul cu stakeholderii și comunitățile locale, Managementul resurselor umane, Drepturile omului, Diversitatea și egalitatea de șanse, Combaterea discriminării, Formare și dezvoltare profesională, Investiții comunitare, Inovație	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Consultări cu reprezentanții comunităților locale „Sfatul Bătrânilor”</li> <li>– Sprijin financiar sau material pentru proiecte de dezvoltare locală</li> <li>– Sprijin financiar pentru elevi și spitalele locale în timpul pandemiei</li> <li>– Investiții în vederea reducerii impactului de mediu</li> </ul>



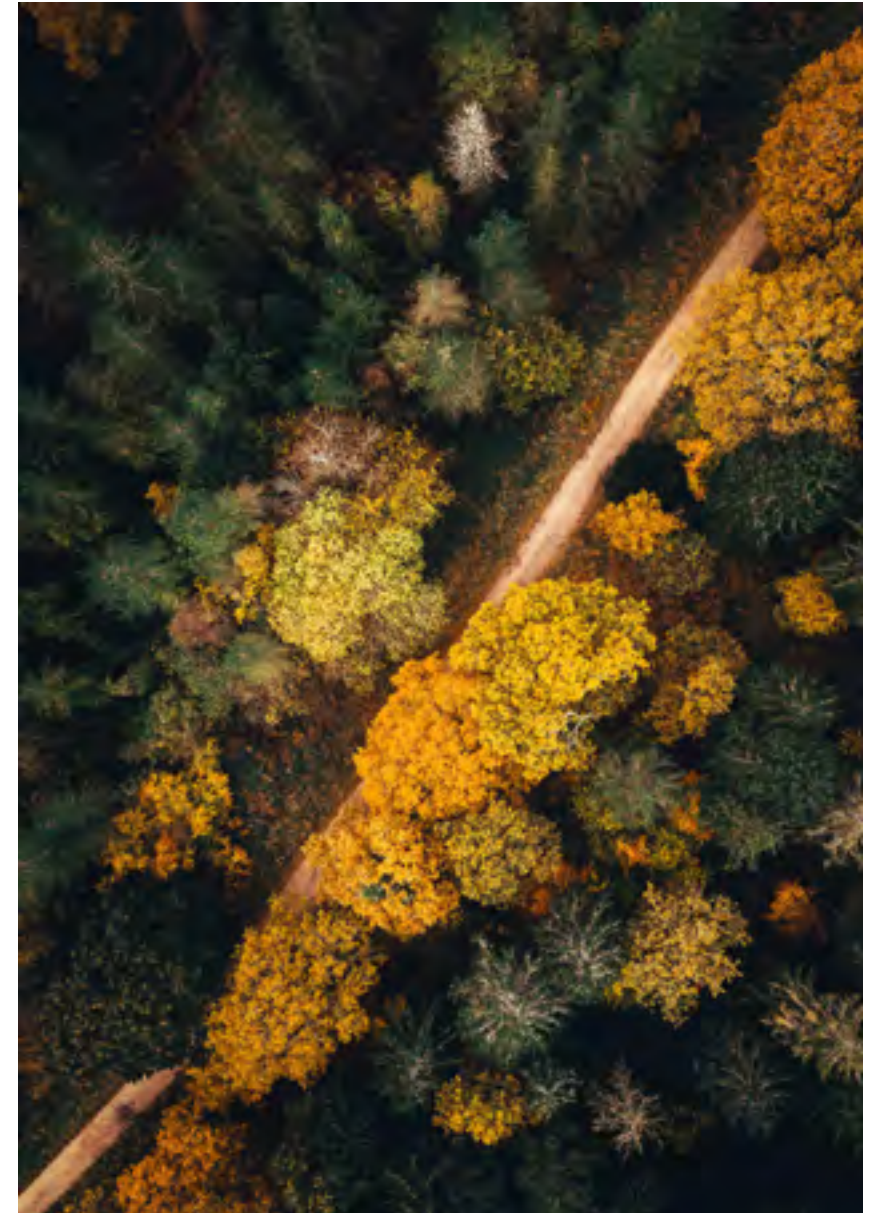
# mediul înconjurător



Protecția mediului reprezintă un principiu fundamental în operațiunile Societății. Activitățile HeidelbergCement România la nivel local se desfășoară cu respectarea cu strictețe a reglementărilor de mediu naționale ale căror cerințe sunt exprimate în Autorizația Integrată de Mediu emisă pentru fiecare din punctele de operațiuni ale firmei (**Fieni**, **Tașca** și **Chișcădaga**). Mai presus de simpla respectare a reglementărilor în domeniu, demersurile și activitățile concrete sunt aliniate Angajamentelor pentru Sustenabilitate 2030 declarate la nivel de Grup. O direcție esențială în acest document se referă la protecția mediului – emisii, apă, utilizarea terenurilor.

Obiectivele propuse ca urmare a angajamentelor au fost îmbunătățite și accelerate (Fast Track Targets) iar implementarea acestora se urmărește la nivel de țară prin platforma FTT Baseline and Target Setting ce vizează în mod particular progresele în reducerea consumului de apă și raportarea legată de aceasta, WASH Pledge (acces la apă curată, sanitație și igienă), managementul biodiversității, renaturarea terenurilor utilizate și angajarea comunităților locale în aceste demersuri.

Impactul de mediu în producția cimentului		
Cariere	Producție clincher	Măcinare
<ul style="list-style-type: none"> <li>● zgomot</li> <li>● vibrații</li> <li>● impact asupra peisajului</li> <li>● consum de materii prime (calcar, argilă, gips)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● pulberi</li> <li>● gaze: Nox, SO<sub>2</sub>, CO<sub>2</sub>, micropoluanți</li> <li>● zgomot</li> <li>● consum de energie (combustibil, energie electrică)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● pulberi</li> <li>● zgomot</li> <li>● consum de energie electrică</li> </ul>



## Materiale și deșeuri

Producția de ciment implică utilizarea unor cantități importante de materii prime. De aceea, ne concentrăm pe utilizarea eficientă a acestora, într-un mod responsabil, utilizând o cantitate cât mai mare de combustibili și materiale alternative în procesele de producție.

Procesul de producere a **cimentului** începe în cariere, odată cu excavarea calcarului și a argilei. Acestea sunt concasate, transportate în fabrică prin sisteme de benzi transportoare și/ sau pe calea ferată și apoi sunt măcinate fin împreună cu alte materii prime care conțin fier și/ sau siliciu. Fiecare dintre aceste componente sunt atent dozate și analizate pentru respectarea rețetei de preparare a făinii, care se introduce în cuptor în vederea obținerii clincherului.

Făina brută, încălzită în cuptorul rotativ la o temperatură de până la 1.450°C se transformă prin răcire bruscă într-un material nou, cristalin, cu aspect granular, numit clincher Portland, care este un produs intermediar – însă esențial – în fabricarea cimentului.

În urma măcinării clincherului, împreună cu dozaje bine controlate de gips și adaosuri de fabricație (zgură, calcar etc.) la o finețe deosebit de ridicată, se obține produsul final – cimentul – care se stochează în silozuri și se livrează către clienți în saci sau vrac, în camioane specializate.

Pentru reducerea cantității de materii prime naturale folosite în procesul de producere a clincherului, utilizăm materii prime alternative pe bază de deșeuri sau subproduse din alte industrii, precum și la măcinarea cimentului, urmărind cu strictețe ca produsul final să respecte în totalitate exigențele impuse de standardul european de produs SR EN 197-1:2011.

**Betonul** este un material de construcție obținut prin întărirea unui amestec omogen și bine definit de ciment, un amestec de sorturi de agregate (nisip, pietriș, criblură etc.), apă și aditivi. Caracteristicile finale ale betonului se dezvoltă prin hidratarea cimentului. Producția betonului se realizează prin amestecarea energetică a componentelor în stații specializate sau, pentru aplicații mai puțin importante, în mici malaxoare de șantier. Întotdeauna – la producerea betonului – proporția în care se găsesc materiile prime (ciment, agregate, apă și aditivi), precum și amestecarea omogenă a acestora sunt deosebit de importante.

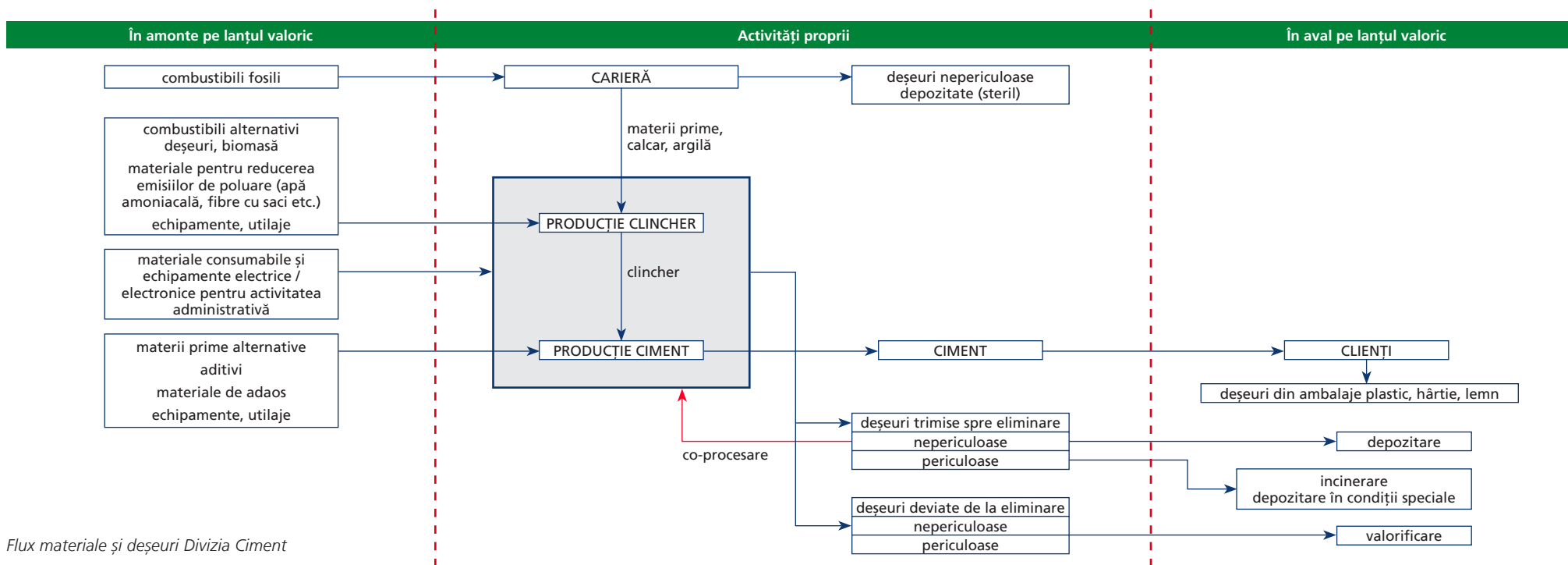
**Agregatele** naturale de carieră și balastieră sunt produse prin extragerea din masivul muntos, prin operațiuni de forare și pușcare (în cazul carierelor) sau prin extragerea din cursuri de râuri sau din lacuri cu ajutorul drăgilor absorbante (în cazul balastierelor). După extragere, roca brută rezultată din pușcare (în cazul carierelor), respectiv balastul (în cazul balastierelor), sunt transportate cu ajutorul transportoarelor cu bandă sau cu mijloace auto până la stația de prelucrare din cadrul fiecărui punct de lucru. Acolo se obțin prin concasare, sortare și, unde este cazul, chiar prin spălare, produse finite, respectiv diverse sorturi granulometrice. Acestea se depozitează în padocuri și se livrează către beneficiar, în funcție de comenzi.

## Materiale utilizate în operațiuni: diviziile ciment, betoane și agregate

Materiale folosite în operațiuni (t)	2020	2019	2018
Materii prime (combustibili, calcar, marnă, argilă, gips)	5.325.839	4.907.877	4.110.175
Alte materiale (inclusiv cărămizi și betoane refractare și alte materiale pentru măcinare)	2.802	2.374	1.967
Materiale de ambalare	3.721	3.614	3.446
Materii prime alternative (includ cenușă de pirită, nisip de turnătorie, zgură de furnal)	376.075	509.171	406.891
Ciment	110.211	126.776	163.482
Agregate	603.633,94	687.703	868.165,34

## Deșuri

### Deșuri rezultate din operațiuni: Divizia Ciment



Flux materiale și deșuri Divizia Ciment

În timpul anului 2020 s-a generat din producția de ciment o cantitate de 188.068,57 tone de deșeuri, în creștere cu 13% față de anul anterior. Din totalul deșeurilor generate, 94,09 tone au reprezentat deșeuri periculoase gestionate conform reglementărilor legislative în vigoare.

