

---

**Raport de sustenabilitate  
HeidelbergCement România  
2017**

**INOVAȚIA ȘI RESPONSABILITATEA, LA  
TEMELIA CONSTRUCȚIILOR NOASTRE**

**HEIDELBERGCEMENT**

# 1 2 3 4 5

MESAJUL DIRECTORULUI  
GENERAL ... 4

DESPRE RAPORT ... 7

## PRIVIRE DE ANSAMBLU

HeidelbergCement în 2017 ... 8

Performanță economică ... 12

Ciment, beton și agregate ... 14

Inovația în echipa  
HeidelbergCement ... 15

## CONSTRUIM VIITORUL: PAS CU PAS

Structura de guvernare  
corporativă ... 20

Managementul riscurilor ... 20

Etică și conformare ... 21

Strategia de sustenabilitate ... 23

Analiza de materialitate ... 25

Comunicarea  
cu părțile interesate ... 29

## CONSTRUIM VIITORUL ÎN ECHIPĂ

Diversitate

și egalitate de șanse ... 39

Formare și dezvoltare  
profesională ... 41

Beneficii ... 43

Securitate și sănătate  
în muncă ... 45

## CONSTRUIM CU GRIJĂ PENTRU MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

Materiale și deșeuri ... 50

Consumul de energie ... 53

Emisii ... 54

Biodiversitate ... 58

Consumul de apă ... 60

## CONSTRUIM ALĂTURI DE COMUNITĂȚILE NOASTRE

Strategia de investiții  
comunitare ... 64

Proiecte pentru comunitate ... 65

Parteneri ... 70

**Indexul de conținut GRI...** 72

## Dragi prieteni,

Îmi face o deosebită plăcere să vă prezint în paginile ce urmează, al cincilea raport de sustenabilitate publicat de HeidelbergCement România.

Pentru noi, anul 2017 a fost unul plin de reușite. Am continuat să facem pași pe drumul dezvoltării durabile, având la temelie construcțiile noastre, inovația și responsabilitatea. Ghidați de aceste aspecte extrem de importante pentru modul în care ne desfășurăm activitatea de zi cu zi, am publicat anul acesta un nou plan care definește zonele și principiile cheie ale strategiei noastre de sustenabilitate pentru următorii ani. Astfel, Angajamentele privind sustenabilitatea 2030, prezintă obiectivele pe care ni le-am setat pe termen lung, pentru a contribui zi de zi la construirea unui viitor mai bun, prin produsele pe care le oferim clienților noștri, dar și prin modul în care operăm. Ne-am asumat ținte ambițioase, împărțite în șase direcții de importanță strategică pentru noi: performanță economică și inovație, sănătate și siguranță în muncă, mediu, economie circulară, relația cu comunitățile, respectarea standardelor, legislației în vigoare și transparență.

Ca în fiecare an, una din prioritățile noastre a fost, și în 2017, siguranța colegilor la locul de muncă. Măsurile pe care le-am implementat și-au dovedit eficiența și astfel, nu am