Deșeuri deviate de la eliminare 2020			
Unde apar →	Onsite	Offsite	Total
Deșeuri periculoase			
Pregătire pentru reutilizare (refolosire)	0	0	0
Reciclare (downcycling, upcycling, composting, anaerobic digestion)	1,09	0	1,09
Altă metodă de recuperare (repurposing, refurbishment)	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1,09</b>	<b>0</b>	<b>1,09</b>
Deșeuri nepericuloase			
Pregătire pentru reutilizare (refolosire)	0	0	0
Reciclare (downcycling, upcycling, composting, anaerobic digestion)	3.140,15	2.127	5.267,15
Altă metodă de recuperare (repurposing, refurbishment)	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.140,15</b>	<b>0</b>	<b>5.267,15</b>

Deșeuri trimise spre eliminare 2020			
Unde apar →	Onsite	Offsite	Total
Deșeuri periculoase			
Incinerare (cu recuperare de energie)	26,96	0	26,96
Incinerare (fără recuperare de energie)	0	0	0
Depozitare	66,04	0	66,04
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>93</b>
Deșeuri nepericuloase			
Incinerare (cu recuperare de energie)	365,49	0	365,49
Incinerare (fără recuperare de energie)	0	0	0
Depozitare	184.468,84	0	184.468,84
<b>TOTAL</b>	<b>184.834,33</b>	<b>0</b>	<b>184.834,33</b>

Metoda de eliminare (tratare) a deșeurilor*	2020 (t)		2019 (t)		2018 (t)	
	Cantitatea totală de deșeuri periculoase	Cantitatea totală de deșeuri nepericuloase	Cantitatea totală de deșeuri periculoase	Cantitatea totală de deșeuri nepericuloase	Cantitatea totală de deșeuri periculoase	Cantitatea totală de deșeuri nepericuloase
Reutilizare	0	0	0	0	0	2,12
Reciclare	1,09	3.140,15	0,384	3.390,15**	0,071	3.860,86
Depozitare	66,04	184.468,841	79,965***	163.013,36****	161,24	262.080,49
Co-procesare	26,96	365,49	0	38,08*****	0	38,91
<b>Total deșeuri</b>	<b>94,09</b>	<b>187.974,48</b>	<b>80,349</b>	<b>166.441,58</b>	<b>161,311</b>	<b>265.982,37</b>

\*deșeuri generate pe amplasamentele fabricilor de ciment, iar eliminarea, respectiv valorificarea acestora s-a realizat prin intermediul unor societăți autorizate, mai puțin cantitatea de 180.978 t de steril (deșeuri extractive alcătuite din descoperirea zăcămintului și diverse roci necorepunzătoare scopului producției) generată în cariera de calcar de la Deva (Băița Crăciunești) și depozitate în halda special amenajată din cadrul carierei.

\*\* include materiale de ambalare, materiale refractare uzate, metale feroase, șpan feros, deșeuri din demolări

\*\*\*plăci de azbociment rezultate de la renovarea anumitor clădiri din cadrul amplasamentelor companiei

\*\*\*\*steril depozitat în halde în cariera de calcar din vecinătatea unei fabrici de ciment, materiale refractare uzate, soluții de laborator, deșeuri municipale amestecate

\*\*\*\*\*materiale textile (filtru sac), plastic, hârtie (ex. de la sacii de ciment deteriorați în timpul transportului, benzi transportoare - de cauciuc)

## Tipuri de deșuri

Deșuri generate on-site și reciclate (t)	2020 (t)	2019 (t)	2018 (t)
Materiale de ambalare (lemn)*	455,92	29,4	273,59
Aluminiu	0	2,16	0,44
Corpuri de iluminat (încadrate la deșuri periculoase)	0,08	0,304	0,071
Deșuri din demolări	1.659,62	1.900,4	1.802,18
Echipamente electrice casate 16 02 14	0,04	4,3	3,16
Baterii (încadrate la deșuri periculoase)	0,93	0	0
Echipamente electrice și electronice casate 20 01 36	0,69	0	0
Echipamente electrice și electronice casate periculoase 20 01 35*	0,08	0	0
Materiale refractare uzate 16 11 06	15,33	60.145	3,4
Metale feroase 17 04 05	970,68	1.099,17	1.727,366
Metale feroase 19 12 02	12,92	0	0
Șpan feros 12 01 01	22,18	26,57	21,2
Cupru, bronz, alamă 17 04 01	0	0,0046	2,52
Deșuri de materiale compozite pe baza de ciment 10 13 11 (deșuri de laborator)	2,77	0	0

\*materiale de ambalare recuperate on-site și valorificate cu ajutorul unui terț (paleții de lemn deteriorați existenți pe amplasamentele fabricilor de ciment, care au fost casați și apoi valorificați de Egger S.A. societate ce are ca activitate principală producerea semifabricatelor din lemn).

## Deșuri rezultate din ambalajele produselor

Cantități de ambalaje introduse pe piața națională (t)	2020
Plastic	354
Hârtie	2.250
Lemn	1.117
<b>Total cantități introduse pe piața națională în anul 2020</b>	<b>3.721</b>

În 2020, la nivelul Diviziei Ciment am introdus pe piața națională aproximativ 3.721 tone de ambalaje. Obiectivul de valorificare stabilit prin **Legea 249/2015**, de 60%, a fost îndeplinit prin intermediul organizațiilor care implementează răspunderea extinsă a producătorilor (OIREP). Deși conform legislației în vigoare, organizațiile care implementează răspunderea extinsă a producătorilor sunt responsabile de modul în care se valorifică deșeurile de ambalaje raportate de operatori, HeidelbergCement România realizează la fiecare final de an campanii de selecție a organizațiilor cu care va colabora în anul următor. Printre criteriile de selecție stabilite, se acordă o deosebită atenție activităților de conștientizare privind gestionarea corectă a deșeurilor realizate de OIREP în trecut, de existența rapoartelor de sustenabilitate, de vizibilitatea și impactul creat la nivel național în acest domeniu.

Parțial, obiectivul de valorificare a fost îndeplinit și în mod individual, prin reciclarea deșeurilor de ambalaje de lemn (paleți care și-au atins ciclul maxim de reutilizare) prin intermediul unei societăți care oferă servicii de reciclare pentru acest tip de material.

Materiale reciclate după sfârșitul ciclului de viață (t)	2020
Deșuri de ambalaje recuperate prin OIREP	2.127
Lemn recuperat on-site și valorificat cu ajutorul unui terț	455,92

## Deșuri rezultate din operațiuni: Divizia Betoane

Tip deșuri (t)	Cantitate totală de deșuri		
	2020	2019	2018
Deșuri nepericuloase	718,2	917,6	1.146,6
din care reciclate	123,0	Datele nu au fost colectate astfel în 2018 și 2019.	
din care reutilizate*	297,4		
din care eliminate	238,9		
Deșuri periculoase	0,3		

\*reutilizate intern sau returnate furnizorului pentru reutilizare



## Deșuri rezultate din operațiuni: Divizia Agregate

Metoda de eliminare a deșeurilor (t)	2020		2019		2018	
	Cantitatea totală de deșuri periculoase	Cantitatea totală de deșuri nepericuloase	Cantitatea totală de deșuri periculoase	Cantitatea totală de deșuri nepericuloase	Cantitatea totală de deșuri periculoase	Cantitatea totală de deșuri nepericuloase
Depozitare	-	42.025	-	214.924,82	-	76.308,60
Valorificare R 122	2,09	58	2.155	96,52	2.479	61,71
Valorificare R 13	0	2,76	-	5,98	-	2,11
Eliminare D5	0	3,01	-	-	-	-
<b>Total deșuri</b>	<b>2,09</b>	<b>42.088,77</b>	<b>2.155</b>	<b>215.027,32</b>	<b>2.479</b>	<b>76.372,41</b>

## Economie circulară

La HeidelbergCement ne-am angajat să progresăm către o economie circulară pentru că înțelegem impacturile negative din presiunea crescândă asupra resurselor naturale și din cantitățile din ce în ce mai mari de deșeuri generate din activitățile de producție.

Reciclarea deșeurilor este prima noastră strategie de management al acestora. Există totuși deșeuri din alte industrii (de exemplu, pneuri, surse de biomasă, nămoluri de epurare) și diferite deșeuri municipale, dar care în prezent au problema de a nu putea fi reciclate în mod economic fezabil. Acest tip de deșeuri pot fi utilizate drept combustibil în cuptoarele noastre, reprezintă combustibili alternativi. Astfel, în producerea clincherului și a cimentului valorificăm energetic deșeuri prin co-procesare.

Valorificarea energetică (co-procesare) a deșeurilor în industria cimentului este un proces sigur prin care peste 100 de tipuri de deșeuri sunt transformate, în condiții optime, în combustibil alternativ. Co-procesarea deșeurilor în fabricile de ciment este una dintre soluțiile cele mai eficiente pentru protejarea resurselor naturale și gestionarea corectă a deșeurilor existente, transformându-le pe acestea în resurse alternative pentru procesul de producție a cimentului. Introdusă de peste 15 ani și în România, pe baza legislației europene care o recomandă ca o metodă superioară de tratare a deșeurilor, față de incinerarea sau eliminarea acestora prin depozitare, co-procesarea asigură concomitent reciclarea conținutului mineral și valorificarea conținutului energetic al deșeurilor.

Utilizarea deșeurilor pe post de combustibili alternativi în industria cimentului rezolvă astfel o dublă problemă: reduce emisiile de gaze cu efect de seră și ajută la valorificarea deșeurilor generate de alte industrii și activități.

Folosirea deșeurilor în procesul de producție în cele trei fabrici de ciment ale HeidelbergCement România respectă legislația aplicabilă național, cât și la nivelul Uniunii Europene, dar și standarde stricte impuse de Grupul HeidelbergCement. Astfel:

- nu folosim combustibili alternativi dacă aceștia ar putea avea un impact negativ asupra sănătății umane, a mediului înconjurător sau a comunității locale;
- folosim doar deșeuri și combustibili alternativi cu o trasabilitate clară privind sursa de proveniență și care corespund strict criteriilor noastre de acceptare, disponibile la cerere;
- nu folosim drept combustibili alternativi deșeuri pentru care există soluții mai ecologice de valorificare;
- nu folosim combustibili alternativi dacă emisiile rezultate din arderea lor sunt mai mari decât emisiile rezultate din arderea combustibililor tradiționali;
- înainte de a fi introduse în cuptoarele noastre, toate deșeurile sunt supuse unor teste riguroase în ceea ce privește caracteristicile fizico-chimice. Analizele complete sunt obligatorii la începutul utilizării fiecărui nou tip de deșeu și pe parcurs, ca probă medie, pe anumite cantități;
- activitatea de co-incinerare este strict reglementată de autorizații emise de autoritățile competente. Emisiile la coș sunt monitorizate continuu.

### Consumul total de combustibil din surse regenerabile (biocombustibil, biomasă etc.)

Tip	2020	2019
Rată combustibili alternativi	33,35%	34,6%
Biomasă (procent din total căldură consumată de cuptor)	8,53%	8,4%

Deși rata (procentul) de combustibili alternativi consumat în anul 2020 este mai mică decât rata din anul anterior, cantitatea de combustibili alternativi utilizată în anul 2020 a fost mai mare cu aproximativ 4,6%.

# Consumul de energie

Industria cimentului are la bază procese care presupun un consum ridicat de energie. Reducerea consumului de energie este esențială pentru atingerea țintelor privind reducerea emisiilor de carbon. Soluțiile noastre în acest sens presupun măsuri de eficientizare energetică a proceselor și de folosire a combustibililor alternativi prin valorificarea deșeurilor prin co-procesare.

Cantitatea de energie redusă/ An	2020		
	Cantitatea de energie redusă [MWh]	Investiții pentru a asigura economisirea [EURO]	Inițiativa care a dus la reducerea cantității de energie utilizată
Combustibil	52	706	Înlocuiri surse termice cu randament ridicat
Electricitate	11.620	5.043.429	Antrenare mecanică cu turație variabilă Iluminat eficient Înlocuiri motoare electrice cu randament ridicat Compensarea energiei reactive Optimizare flux tehnologic Rețea de distribuție interioare
Energie termică	32.944	18.510.046	Recuperare de căldură reziduală WHPG

## Intensitatea energetică

Creșterea eficienței energetice în operațiuni se reflectă în scăderea intensității energetice cu 1,3% față de anul anterior.

$$\text{Intensitate energetică 2020} = \frac{\text{Consum total de energie 2020}}{\text{Valoarea totală a producției anuale 2020}} = \frac{272.429 \text{ tep}}{267.652,533} = 0,2016 \text{ tep/mii lei}$$

$$\text{Intensitate energetică 2019} = \frac{\text{Consum total de energie 2019}}{\text{Valoarea totală a producției anuale 2019}} = \frac{259.427 \text{ tep}}{1.267.652,533} = 0,2047 \text{ tep/mii lei}$$

$$\text{Intensitate energetică 2018} = \frac{\text{Consum total de energie 2018}}{\text{Valoarea totală a producției anuale 2018}} = \frac{212.854 \text{ tep}}{1.020.744,813} = 0,2085 \text{ tep/mii lei}$$

1 tep = 11,63 MWh



*Informațiile nu sunt prezentate la nivelul de detaliu prevăzut de standard motivat de faptul că acestea reprezintă informații confidențiale ale întreprinderii, iar dezvăluirea acestora ar putea genera un dezavantaj concurențial acesteia.*



# Calitatea aerului

## Emisii de GES

Combaterea schimbărilor climatice se află de mulți ani în centrul strategiei noastre de sustenabilitate. Cu obiectivele noastre de reducere a emisiilor pentru 2025/2030 și cu angajamentul nostru de a avea un beton neutru din punctul de vedere al emisiilor de dioxid de carbon până cel târziu în 2050, ne-am aliniat cu Acordul de la Paris. Acest lucru a fost recunoscut de renumita inițiativă privind obiectivele de reducere a emisiilor stabilite științific - Science-Based Target Initiative (SBTi). Strategia noastră se aplică în cadrul Grupului în peste 50 de țări.

HeidelbergCement este prima companie de ciment cu ținte de reducere a emisiilor aprobate de SBTi.

Pentru atingerea unei ținte mai exigente pentru reducerea emisiilor de carbon la mai puțin de 525kg/ tonă de material pe bază de ciment (reducere cu 30% față de 1990) până în 2025, pornim de la o monitorizare riguroasă a emisiilor din Scopurile 1 și 2.

În vederea monitorizării emisiilor de CO<sub>2</sub> încadrate la Scopul 1, se întocmește anual un plan de monitorizare a emisiilor GES pentru fiecare instalație, care respectă prevederile **Regulamentului (UE) nr. 601/2012** al Comisiei privind monitorizarea și raportarea emisiilor de GES în conformitate cu **Directiva 2003/87/CE** a Parlamentului European și a Consiliului. Activitatea de monitorizare se realizează pe baza planului aprobat de autoritatea competentă și la finalul fiecărui an se întocmește un Raport de monitorizare pentru fiecare instalație, raport validat de către un verficator independent acreditat.

**În vederea determinării parametrilor necesari (putere calorifică inferioară, factori de emisie, pierdere la calcinare, compoziție chimică etc.) pentru realizarea calculului de emisii din Scopul 1, compania colaborează cu laboratoare acreditate RENAR.**

Astfel, emisiile exprimate la Scopul 1 provin din decarbonatarea materiilor prime utilizate în scopul producerii clincherului de ciment gri, co-procesarea combustibililor convenționali și alternativi și din consumul de gaze naturale la instalațiile din cadrul amplasamentelor (moara de făină, uscătoare de zgură, minicentrale termice).

Scopul 2 include emisiile de gaze cu efect de seră rezultate în urma consumului de energie electrică necesar pentru producerea cimentului.

Emisiile directe de CO<sub>2</sub> sunt generate în proporție de aproximativ 60% din procesul de decarbonatare a materiilor prime și aproximativ 40% din procesul de co-procesare a combustibililor. Reducerea emisiilor este exprimată luând în calcul producerea cimenturilor cu adaosuri (fiind astfel redus conținutul de clincher) și utilizarea de combustibili alternativi (combustibilii alternativi au un factor de emisie mai mic față de cel al combustibililor convenționali și anumite tipuri de combustibili conțin și biomasă, care prin ardere se consideră că nu emit CO<sub>2</sub>).

Cantitatea de emisii redusă (t CO <sub>2</sub> eq)	
Anul	Reducerea obținută (t)
2020	602.738
2019	588.518
2018	498.031

Reducerea progresivă a emisiilor este pe agenda noastră în fiecare an. Pentru a atinge acest obiectiv am implementat soluții, precum:

- în producerea clincherului de ciment gri, continuarea procesului de identificare și testare a materiilor prime alternative, a combustibililor alternativi și a materialelor alternative de adaos
- producerea de cimenturi cu adaosuri
- utilizarea combustibililor alternativi, inclusiv a celor cu conținut de biomasă



Reducere intensitate emisii GES (tone CO <sub>2</sub> eq/ tonă producție) față de anul precedent		2020 vs. 2019 %	2019 vs. 2018 %
Scopul 1 raportat la producția de clincher		-0,17%	- 0,37%
Scopul 2 raportat la producția de ciment	Market based	-11,40%	- 0,64%
	Location based	-18,41%	- 0,67%

Eticheta energetică (g/KWh)	2020	2019	2018
Market-based	298,89	341,47	343,46
Location-based	213,37	264,69	289,85



**Informațiile nu sunt prezentate la nivelul de detaliu prevăzut de standard motivat de faptul că acestea reprezintă informații confidențiale ale întreprinderii, iar dezvăluirea acestora ar putea genera un dezavantaj concurențial acesteia.**

## Alte emisii

În conformitate cu legislația în vigoare și cu prevederile autorizațiilor integrate de mediu ale celor trei fabrici de ciment, monitorizăm în mod continuu emisiile, încă din anul 2007.

Monitorizarea continuă este realizată de sisteme de monitorizare instalate, verificate și întreținute de o societate specializată, care deține toate acreditările prevăzute de legislația în vigoare. Începând din anul 2019, calitatea sistemelor noastre de monitorizare continuă este validată de

către un organism terț acreditat, prin procedura QAL2 (Al Doilea Nivel de Asigurare a Calității).

Toate emisiile atmosferice rezultate în urma activității desfășurate la cele trei fabrici de ciment ale companiei se încadrează în limitele impuse de autorități, în conformitate cu autorizația integrată de mediu aferentă fiecărei fabrici, astfel:

Fabrică	NOx (mg/Nm3)		SO <sub>2</sub> (mg/Nm3)		Pulberi (mg/Nm3)			
	Concentrație medie anuală	Valoare limită de emisie maximă autorizată	Concentrație medie anuală	Valoare limită de emisie maximă autorizată	Concentrație medie anuală (cuptor)	Valoare limită de emisie maximă autorizată	Concentrație medie anuală (răcitor)	Valoare limită de emisie maximă autorizată
Fieni	362,74	500	1,05	400	1,51	30	9,48	20
Chișcădaga	354,14	500	42,25	400	9,59	30	6,84	20
Tășca	470,49	500	30,86	400	1,25	30	6,79	30

Mai multe informații despre performanța de mediu la nivelul fiecărei fabrici a HeidelbergCement România puteți citi în rezumatul raportului anual de mediu pentru anul 2020, disponibil pentru fiecare fabrică pe site-ul companiei.

[Fabrica de ciment Fieni – Sinteza raportului anual de mediu](#)

[Fabrica de ciment Chișcădaga – Sinteza raportului anual de mediu](#)

[Fabrica de ciment Tășca – Sinteza raportului anual de mediu](#)

Emisii în aer	2020	2019	2018
NOx t	2.548,24	2.066,56	1.901,16
SOx t	193,14	201,73	110,45
Poluanți organici persistenți (POP) g	0,57	0,16	0,16
Compuși organici volatili (VOC) t	80,42	100,67	66,37
Particule (PM) t	40,66	23,84	79,38

Emisiile rezultate din activitatea Diviziilor Beton și Agregate nu sunt incluse în calcul.

## Consumul de apă

Reducerea consumului de apă și managementul judicios al resurselor de apă în operațiunile noastre constituie unul din aspectele importante ale strategiei noastre de protecția mediului. La nivel de grup, printre obiectivele accelerate (Fast Track Targets) din Angajamentul de Sustenabilitate 2030 se numără și resursele de apă. Pentru fiecare locație de operațiuni HeidelbergCement cu stres hidric ridicat s-a stabilit un plan de acțiune și un an limită de implementare.

Managementul resurselor de apă se face, pentru fiecare punct de lucru în parte, în conformitate cu autorizațiile de gospodărire a apelor emise de administrațiile bazinale aferente.

### Divizia Cement

Apa folosită în divizia de ciment este în principal apă industrială și în secundar, apă potabilă pentru consum și sanitație.

Apa industrială este folosită în următoarele procese de producție:

- la răcirea gazelor evacuate de la cuptor
- la măcinarea cimentului
- la răcitorul de clincher
- la răcirea echipamentelor de producere a cimentului
- curățenia drumurilor și platformelor industriale
- întreținerea spațiilor verzi
- rețeaua de hidranți

În scopul reducerii cantității de apă în producție este reutilizată apa de răcire. Aceasta este colectată și pompată la unul sau mai multe turnuri de răcire după care este reintrodusă în procesul de producție, în sistem închis de recirculare.

Apa este extrasă din sursele aflate la dispoziție în funcție de condițiile particulare ale fiecărei locații.

Surse apă	Apă industrială	Apă de sanitație (menajeră)	Apă potabilă
Fabrica Tașca	extracție din subteran, pompare din puțuri forate și stocare în castelul de apă	extracție din subteran, pompare din puț forat, tratare pentru consum uman și stocare în rezervor în castelul de apă	extracție din subteran, pompare din puț forat, tratare pentru consum uman și stocare într-un rezervor în castelul de apă; suplimentare cu apă îmbuteliată
Cariera calcar Bicz-Chei	extracție din râul Bicz, folosire la rampa de spălare a utilajelor	-	apă îmbuteliată furnizată de operator privat
Fabrica Chișcădaga	extracție din râul Mureș, tratare, stocare în castelul de apă	extracție din subteran, pompare din puț forat	apă îmbuteliată furnizată de operator privat
Carierile de argilă și calcar Crăciunești	extracție din subteran, folosire la răcirea concasorului	extracție din subteran	apă îmbuteliată furnizată de operator privat
Cariera de argilă Chișcădaga	-	captare din subteran	apă îmbuteliată furnizată de un operator privat
Cariera de ghips Călanul Mic	-	rețeaua municipală	apă îmbuteliată furnizată de un operator privat
Fabrica Fieni	extracție din râul lalomița, decantare, stocare în castelul de apă	rețeaua municipală	apă îmbuteliată furnizată de operator privat
Cariera de calcar Lespezi	captare din subteran, izvorul Poiana Șarpelui	captare din subteran, izvorul Poiana Șarpelui	apă îmbuteliată furnizată de operator privat

Apă (mc)	Volum 2020	Volum 2019	Volum 2018
Volumul total de apă utilizată	1.959.556	2.141.954	1.833.589
Volumul total de apă reciclată	4.023.645	3.764.143	3.473.427

Sursa de apă	2020	2019	2018
Ape de suprafață, inclusiv apă din zonele mlăștinoase, râuri, lacuri (mc)	1.212.568	1.409.449,06	1.017.324,59
Ape subterane (mc)	724.428	705.963	782.962
Alimentarea cu apă municipală sau alte utilități de apă publice sau private (mc)	22.560	26.542	33.302

\* Nota: Din volumul de apă de suprafață, o parte se consumă la fabrica veche de ciment din Bicz, fiind utilizată de firmele terțe care își desfășoară activitatea pe respectivul amplasament, astfel: 2020: 161.718 mc, 2019: 389.959 mc, 2018: 164.013 mc.

## Efluenți

Apa rezultată din operațiuni este fie direct evacuată în râuri, fie în bazine de retenție și apoi evacuată. Înainte de evacuare, apa este trecută printr-o etapă de epurare mecanică. Totodată, sunt prelevate probe și se fac analize conform autorizației de mediu (exact în punctul de evacuare în emisar), în vederea stabilirii parametrilor calitativi și cantitativi ai apei.

Calitatea apei deversate este monitorizată prin intermediul unor laboratoare externe acreditate, la perioade de timp specificate prin autorizațiile deținute. Indicatorii de calitate a apelor uzate monitorizați sunt: pH, materii totale în suspensie, substanțe extractibile cu solvenți organici, reziduu filtrat la 105°C, sulfați, cloruri, crom total, cupru, zinc, nichel, produse petroliere, calciu, magneziu, fier total, aluminiu, respectiv mercur și plumb.

Evacuare ape uzate	Apă industrială	Apă uzată menajeră și pluvială
Fabrica Tașca	deversare în râul Bicz după ce în prealabil apele sunt colectate, decantate și tratate (pentru ape menajere în decantor) și în bazinul de retenție din amplasament	
Fabrica Chișcădaga	deversare directă într-un afluent al râului Mureș	deversare într-un afluent al râului Mureș după tratare, în cazul apei menajere uzate
Fabrica Fieni	evacuare în pâraul lalomcioara, după ce în prealabil apele sunt colectate și decantate în decantoare	apa uzată menajeră evacuată în rețeaua orașului, apa pluvială evacuată în pâraul lalomcioara, cu tratare prealabilă în colector de precipitare cu separator de uleiuri
Cariera Lespezi	nu se evacuează, 70% din apa folosită în scop industrial este recirculată, restul sunt pierderi prin evaporare și stropirea pietrei concasate	apa uzată menajeră tratată în stația de epurare proprie și ulterior evacuată în râul lalomița

Deversările de apă	Volum 2020	Volum 2019	Tip	Calitatea apei
De la cele trei fabrici de ciment:	299.408	322.256	planificate	indicii de calitate monitorizați se încadrează în limitele impuse prin Autorizațiile de gospodărire a apelor

## Divizia Betoane

Apă (mc)	Volum 2020	Volum 2019	Volum 2018
Volumul total de apă utilizată	77.388	32.478	124.857
Volumul total de apă reciclată	12.133,03	12.176	20.328,53

Sursa de apă (mc)	2020
Ape subterane	41.539
Alimentarea cu apă municipală sau alte utilități de apă publice sau private	35.849

## Divizia Agregate

Apă (mc)	Volum 2020	Volum 2019	Volum 2018
Volumul total de apă utilizată	1.446.313	1.404.567	1.408.407

## Biodiversitate



*Cariera Bicaz Chei*

Carierele și balastierele din care extragem materie primă sunt habitate valoroase pentru o varietate de animale și specii de plante, printre care se numără, în funcție de zonă, și specii rare. De aceea, atât în timpul, cât și după finalizarea procedurilor de extracție, zonele de exploatare sunt restaurate și amenajate după planuri dezvoltate de specialiști și readuse la starea lor naturală sau pregătite pentru uz agricol sau silvicultură.

Extragem zăcăminte valoroase doar dacă acesta pot fi exploatate într-o manieră compatibilă cu mediul înconjurător și din punct de vedere economic. Înainte de a lua orice decizie privind dezvoltarea unei noi cariere sau extinderea uneia existente, compania desfășoară într-o primă fază un proces amplu de aprobare, în conformitate cu legile și reglementările corespunzătoare.

În obiectivele noastre accelerate (Fast Track Targets) rezultate din Angajamentele pentru Sustenabilitate 2030 ne-am asumat termene limită pentru managementul siturilor de extracție, cariere de calcar, argilă și agregate. În 2020, 96% din carierele noastre (23 din 24\*) se conformau cu Standardul de Reabilitare al Grupului HeidelbergCement. Acest lucru presupune planuri cu ținte și un calendar bine stabilite pentru reintegrarea carierei în peisajul din jur. Chiar dacă o carieră este încă în exploatare, reabilităm acele zone care nu mai sunt utilizate.

Dintre toate siturile de extracție localizate la mai puțin de 1km de o arie protejată, 50% (5 din 10) au implementat un plan de management al biodiversității.

Înainte de a începe operațiunile de exploatare, pentru fiecare zonă în care operăm, este realizată o evaluare a impactului de mediu. O parte importantă a acestei etape o reprezintă dialogul cu categoriile de stakeholderi interesate, cum ar fi autorități de mediu, organizații de conservare a naturii și comunități locale.



*Capre negre în zona carierei Lespezi*

În perioada de extracție, încurajăm toate formele de promovare și conservare a biodiversității, prin intermediul unor măsuri adecvate de gestionare a biodiversității (precum Planurile de Gestionare a Biodiversității), operațiuni de extracție bine planificate care continuă să creeze dinamism în peisaj și au în vedere sezonul de împerechere al faunei din zonă, precum și prin programe de formare corespunzătoare a personalului carierei. Toate punctele noastre de lucru sunt operate în strictă conformare cu legislația de mediu relevantă, atât la nivel local, cât și la nivel internațional.

*\*este vorba despre cariera Feldioara, care nu este activă, deoarece nu desfășoară operațiuni tehnologice, fiind în curs de autorizare.*

Operațiuni în zone protejate	Site 1	Site 2	Site 3
Poziționarea geografică	Comuna Bicaz Chei, jud. Neamț	Comuna Băița Crăciunești, jud. Hunedoara	Lespezi sat Dobroiești, comuna Moroieni, jud. Dâmbovița
Poziția față de zona protejată (în zonă, adiacent zonei sau conținând părți din zona protejată) sau față de zona cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonelor protejate	la limita Parcului Național Cheile Bicazului - Hășmaș ROSCI0027	la limita zonei protejate Măgurile Băiței ROSCI0110	la limita parcului Natural Bucegi ROSCI0013 - o parte din traseul de transport al calcarului pe benzi transportoare se afla pe teritoriul Parcului
Tipul operațiunii (sediul administrativ, unitate de fabricație sau producție sau carieră de extracție)	Cariera de extracție	Cariera de extracție	Cariera de extracție
Dimensiunea amplasamentului operațional în km2 (sau altă unitate, după caz)	40 ha	25 ha	57 ha
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin atributele zonei protejate sau ale zonei cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonei protejate (ecosistem terestru, de apă dulce sau maritim)	Cariera deține Plan de Management al Biodiversității, în plus biodiversitatea din cariera și împrejurimi a fost investigată prin mai multe proiecte în cadrul concursului Quarry Life	Biodiversitatea din carieră și împrejurimi a fost investigată în cadrul mai multor proiecte în cadrul concursului Quarry Life	Cariera deține Plan de Management al Biodiversității, în plus biodiversitatea din carieră și împrejurimi a fost investigată prin mai multe proiecte în cadrul concursului Quarry Life
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin încadrarea în statutul de zonă protejată (ex. categorii IUCN pentru gestionarea zonelor protejate, Convenția Ramsar, legislația națională)	legislație națională	legislație națională	legislație națională

Operațiuni în zone protejate	Site 1	Site 2	Site 3	Site 4	Site 5
Poziționarea geografică	sud-vest	sud	est	centru	est
Poziția față de zona protejată (în zonă, adiacent zonei sau conținând părți din zona protejată) sau față de zona cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonelor protejate	în arie protejată	în arie protejată	în arie protejată	în arie protejată	în arie protejată
Tipul operațiunii (sediul administrativ, unitate de fabricație sau producție sau carieră de extracție)	Carieră	Balastieră	Carieră	Carieră	Balastieră
Dimensiunea amplasamentului operațional în km2 (sau altă unitate, după caz)	0,17	0,736	0,22	0,06	1,69
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin atributele zonei protejate sau ale zonei cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonei protejate (ecosistem terestru, de apă dulce sau maritim)	ROSCI0129	ROSPA 0106	ROSPA0040/ROSCI0012 ROSPA0073	ROSPA0082	ROSPA0071/ROSCI0162
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin încadrarea în statutul de zonă protejată (ex. categorii IUCN pentru gestionarea zonelor protejate, Convenția Ramsar, legislația națională)	legislație națională	legislație națională	legislație națională	legislație națională	legislație națională

# echipa noastră



## Mediul de lucru

# 1.013

angajați cu  
contract de muncă  
pe perioadă  
nedeterminată

# 133

angajați cu  
contract de muncă  
pe perioadă  
determinată

La HeidelbergCement promovăm un mediu de lucru atractiv și cooperant în care toți angajații să se simtă respectați și apreciați. Recunoaștem că angajații noștri sunt una din resursele noastre cele mai valoroase.

În 2020, echipa HeidelbergCement România era formată din 1.146 de angajați, dintre care 865 erau bărbați și 281 femei.

Numărul angajaților a crescut față de anul anterior prin fuziunea prin absorbție de către HeidelbergCement Romania a societăților Carpat Cemtrans, Beton Servicii Pompe și Recyfuel.



### Angajați în funcție de tipul de contract și divizie

Angajați în funcție de tipul de contract	2020													
	București		Tașca		Chișcădaga		Fieni		Agregate		Betoane		Carpat Cemtrans, Recyfuel	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Permanent	23	36	148	51	137	46	195	51	79	17	103	35	77	15
Perioadă determinată	5	0	8	7	23	9	6	3	21	1	26	4	14	6
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>156</b>	<b>58</b>	<b>160</b>	<b>55</b>	<b>201</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>129</b>	<b>39</b>	<b>91</b>	<b>21</b>

**1.142**  
angajați cu  
contract cu normă  
întreagă

**4**  
angajați cu  
contract cu normă  
parțială

**Angajați în funcție de norma de lucru și operațiuni**

Norma de lucru	2020																				
	București			Tașca			Chișcădaga			Fieni			Agregate			Betoane			Carpat Cemtrans, Recyfuel		
	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total	Bărbăți	Femei	Total
Full Time	28	35	63	156	58	214	160	55	215	201	54	255	97	18	115	129	39	168	91	21	112
Part Time	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>64</b>	<b>156</b>	<b>58</b>	<b>214</b>	<b>160</b>	<b>55</b>	<b>215</b>	<b>201</b>	<b>54</b>	<b>255</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>118</b>	<b>129</b>	<b>39</b>	<b>168</b>	<b>91</b>	<b>21</b>	<b>112</b>

Număr de angajați în birouri administrative	2020	
	Nr.	%
	121	11%



**Fluctuația de personal**

Categorie	2020			
	Angajați noi		Angajați care au plecat	
	Nr.	Rată	Nr.	Rată
Gen				
Femei	15	1,31	10	0,87
Bărbăți	48	4,19	51	4,45
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>5,5</b>	<b>61</b>	<b>5,3</b>
Grupă de vârstă				
<30	9	0,78	2	0,17
30-50	44	4,62	19	1,66
>50	10	0,87	40	3,49
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>5,5</b>	<b>61</b>	<b>5,3</b>
Locație				
Sediul central București	5	0,44	4	0,35
Tașca	10	0,87	6	0,52
Chișcădaga	10	0,87	14	1,22
Fieni	18	1,57	15	1,31
Agregate	12	1,05	12	1,05
Betoane	8	0,7	10	0,87
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>5,5</b>	<b>61</b>	<b>5,3</b>

HeidelbergCement colaborează cu firme terțe pentru anumite activități desfășurate pe amplasamentele societății, după cum urmează:

### Divizia Ciment (fabricile de ciment)

- activități operaționale – lucrări de reparații și de producție, de ex. desprăfuire filtre/electrofiltre, curățenie tehnologică sau supravegherea benzilor transportoare, pușcare silozuri materii prime, manipulări interne cu utilaj greu, reparații mecanice
- alte activități – de ex. servicii pază, curățenie administrativă, PSI

Ponderea serviciilor efectuate cu personal terț: aprox. 50-53% în anul 2020.

### Divizia Agregate

Activități prestate de firme terțe în anul 2020:

- forare-pușcare în cariere – 100%
- transport intern în cariere – 100%
- încărcare material producție din fronturi în cariere – 100%
- servicii pază – 100%
- încărcare agregate pentru livrări – 50%

### Divizia Betoane

Serviciile/activități suport desfășurate de terți în anul 2020:

- transport terț - 48%
- servicii/Verificări metrologice (echipamente/dozatoare stații cântar bascule), RSVTI, centrale termice – 100%
- mentenanță – schimbări părți componente stație de epurare cu firme de specialitate - 10%
- servicii de SSM, SU – 100%
- servicii de curățenie corp administrativ – 100%
- servicii de pază – 100%

### Contractul colectiv de muncă și reprezentarea angajaților

Toți angajații Societății beneficiază de prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Acesta reglementează aspecte precum drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului, și include, printre altele, aspecte ce țin de perioada de preaviz, dispozițiile pentru consultare și negociere.

Totodată, Contractul Colectiv de Muncă stipulează și numărul minim de săptămâni de preaviz transmis angajaților și reprezentanților acestora înainte de implementarea unor schimbări operaționale semnificative care i-ar putea afecta substanțial, care este de 30 de zile.

În Contractul Colectiv de Muncă se stipulează totodată și faptul că angajatorul oferă programe profesionale convenite cu sindicatul reprezentativ, în cazul concedierilor colective.

100% din angajații companiei sunt acoperiți de prevederile Contractului colectiv de muncă.

### Angajați înscriși în sindicate

Număr	2020
Bicaz	118
Fieni	171
Deva	140
Betoane și Agregate	29
Funcții suport	9

**În 2020, la nivelul societății nu au existat incidente de discriminare sau încălcări ale drepturilor omului.**

## Diversitate și egalitate de șanse

La Heidelberg Cement România dreptul la muncă nu este îngrădit sub nicio formă pentru niciun angajat, iar toți angajații beneficiază de șanse egale.

Orice formă de discriminare directă sau indirectă bazată pe vârstă, gen, naționalitate, religie, dizabilități fizice sau psihice, etnie, opțiune politică, orientare sexuală sau orice alte caracteristici personale considerate defavorizante, conform legii, este strict interzisă.

Din 2018, suntem semnatari ai **Cartei Diversității**, un set de principii generale, pe care ni le-am asumat voluntar cu scopul de a promova diversitatea și incluziunea la locul de muncă.

## Angajați în funcție de gen, vârstă și poziție în companie

Categorie	2020							
	Bărbați				Femei			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Senior Management	0	12	6	18	0	1	2	3
Middle Management	1	24	20	45	0	2	6	8
White collar	22	113	89	224	12	87	72	171
Blue collar	36	278	264	578	4	38	57	99
Total	59	427	379	865	16	128	137	281

## Angajați cu dizabilități

Angajați cu dizabilități	2020	
	Bărbați	Femei
Blue collar	1	0
White collar	1	0
Total	2	0

## Beneficii pentru angajați

Beneficiile pe care le oferim angajaților noștri au rolul de a-i recompensa pentru profesionalismul și implicarea cu care își îndeplinesc sarcinile și în același timp, de a-i motiva și contribui la creșterea performanței acestora.

Beneficiile acordate angajaților și care au rolul de a asigura retenția acestora în cadrul Societății sunt prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă:

- 28 de zile de concediu de odihnă  
(vs. 20 de zile prevăzute în Codul Muncii)
- tichete de masă
- zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite
- ajutoare plătite de Societate în cazul unor evenimente familiale deosebite
- bonusuri de senioritate
- prime pentru pensionare
- asigurare privată sănătate
- decontare cheltuieli servicii turistice și/sau de tratament
- cadouri și bonusuri pentru copiii minori ai angajaților (1 Iunie, Crăciun)
- cadou acordat salariaților cu ocazia Zilei Femeii
- cadou acordat tuturor salariaților cu ocazia Zilei Companiei

Beneficiile acordate se extind și la oportunitatea de a crește profesional. Politica noastră de recrutare și selecție pentru locurile de munca devenite vacante sau pozițiile noi, precum și planul de succesiune pentru anumite categorii de poziții-cheie prevăd că prima categorie de surse de recrutare este cea internă (angajați al căror profil profesional corespunde cerințelor postului vacant).



În cadrul Societății se organizează anual competiții cu rol de stimulare a performanței profesionale și de consolidare a echipei, cu premii constând în bonusuri financiare și non-financiare:

- concursul pe meserii și de SSM (derulat la nivel de Societate și ulterior la nivel de CIROM – Patronatul din industria cimentului și altor produse minerale pentru construcții din România), eveniment de tradiție în industria cimentului;
- concursul de inovare – implementat în 2013;
- campionatul de fotbal – prima ediție a avut loc în 2017.

Beneficii acordate în funcție de tipul de contract	Full-Time		Part-Time		Temporari	
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an
Tichete de masă	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Decontare cheltuieli servicii turistice și/sau de tratament	-	✓	-	✓		✓
Transport de la/ la locul de muncă	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sprijin în cazul unor evenimente personale (căsătorie, deces etc)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Salarii compensatorii	-	✓ peste 3 ani	-	✓ peste 3 ani	-	-
Bonusuri de senioritate (acordate angajaților cu peste 25 de ani în companie)	-	✓	-	✓	-	-
Prime pentru pensionare	-	✓	-	✓		
Asigurare privată de sănătate	-	✓	-	✓		✓
Cadouri și bonusuri pentru copiii minori ai angajaților (1 Iunie, Crăciun)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cadou pentru Ziua Femeii	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cadou pentru Ziua Companiei	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Concediu parental	2020	
	Bărbați	Femei
Număr de zile (total)	0	923
Nr.de angajați care au avut dreptul la concediu parental	0	5
Nr. de angajați care și-au luat concediu parental	0	5
Nr. de angajați care s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental	0	2
Nr. de angajați care s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental și erau încă angajați după 12 luni	0	2
Rata de revenire la locul de muncă	0	40%

## Formare și dezvoltare profesională

HeidelbergCement dezvoltă anual programe de pregătire și formare profesională a angajaților, cu scopul dobândirii și creșterii competențelor în strânsă legătură cu provocările activității desfășurate.

Politica de formare și dezvoltare profesională a angajaților este implementată prin planul anual de training, pe baza procedurii operaționale training.

Acesta este elaborat având în vedere pe de o parte, nevoile de formare și dezvoltare identificate ca urmare a evaluării anuale a performanței angajaților, iar pe de altă parte, nevoile de perfecționare continuă a competențelor legate de echipamentele, instalațiile, sistemele specifice industriei în care activăm.

Procesul de planificare și decizie pentru organizarea programelor de formare profesională ia în considerare și alte aspecte, precum cerințe legislative legate de certificarea sau autorizarea periodică necesară pentru anumite locuri de muncă în fabricile de ciment sau în punctele de lucru, calificări specifice fiecărei activități, cursuri de prim ajutor sau cursuri de perfecționare în anumite domenii (SSM, GDPR etc).

Cursurile în domeniul conformării, de respectare a legislației și reglementărilor aplicabile, desfășurate cu regularitate constituie o cerință importantă a Grupului HeidelbergCement. Prin urmare, derulăm cu periodicitate aceste cursuri pentru categoriile de angajați vizați.

Programele de instruire se axează pe 3 mari tipuri de competențe:

- abilități și competențe personale (de ex. competențe de limba engleză, abilități de vânzare și negociere, abilități de comunicare cu clienții, abilități de prezentare, managementul timpului etc.)
- abilități de management (de ex. luarea deciziilor, rezolvarea problemelor, dezvoltarea echipei, managementul schimbărilor, management de proiect etc.)
- competențe profesionale și abilități tehnice (de ex. mentenanță echipamente fabrici de ciment, hidraulică, pneumatică, automatizări, determinări chimice specifice în laborator, analize de laborator pentru combustibili alternativi etc.).

Cursurile organizate pot fi furnizate atât de parteneri externi, dar și intern și se pot derula atât în varianta face to face, în clasă, cât și online, prin intermediul unei platforme la care angajații au acces.

Anul 2020, caracterizat aproape în întregime de pandemie, a adus o schimbare în modul de livrare a cursurilor. Am transferat o parte din cursuri în mediul online, utilizând atât platforma Microsoft Teams, platformă internă de comunicare, dar și alte platforme interactive de livrare de cursuri puse la dispoziția noastră de furnizorii de cursuri cu care am colaborat.

Evaluarea calității instruirii și a satisfacției participanților la programele de training se realizează după fiecare sesiune de curs, aspectele evaluate ținând atât de calitatea conținutului și a suportului de curs, cât și de pregătirea și disponibilitatea lectorului/trainerului.

Un set de KPI pentru această activitate este monitorizat periodic pentru a urmări gradul de realizare a obiectivelor anuale de training și a implementa acțiuni și măsuri suplimentare atunci când este cazul.

## Media orelor de formare profesională

Femei

45

ore

Bărbați

36

ore

Numărul mediu de ore de formare profesională pe an per angajat, în funcție de categorie	2020	
	Bărbați	Femei
Senior management	40	32
Middle management	52	61
White collar	46	38
Blue collar	6	48
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>45</b>

Exemple de traininguri oferite angajaților (în h)	2020
Asigurarea calității în laborator	96
Determinări chimice făină și cimenturi	160
Curs Eplan	96
Curs calificare Stivuitorist	600
Liftieri - autorizare	400
Extindere autorizație macaragii grupa E	168
Cement Kiln Refractories Course	80
Cement online course (VDZ)	840
Safety Leadership	616
Managementul riscului	576
Curs Legea concurenței pentru vânzări	112
Compliance basics	4.008
Preventing Corruption	576
Competition Law	448
Curs GDPR	4.040
Cyber Security Awareness	4.000
Abilități de prezentare	272
Managementul problemelor și luarea deciziilor	384
Comunicare internă și externă	592
Mentorat formal și informal	192
<b>Total</b>	<b>18.256</b>

## Programe de dezvoltare profesională

Pe lângă instruirile și trainingurile derulate pe diferite tematici, HeidelbergCement derulează și programe de dezvoltare ce se întind pe mai multe luni și care dau participanților ocazia să se dezvolte treptat, construind pas cu pas prin exersare, fixare, transfer în practică, îmbunătățire și feed-back permanent.

**Academia de Management** are ca obiectiv dezvoltarea și consolidarea competențelor de management, comunicare, motivare și teme noi în funcție de evoluția afacerii și a pieței.

Cea de-a treia ediție a programului de dezvoltare Academia de Management a început în februarie 2019, fiind conceput ca o modalitate de a reuni colegi din mai multe direcții și divizii într-un cadru potrivit pentru a construi abilitățile esențiale în dezvoltarea unui manager.

În total, 27 de colegi din activitățile de ciment, agregate, combustibili alternativi și din departamentele financiar, achiziții și investiții au parcurs 7 module de cursuri interactive, gândite să le ofere participanților aplicații practice, jocuri de rol, prezentări, studii de caz, activități individuale și de grup, simulări de business, exemple video și discuții facilitate.

Călătoria de învățare s-a încheiat în luna august 2020, odată cu ultimul modul, despre Recrutare și selecție, și cu prezentarea online a proiectelor realizate de echipele de lucru pe parcursul programului.

**Scoala de Ucenicie** își propune dezvoltarea competențelor interne în cadrul HeidelbergCement și asigurarea continuității activității în fabricile de ciment. Ucenicii sunt pregătiți pentru meserii precum Electrician de întreținere și reparații în industria mică, Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale sau pentru meserii specifice industriei precum Operator flux pentru fabrica de ciment sau Operator cameră comandă pentru fabrica de ciment.

Programul are o durată de 24 de luni, implicând angajarea în fabricile HeidelbergCement în baza unui contract de ucenicie. La finalul programului, participanții vor susține un examen de absolvire, în urma căruia vor obține



un certificat de calificare profesională recunoscut la nivel național și european.

Școala a ajuns la a treia ediție iar în anul 2020 au promovat toți cei 16 ucenici și toți au primit oferte de angajare din partea HeidelbergCement, 15 pentru calificarea de Operator flux pentru fabrica de ciment și unul pentru Laborant flux ciment.

### Start pentru o carieră BETON a continuat și în 2020

HeidelbergCement a continuat și în 2020 inițiativa începută în 2019, de a aduce mai aproape de organizație elevii liceelor cu profil tehnic din comunitățile care ne găzduiesc fabricile de ciment, dar și din localitățile învecinate, și de a ne face mai bine cunoscuți în rândul acestora. Am dus astfel mai departe Start pentru o carieră BETON, proiect de consolidare a brandului de angajator și de atragere a candidaților potriviți pentru a deveni viitorii specialiști în companie.

Proiectul se adresează liceenilor din clasele a XI-a și a XII-a și presupune selectarea a câte 25 de tineri din fiecare județ în care ne desfășurăm activitatea, cărora li se oferă un curs intensiv de educație non-formală în fabricile de ciment, pe parcursul a două zile și facilitarea accesului în procesele de selecție pentru Școala de Ucenicie.

Alături de noi, partener de încredere a fost și în 2020 Fundația Leaders, organizație care are ca misiune formarea și susținerea tinerilor pentru a deveni lideri curajoși și responsabili, prin derularea de programe de creștere croite pe măsura fiecărui nivel de dezvoltare.

Ediția 2020 a proiectului a fost una atipică și plină de provocări, însă ne-am mobilizat și am reușit să ne adaptăm condițiilor, astfel încât interacțiunile online și tururile virtuale au luat locul cursurilor din sală și vizitelor în fabrici. Evenimentele de lansare au avut loc la finalul lunii februarie și începutul lunii martie. La fabricile de ciment de la Tașca și Chișcădaga, s-au întâlnit reprezentanți ai profesorilor și elevilor din liceele partenere selectate în proiect, în prezența inspectorilor școlari generali, a inspectorilor responsabili de învățământul profesional și tehnic și a reprezentanților primăriilor care găzduiesc liceele partenere. La Fieni, lansarea a avut loc online, după același model, în prezența profesorilor și a reprezentanților elevilor din liceele partenere.

Astfel, caravana Start pentru o carieră BETON s-a derulat în mediul virtual în fiecare dintre liceele partenere:

- Colegiul Tehnic Energetic „Dragomir Hurmuzescu”, Deva, Colegiul Tehnic Transilvania, Deva, Colegiul Tehnic de Transport Feroviar, Simeria, Liceul Teoretic „Silviu Dragomir”, Ilia
- Liceul Tehnologic „Aurel Rainu” Fieni, Liceul Tehnologic Pucioasa, Colegiul Național „Nicolae Titulescu”, Pucioasa, Liceul „Voievodul Mircea”, Târgoviște, Liceul Tehnologic „Constantin Brâncoveanu”, Târgoviște, Liceul Tehnologic „Nicolae Ciorănescu”, Târgoviște
- Liceul „Carol I”, Bicaș, Colegiul Tehnic „Gheorghe Cărtianu”, Piatra Neamț, Colegiul Tehnic de Transporturi, Piatra Neamț, Colegiul Tehnic Forestier, Piatra Neamț

Ne-au sprijinit foarte mult în acest demers profesorii și reprezentanții unităților școlare, făcând astfel posibilă informarea elevilor cu privire la detaliile proiectului.

Anul acesta, proiectul a adus două elemente de noutate, sub forma unor ateliere de lucru. Un prim tip de atelier a fost cel intern, derulat la Tașca și la Chișcădaga, pentru colegii noștri care interacționează în mod direct cu generația Z, scopul fiind de familiarizare a lor cu proiectul Start pentru o carieră BETON, dar și de aducere în discuție a unui subiect de actualitate – cum să comunicăm și cum să lucrăm bine cu noua generație. Exercițiile derulate au fost de impact, evidențiind legătura dintre valori, convingeri, atitudine, comportament și rezultat, dar și ideea că empatia și încercarea de a înțelege lumea interioară a celuilalt pot schimba în bine comunicarea. Un al doilea atelier de lucru a fost cel dedicat profesorilor, derulat în toate cele trei locații. Pornind de la un joc foarte simplu, profesorii nu doar că au conștientizat aspecte privind propriul mod de comunicare și cum pot aduce îmbunătățiri, dar au primit și instrumentul și metodologia prin care să deruleze astfel de ateliere de comunicare cu elevii lor. Atelierul le-a stârnit interesul și a fost extrem de apreciat, profesorii simțind că acest proiect le aduce și lor beneficii profesionale.

## Evaluarea performanței

Evaluarea performanței se efectuează pentru întreg personalul Societății, indiferent de poziția pe care o ocupă, conform Principiilor de Leadership ale Grupului HeidelbergCement care include principiul fundamental de dezvoltare prin evaluare și feed-back în asigurarea succesului companiei. Sistemul de evaluare al angajaților este prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă.

Pe baza rezultatelor evaluării anuale de performanță, precum și în urma concluziilor din cadrul dialogului de dezvoltare, sunt identificate nevoile de dezvoltare, care ulterior sunt incluse în Planul anual de training.

Evaluarea contribuie și la implementarea planului de succesiune, în care sunt identificați angajații care pot prelua poziții manageriale sau de specialiști în poziții cheie. Pentru a dezvolta competențele profesionale și personale necesare ocupării unei astfel de poziții, se implementează programe de training și dezvoltare specifice pentru respectivii angajați.

Există 3 grupe de angajați supuși evaluării:

- A.** personal de conducere direcții, compartimente funcționale și de producție, conducători de formații sau schimburi, precum și tot personalul din cadrul Diviziei Betoane
- B.** personal TESA de execuție
- C.** muncitori

Evaluarea performanței și planul de dezvoltare a carierei	Bărbați		Femei	
	Nr.	%	Nr.	%
Senior management	18	100%	3	100%
Middle management	45	100%	8	100%
White collar	224	100%	171	100%
Blue collar	578	100%	99	100%
<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>100%</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>

Pentru angajații din grupul A se evaluează nivelul de realizare a obiectivelor stabilite în Acordul de performanță, în funcție de scala de evaluare descrisă în acordul de performanță.

Pozițiile din primul grup sunt, în marea lor majoritate, înregistrate într-o bază de date centralizată numită HR Globe – un portal pentru servicii de resurse umane implementat la nivel de Grup, care asigură procesarea automată a datelor pentru următoarele procese de resurse umane:

- evaluarea performanței și a potențialului
- dialogul de dezvoltare
- stabilirea și evaluarea obiectivelor personale

În sistemul HR Globe, evaluarea personalului se desfășoară pe 3 dimensiuni de importanță egală:

- evaluarea obiectivelor (nivelul de realizare a obiectivelor personale stabilite prin Acordul de performanță)
- evaluarea activității zilnice (rezultatele obținute)
- evaluarea competențelor (comportamente demonstrate)

Pentru celelalte categorii de personal (B și C), evaluarea se face pe baza criteriilor de performanță identificate pentru fiecare grup și a obiectivelor personale, conform formularului Evaluarea performanței.

În cadrul întâlnirilor de evaluare a performanței și potențialului, fiecare angajat agreează cu superiorul său obiectivele de dezvoltare personală.

Evaluarea se face prin prisma:

- competențelor profesionale
- angajamentului angajaților față de politicile și regulamentele Societății, protecția mediului și regulile de sănătate și securitate la locul de muncă
- atitudinii față de muncă și comportamentul în conformitate cu valorile Companiei.

## Sănătate și securitate în muncă

Asigurarea unui mediu de lucru sigur pentru angajații noștri, cu risc minim de accidente, răniri sau boli profesionale reprezintă un principiu fundamental al activității noastre, având prevenția ca strategie de prim rang.

Angajamentele ferme asumate pentru sănătatea și securitatea în muncă se exprimă pe mai multe paliere de performanță la HeidelbergCement România.

În primul rând, respectăm cu strictețe legislația națională specifică și cerințele minime de sănătate și securitate stipulate de aceasta. În plus, respectăm politica de sănătate și securitate în muncă (SSM) adoptată la nivel de Grup, dar și pe cea la nivel local elaborată în conformitate cu cerințele Standardului ISO 45001:2018.

Mai mult, la nivel de Grup, SSM are un statut special, unul din obiectivele Angajamentelor de Sustenabilitate 2030 fiind de atingere a excelenței în materie de sănătate și securitate la locul de muncă cu țintele de **„ZERO accidente de muncă mortale”** și de **„ZERO accidente de muncă cu incapacitate temporară”**.



## Politica de sănătate și securitate în muncă la nivel de Grup

Scopul principal al acestei politici este dezvoltarea unei culturi pozitive de SSM și stipulează obligația companiei de a:

- respecta toate regulile locale, regionale, naționale, legislația în vigoare și îndrumările la care societatea subscrie
- administra subiectele de SSM, folosind sisteme corespunzătoare de management
- raporta și analiza regulat datele referitoare la SSM
- îmbunătăți continuu performanța SSM privind evaluarea riscurilor și elaborarea planurilor de prevenire și protecție, pentru a urmări îmbunătățirea condițiilor de SSM la locurile de muncă
- asigura instrucțiuni și îndrumări privind manipularea produselor noastre în conformitate cu legea aplicabilă.

La nivelul HeidelbergCement România, managementul direct este responsabil pentru monitorizarea respectării cadrului legislativ național și internațional și a regulilor și liniilor directoare trasate de politica SSM a Grupului. Toate locațiile companiei au desemnat la nivel local cel puțin un consultant SSM.

În cadrul organizației funcționează mai multe Comitete de Securitate și Sănătate în muncă (CSSM), la nivelul sediului central și la nivelul fiecărei fabrici de ciment. Fiecare comitet este constituit din reprezentanți ai angajatorului și cei ai angajaților, în conformitate cu cerințele legale.

Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din reprezentantul legal al angajatorului și reprezentanții angajatorului.

Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sunt aleși de către și dintre lucrătorii din unitate, pe o perioadă de 2 ani.

Membrii comitetului de sănătate și securitate în muncă sunt nominalizați prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comitetului este adusă la cunoștință tuturor lucrătorilor.

Comitetul de sănătate și securitate în muncă funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu.

Rolul Comitetului de sănătate și securitate în muncă este acela de a planifica, participa și realiza acțiuni care vizează îmbunătățirea SSM la nivelul unității precum și de a monitoriza implementarea cerințelor relevante.

De asemenea, Contractul colectiv de muncă la nivel de societate încheiat între reprezentanții angajatorului și angajații reprezentați de sindicat include o secțiune referitoare la SSM. În contractul colectiv de muncă este stipulată obligația consultării sindicatului la elaborarea Planului de prevenire și protecție. Totodată, regulamentul intern al companiei, elaborat în consultare cu sindicatul, acoperă aspecte legate de SSM.

Înregistrarea și raportarea accidentelor și statisticilor despre acestea se face conform prevederilor legale și regulilor interne. De asemenea, există o procedură internă care stabilește metodologia de comunicare, investigare/cercetare, analiză, înregistrare, evidență, raportare incidente (inclusiv accidente de muncă).

În același timp, procesul de investigare a incidentelor și evenimentelor legate de procesul de muncă este unul complex și transparent, derulat de o echipă independentă de profesioniști, desemnată prin decizia directorului general și care urmărește în deosebi identificarea situației de fapt și a circumstanțelor în care s-a produs incidentul/evenimentul, depistarea și eliminarea cauzelor, stabilirea de acțiuni corective și preventive.

parteneriate  
pentru viitor

## Furnizorii noștri

# 93,7%

din furnizorii  
HeidelbergCement  
România sunt  
locali.

Impactul activităților pe care le desfășurăm se manifestă nu doar la nivelul companiei, ci și indirect, de-a lungul întregului lanț de aprovizionare. De aceea, facem eforturi pentru a transmite cele mai bune practici în privința sustenabilității și către furnizorii noștri.

Ne dorim ca relațiile pe care le avem cu furnizorii noștri să fie pe termen lung, bazate pe responsabilitate și transparență, astfel încât împreună să putem avea un impact pozitiv real la nivelul întregii societăți românești. Colaborarea cu aceștia și așteptările pe care le avem de la ei sunt descrise în detaliu în Codul de Conduită pentru furnizori, care include elemente inspirate din standardele SA 8000 (Responsabilitate socială), ISO 14001 (Standard internațional pentru managementul mediului) și principiile stipulate de Organizația Mondială a Muncii. La nivel local, responsabilitatea pentru achizițiile efectuate în cadrul companiei se află în sarcinile Direcției de Achiziții, care coordonează procesul de obținere a ofertelor, negocierea, selectarea și contractarea furnizorilor.

Dacă un furnizor nu respectă prevederile Codului de Conduită sau nu își corectează abaterile identificate, acest aspect poate duce la întreruperea relațiilor contractuale. În 2020, nu au existat astfel de cazuri. În 2020, valoarea totală a cheltuielilor cu furnizorii s-a ridicat la peste 905 milioane de lei. Din totalul cheltuielilor, 87% au fost direcționate către furnizori locali.

An	Cheltuieli furnizori locali	Cheltuieli alți furnizori	Total
2020	788.803.800	116.587.194	905.390.994
2019	807.049.843	97.711.177	904.761.020
2018	647.181.225	83.479.660	730.660.885

An	Numărul furnizorilor locali	Alți furnizori	Total
2020	2.673	178	2.851
2019	1.765	161	1.926
2018	1.700	148	1.848

Ne dorim ca furnizorii să găsească în noi un model de urmat și astfel luăm măsuri pentru a-i sprijini în procesul de aliniere la normele sociale și de mediu pe care le solicităm de la ei. Procesul de evaluare a furnizorilor este descris de Procedura internă de evaluare, selecție, monitorizare și reevaluare.

Pe lângă aspecte precum prețul, calitatea produselor/serviciilor și termenul de livrare, criteriile de evaluare și selecție a furnizorilor includ documente emise ca urmare a evaluării, conformității produselor/serviciilor (certIFICATE CE, marcaje CE, declarații de performanță, certificate de calitate, certificate de garanție, fișe cu date de securitate, autorizări, buletine de analize/rapoarte de încercări, omologări, certificări - inclusiv pentru personalul furnizorilor de servicii), sistemele de management aplicate de către furnizori (calitate, mediu, SSM), performanțele furnizorului în direcția securității și sănătății ocupaționale și performanțele furnizorului de servicii din punct de vedere al calității și mediului.

Evaluarea și monitorizarea furnizorilor din punct de vedere al sistemelor de management calitate/SSM aplicate se realizează prin chestionare de evaluare transmise acestora pentru completare de către departamentele de achiziții la solicitarea departamentului de sisteme de management. Evaluarea și monitorizarea se realizează anual și în situația apariției de noi furnizori.

An	Numărul furnizorilor evaluați din perspectiva impactului asupra mediului	Nr. furnizori identificați ca având un potențial impact negativ asupra mediului	Nr. furnizori cu care s-au stabilit planuri de îmbunătățire a performanței de mediu	Procentul de furnizori din total cu care au fost întrerupte relațiile contractuale
2020	280	0	0	0%
2019	253	0	0	0%
2018	251	0	0	0%

## Proiecte pentru comunitate

Pe lângă activitățile pe care le desfășurăm și contribuția pe care o aducem la economia românească, ne dorim ca prezența noastră în România să aducă un plus și pentru comunitățile care ne găzduiesc activitatea. Astfel, pe lângă deschiderea și dialogul pe care îl purtăm constant cu reprezentanții comunităților locale, ne-am asumat responsabilitatea de a contribui la dezvoltarea zonelor în care suntem prezenți, încercând alături de partenerii noștri din sectorul non-guvernamental să adresăm principalele probleme și nevoi identificate în comunitate.

Astfel, investițiile în comunitate și proiectele pe care le implementăm au la bază trei domenii prioritare, așa cum sunt ele descrise de Politica HeidelbergCement privind cetățenia corporativă:

**Protecția mediului** – activitatea noastră presupune utilizarea unor resurse naturale, iar exploatarea din cariere aduc la rândul lor un impact asupra mediului înconjurător. De aceea, ne concentrăm pe reducerea impactului operațiunilor de exploatare, producție și distribuție, și alături de partenerii noștri facem eforturi pentru conservarea și protejarea mediului, cu accent pe acțiuni pentru climă și biodiversitate. Investim în proiecte specifice de gestionare durabilă a terenurilor din vecinătatea punctelor noastre de lucru, care contribuie la schimbări pozitive ale mediului și sporesc bunăstarea comunităților locale și gradul de conștientizare al acestora. Susținem organizații și proiecte care îmbunătățesc cunoștințele populației despre ecologie și consolidează nivelul de conștientizare al cetățenilor în ceea ce privește diversitatea naturii la punctele noastre de lucru.



**Construcții, arhitectură, infrastructură** – Materialele de construcții și serviciile în domeniul construcțiilor contribuie la bunăstarea societății și la creșterea calității vieții cetățenilor. Atunci când ne este solicitat ajutorul, ne implicăm în construcția de clădiri și infrastructură în beneficiul societății, punând la dispoziția partenerilor noștri produse, expertiză, timp și sprijin financiar. De asemenea, susținem concepte arhitecturale care încorporează elemente inovatoare și încurajează dialogul în industria construcțiilor.



În 2020 valoarea totală a bugetului de investiții comunitare a fost de

**5.617.506**

lei, alocați pentru un total de peste

**40**

de proiecte susținute, alături de

**30**

parteneri comunitari.

**Educație și dezvoltarea comunităților locale** – Dezvoltarea durabilă are la bază creativitate și inovație, iar toate acestea nu sunt posibile fără educație de calitate. De aceea, ne implicăm în parteneriate și proiecte educaționale, care să contribuie la îmbunătățirea oportunităților și accesului tinerilor la programe de dezvoltare profesională. Susținem, de asemenea, inițiative culturale care să vină în beneficiul publicului larg, dar și programe cu impact pozitiv cât mai mare la nivelul comunităților locale.

Valoarea totală a investițiilor în comunitate a fost de 14.277.304 lei, din care 5.617.506 lei au fost alocați proiectelor comunitare prin sponsorizări, iar 8.659.798 lei au reprezentat impozite locale. Am donat la nivel local, pentru comunitățile unde activăm, materiale de construcții în valoare de peste 200.000 lei pentru proiecte de infrastructură și reparații.

Susținem proiecte, organizații și inițiative:

- în punctele de lucru unde operăm, cu condiția ca acestea să se înscrie într-unul din domeniile de interes definite de politica noastră
- care sunt în concordanță cu Codul de Conduită Profesională al HeidelbergCement și alte standarde privind conformarea, Principiile de Conducere și strategia de dezvoltare durabilă
- care creează beneficii pe termen lung și valoare pentru societate și au o vizibilitate ridicată în cadrul societății
- care respectă reglementările legale
- care sunt orientate către activități și impact pe termen mai lung

Compania nu susține și nu sponsorizează cauze sau candidați politici.

### Strategie de investiții comunitare, aliniată cu nevoile comunității locale

Ne dorim să fim un bun vecin pentru oamenii aflați în apropierea fabricilor noastre, de aceea, încă din 2011 desfășurăm în fiecare an proiecte de consultare cu reprezentanții comunităților locale. Numite *Sfatul Bătrânilor*, consultările se desfășoară în general cu o frecvență bianuală și au rolul de a menține o linie de dialog deschisă cu aceștia, care să permită identificarea unor soluții comune la problemele și nevoile semnalate în cadrul discuțiilor. Contextul special al anului 2020 ne-a obligat să limităm desfășurarea Sfatului Bătrânilor la o singură ediție, al cărui principal obiectiv a fost identificarea nevoilor urgente ale sistemului medical și educațional din localitățile învecinate. Astfel, în cadrul a 10 întâlniri online cu reprezentanți ai unităților de învățământ, inspectoratelor școlare și spitalelor din zonă, am discutat despre principalele probleme cu care se confruntau în acea perioadă și necesarul de materiale pentru a le putea întâmpina.



## Proiectele noastre

### Edu2023 Copii fericiți, comunități sustenabile

Asociația „Centrul Step by Step pentru Educație și Dezvoltare Profesională” este unul din partenerii care dezvoltă programe educaționale cu sprijinul financiar al HeidelbergCement România de peste 1.600.000 lei în anul 2020.

Proiectul „Edu2023 Copii fericiți, comunități sustenabile”, desfășurat în 11 localități din 3 județe – Hunedoara (Șoimuș, Băița, Chișcădaga, Hărțăgani, Boholt, Păuliș, Bălata), Dâmbovița (Fieni, Pucioasa) și Neamț (Tașca, Biczaz) își propune să îmbunătățească mediul educațional prin dezvoltarea unor pachete de materiale educaționale și de învățare pentru dotarea grădinițelor și școlilor cuprinse în proiect.

Proiectul implică 2000 de copii, 159 cadre didactice formate din 23 grădinițe și școli și susținerea cu materiale de instruire a aproape 3000 de părinți. Proiectul va spori competențele profesionale ale cadrelor didactice din învățământul preșcolar și primar, prin formare continuă și schimburi de experiență și va crește calitatea actului educațional la grupe și clase prin asistență tehnică și mentorat.

### Susținerea Asociației Club Sportiv Viitorul Șoimuș

Clubul Sportiv Viitorul Șoimuș este unul din partenerii noștri comunitari tradiționali din Hunedoara și susținem activitatea sa an după an. În 2020 HeidelbergCement s-a implicat încă o dată în dezvoltarea sportului local prin demararea finanțării construirii unei baze sportive incluzând infrastructura și gazonul sintetic, împrejmuirea bazei sportive și instalația nocturnă. Contribuția noastră s-a ridicat la 800.000 lei.



### Dental Life Social

Cabinetul de stomatologie și chirurgie maxilo-facială din clinica Dental Life Social din Tașca, în spațiul oferit de Primăria Tașca în cadrul căminului cultural este rezultatul contribuției noastre de aproape 300.000 lei în anul 2020 și a parteneriatului cu autoritățile locale.

Peste patru mii de copii și tineri vulnerabili din comunele Tașca, Biczazul Ardelean și Biczaz Chei din județul Neamț vor beneficia gratuit de servicii stomatologice, în cadrul clinicii. Cabinetul va fi dotat cu echipamente de ultimă generație și va asigura acestor tineri consultații, extracții, detartraje, tratamente de canal sau tratamente de profilaxie și multe altele.

Proiectul este inițiat de Asociația „Volunteer for Life” care va asigura și managementul cabinetului.

## Proiectul „Verde-n față”

Asociația MaiMultVerde, în parteneriat cu Asociația Bloc Zero și cu susținerea HeidelbergCement România, a lansat în luna aprilie 2021 „Verde-n față”, un proiect pilot finanțat în 2020 prin care inițiatorii își propun să construiască un cadru solid și sustenabil pentru educația de mediu, într-o manieră adaptată nevoilor noii generații de nativi digitali, prin intermediul filmului documentar.

Filmul documentar, grație potențialului său informativ, reprezintă un instrument pedagogic extrem de util, insuficient exploatat în contextul educației formale din România. Într-o lume în care expunerea la produse audio-vizuale de la vârste fragede este omniprezentă, filmul documentar poate reprezenta o sursă de informare și un instrument de învățare complex, capabil să suscite și să mențină vie atenția elevilor în legătură cu un subiect dat și să creeze empatie, dar și un obiect de studiu în sine, din perspectiva necesității educației audio-vizuale în ziua de azi.

Un număr de 28 de profesori din județele Dâmbovița, Hunedoara și Neamț, din comunitățile unde activează HeidelbergCement s-au înscris la prima activitate a proiectului - trainingul intensiv de formare compus din 3 module: Utilizarea filmului de mediu la clasă, Principiile educației de mediu și Dezvoltarea de activități complementare documentarelor.











Activitățile cheie ale programului includ:





- un training intensiv de formare pentru profesori care să-i ajute să abordeze teme legate de mediu și ecologie și să utilizeze eficient la clasă materialele educaționale propuse;
- proiecții de filme documentare cu tematică de mediu în timpul orelor de curs, adresate elevilor;
- tabără creativă interdisciplinară în cadrul căreia 24 de adolescenți vor învăța să documenteze, prin mijloace artistice, diverse aspecte ale problemelor de mediu întâlnite în comunitățile lor;
- revistă de bandă desenată ilustrată de desenatori profesioniști, pornind de la poveștile adunate de adolescenți pe parcursul programului.




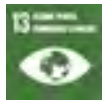
Asociația MaiMultVerde ([www.maimultverde.ro](http://www.maimultverde.ro)) este o organizație neguvernamentală de protecție a mediului ce are misiunea de a construi o nouă cultură a responsabilității și voluntariatului pentru mediu în România.

# indexul de conținut GRI









Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisione
GRI 101: Baza 2016				
Informații generale				
GRI 102: Informații generale 2016	<b>Profilul organizației</b>			
	102-1 Numele organizației		5	
	102-2 Activități, branduri, produse și servicii		10, 12, 14, 50	
	102-3 Localizarea sediilor centrale		5	
	102-4 Localizarea operațiunilor		11-13	
	102-5 Proprietate și formă legală		19	
	102-6 Piețe deservite		11-12	
	102-7 Dimensiunea organizației		10, 12, 16, 18, 65	
	102-8 Informații cu privire la angajați și alți lucrători	 8.5  10.3	65-67	
	102-9 Lanț de furnizori		12, 51, 78-79	
	102-10 Modificări semnificative la nivelul organizației și al lanțului său de furnizori		13	
	102-11 Principiul precauției sau abordarea precaută		26-34	
	102-12 Inițiative externe		20, 25, 40, 49, 57, 68	
	102-13 Afilieri	 17.3	35-36	







Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
GRI 102: Informații generale 2016	<b>Strategie</b>			
	102-14 Declarația președintelui		3	
	102-15 Impact, riscuri și oportunități cheie		26-34, 39-43	
	<b>Etică și integritate</b>			
	102-16 Valori, principii, standarde și norme	 16.3	20-21, 25, 39, 68, 74-75, 78	
	102-17 Instrumente prin care se pot accesa sfaturi sau semnala îngrijorări privind etica	 16.3	21, 25, 47	
	<b>Guvernanță</b>			
	102-18 Structură de guvernanță corporativă		19	
	102-22 Componența structurilor auperioare de conducere și a comitetelor lor	 5.5	19	
		 16.7		
	<b>Implicarea stakeholderilor</b>			
	102-40 Lista categoriilor de stakeholderi		44, 47	
	102-41 Contracte colective de muncă	 8.8	67, 74	
	102-42 Identificarea și selectarea stakeholderilor		44, 47	
102-43 Abordarea proceselor de consultare a stakeholderilor		47		
102-44 Subiecte-cheie și probleme ridicate		44-46		




Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
<b>GRI 102: Informații generale 2016</b>	<b>Procesul de raportare</b>			
	102-45 Entități incluse în situațiile financiare consolidate		5	
	102-46 Definierea conținutului raportului și a limitelor temelor		44, 46	
	102-47 Lista temelor semnificative (materiale)		45-46	
	102-48 Informații actualizate		13, 65	
	102-49 Modificări în procesul de raportare		Nu au existat modificări.	
	102-50 Perioada de raportare	 12.6	5	
	102-51 Data celui mai recent raport	 12.6	Publicat în 2020 pentru anul 2019.	
	102-52 Ciclu de raportare	 12.6	Anual	
	102-53 Persoană de contact pentru întrebări cu privire la raport		5	
102-54 Raportarea în conformitate cu standardele GRI	 12.6	5		
102-55 Indexul de conținut GRI		85-113		
102-56 Verificare externă		Raportul nu a fost verificat extern.		



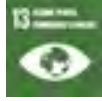

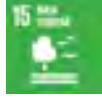
Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
<b>Teme semnificative (materiale)</b>				
<b>TEME DE MEDIU</b>				
<b>Materiale</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46, 50-51	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 41, 43, 49	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41, 51	
GRI 301: Materiale 2016	301-1 Materiale folosite în volume sau greutate		51	
<b>Consum de energie</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		41, 43, 49, 56	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		55, 56	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consum de energie în cadrul organizației	 7.2, 7.3	15, 55, 56	
		 8.4		
		 12.2		
		 13.1		








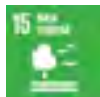









Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
GRI 302: Energie 2016	302-3 Intensitatea energiei	 7.3	15, 56	
		 8.4		
		 12.2		
		 13.1		
	302-4 Reducerea consumului de energie	 7.3	56	
		 8.4		
		 12.2		
		 13.1		








Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
<b>Consum de apă</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		40, 42, 49, 60	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40, 42, 61	
GRI 303: Apă și efluenți 2018	303-1 Interacțiunea cu apa ca resursă comună	 6.3, 6.4, 6.A	42, 60, 61	
		 12.4		
	303-2 Gestionarea impactului efluenților	 6.3	42, 60, 61	
	303-3 Extragerea apei	 6.4	60, 61	
	303-4 Evacuarea apei	 6.3	61	
	303-5 Consumul de apă	 6.4	60, 61	







Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
<b>Biodiversitate</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		40, 42, 49, 62	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40	
GRI 304: Biodiversitate 2016	304-1 Situri operaționale deținute, închiriate, gestionate în sau învecinate cu zone protejate și zone cu valoare ridicată a biodiversității în afara ariilor protejate	 6.6	62-63	
		 14.2		
		 15.1, 15.5		

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omișiune
<b>Emisii</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		40, 42-43, 49, 57	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40, 57, 59	
GRI 305: Emisii 2016	305-1 Emisii directe de gaze cu efect de seră (scopul 1)	 3.9	58	
		 12.4		
		 13.1		
		 14.3		
		 15.2		


Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
GRI 305: Emisii 2016	305-2 Emisii indirecte de gaze cu efect de seră (scopul 2)	 3.9	58	
		 12.4		
		 13.1		
		 14.3		
		 15.2		
	305-4 Intensitatea emisiilor de gaze cu efect de seră	 13.1	15, 58	
 14.3				
 15.2				


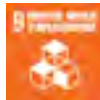
Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
GRI 305: Emisii 2016	305-5 Reducerea emisiilor cu efect de seră	 13.1	58	
		 14.3		
		 15.2		
	305-7 Oxizi de azot (NOx), oxizi de sulf (SOx) și alte emisii semnificative	 3.9	59	
		 12.4		
		 14.3		
		 15.2		



Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>Deșeuri</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46, 51	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		41, 49, 53, 55	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41	
GRI 306: Deșeuri 2020	306-1 Generarea de deșeuri și impacturile semnificative legate ale acestora	 3.9	51, 55	
		 6.4, 6.6		
		 12.4		
		 14.1		
	306-2 Gestionarea impacturilor semnificative generate de deșeuri	 6.3	53-55	
		 12.4, 12.5		
 3.9				





Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
GRI 306: Deșeuri 2020	306-3 Deșeuri generate	 3.9	51-54	
		 6.6		
		 12.4, 12.5		
		 14.1		
		 15.1		
	306-4 Deșeuri deviate de la eliminare	 12.4	15, 51-54	












Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissiune
GRI 306: Deșeuri 2020	306-5 Deșeuri trimise spre eliminare	 6.6	51-54	
		 14.2		
		 15.1, 15.5		
		 3.9		


Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>Conformarea cu standardele de mediu</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		31, 39, 49, 60	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41, 57, 59-61	
GRI 307: Conformarea cu reglementările de protecție a mediului 2016	307-1 Neconformarea cu legislația și reglementările privind protecția mediului	 16.3	Nu au existat incidente de neconformare.	
<b>Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor de mediu</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		79	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		79	
GRI 308: Evaluarea furnizorilor: conformarea cu standardele de mediu	308-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criteriile de mediu		17, 79	
<b>Investiții în inovarea de mediu</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 43	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		39	




Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>TEME ECONOMICE</b>				
<b>Performanță economică</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 43	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		39	
GRI 201: Performanță economică 2016	201-1 Valoare economică direct generată și valoare economică distribuită	 8.1, 8.2	18	Informațiile nu sunt prezentate la nivelul de detaliu prevăzut de standard motivat de faptul că acestea reprezintă informații confidențiale ale întreprinderii iar dezvăluirea acestora ar putea genera un dezavantaj concurențial.
	201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități generate de schimbările climatice	 9.1, 9.4, 9.5	33, 34, 55	

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioni
<b>Prezență pe piață</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale			
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale			
	103-3 Evaluarea abordării manageriale			
GRI 202: Prezență pe piață 2016	202-1 Cote salariale standard la nivel de începător, în funcție de gen, comparativ cu salariul minim local	 1.2	62	
		 5.1	39	
	202-2 Proportia personalului de naționalitate română în echipa de conducere	 8.5	19	
		 8.5	19	






Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>Impact economic indirect</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 80-81	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		17, 41, 81	
GRI 203: Impact economic indirect 2016	203-1 Investiții în infrastructură și servicii	 5.4	8, 81-83	
		 9.1, 9.4		
		 11.2		
	203-2 Impact economic indirect semnificativ	 1.2, 1.4	8, 82	
		 3.8		
		 8.2, 8.3, 8.5		





Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
<b>Practici de achiziții</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		78-79	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		79	
GRI 204: Practici de achiziții 2016	204-1 Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali	 8.3	17, 78	
<b>Anticorupție</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		20-21	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		21	
GRI 205: Anti-corupție 2016	205-2 Comunicare și formare cu privire la politicile și procedurile anti-corupție	 16.5	21	
	205-3 Incidente de corupție confirmate și măsuri corective	 16.5	21	





Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>Comportament anti-concurențial</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		23	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		23	
GRI 206: Comportament anticoncurențial 2016	206-1 Măsuri legale cu privire la comportamentul anticoncurențial, antitrust și de monopol	 16.3	23	
<b>Gestionarea riscurilor</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		26-34	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		26-27	
<b>Economie circulară</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 55	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41, 55	







Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
<b>TEME SOCIALE</b>				
<b>Respectarea drepturilor omului</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		20, 25	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		25	
GRI 412: Evaluarea respectării drepturilor omului 2016	412-2 Instruirea angajaților cu privire la politici sau proceduri legate de respectarea drepturilor omului		21, 72	
<b>Sănătatea și securitatea în muncă</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 75-76	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40, 76	
GRI 403: Sănătatea și securitatea în muncă 2018	403-1 Sistemul de management al sănătății și securității în muncă	 8.8	29, 76	
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	 8.8	29	
	403-3 Servicii privind sănătatea în muncă	 8.8	76	










Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisiune
GRI 403: Sănătatea și securitatea în muncă 2018	403-4 Subiecte legate de sănătatea și siguranța în muncă, reglementate prin acorduri oficiale, încheiate cu sindicatele	 8.8	76	
		 16.7		
	403-9 Accidente de muncă	 3.9, 3.9	75	
		 8.8		
		 16.1		







Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omișiune
<b>Conformare cu reglementările din domeniul socio-economic</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		31, 39	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41	
GRI 419: Conformare socio-economică 2016	419-1 Neconformarea cu reglementările din sfera socio-economică	 16.3	24	
<b>Inovație</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 43	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		39	
<b>Combaterea discriminării</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		20, 68	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		68	
GRI 406 Non-discriminare	406-1 Incidente de discriminarea și acțiuni corective luate	 5.1	68	
		 8.8		






Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omișiune
<b>Formare și dezvoltare profesională</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		71-73	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		74	
GRI 404: Instruire și pregătire 2016	404-1 Număr mediu de ore de formare pe an, per angajat	 4.3, 4.4, 4.5	16, 72	
		 5.1		
		 8.2, 8.5		
		 10.3		

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisune
GRI 404: Instruire și pregătire 2016	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor profesionale în rândul angajaților și programe de asistență în cazul schimbării poziției în companie	 8.2	72-73	
	404-3 Procentajul angajaților care sunt evaluați regulat și care primesc consiliere de dezvoltare profesională	 5.1	74	
		 8.5		
		 10.3		
<b>Diversitate și egalitate de șanse</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		68	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		68	
GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse 2016	405-1 Diversitatea echipelor de conducere și a angajaților	 5.1, 5.5	68	
		 8.5		


Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omișiune
<b>Dialogul cu stakeholderii și comunitățile locale</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 47, 81	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		47	
<b>Protecția datelor cu caracter personal</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		25	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		25	
GRI 418: Confidențialitatea datelor cu caracter personal 2016	418-1 Reclamații fondate, cu privire la încălcări ale clauzelor privind datelor cu caracter personal și la pierderi de date cu caracter personal	 16.3, 16.10	25	
<b>Investiții comunitare</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 80-81	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41	
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni care au implicat comunitățile locale, evaluări ale impactului avut și programe de dezvoltare	 4.4	17, 81-83	
		 11.2		
		 17.17		

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omissioniune
<b>Relația angajat/angajator</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		67	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		67	
GRI 402: Relația management – angajați 2016	402-1 Perioada minimă de preaviz pentru schimbări operaționale	 8.8	67	
<b>Etichetarea și marketingul produselor</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		39	
GRI 417: Promovarea produselor și serviciilor 2016	417-2 Incidente de neconformitate cu privire la informațiile și etichetarea produselor și serviciilor	 16.3	Nu au existat incidente.	
	417-3 Incidente de neconformitate cu privire la comunicarea de marketing	 16.3	Nu au existat incidente.	

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
<b>Locul de muncă/ Managementul resurselor umane</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		39, 65, 68	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		41, 66, 74	
GRI 401: Ocuparea forței de muncă 2016	401-1 Angajați noi și fluctuația de personal	 5.1	66	
		 8.5, 8.6		
		 10.3		
	401-2 Beneficii acordate angajaților cu normă întreagă, care nu sunt acordate angajaților pe perioadă determinată sau celor cu jumătate de normă	 3.2	69-70	
		 5.4		
		 8.5		

Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omisioane
GRI 401: Ocuparea forței de muncă 2016	401-3 Concediu de creștere a copilului	 5.1, 5.4	70	
		 8.5		
<b>Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		78-79	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		79	
GRI 414: Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale	414-2 Impact social negativ în lanțul de aprovizionare și măsuri implementate	 5.2	Nu au fost desfășurate evaluări în 2020.	
		 8.8		
		 16.1		



Standard GRI	Descriere	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Nr. paginii/ paginilor și/ sau răspunsuri directe	Omișiune
<b>Libertatea de asociere și negociere colectivă</b>				
GRI 103: Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		46	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		67	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		67	
GRI 407: Libertatea de asociere și negociere colectivă 2016	407-1 Operațiuni și furnizori unde dreptul la asociere și negociere colectivă este supus unor riscuri	 8.8	67, 78	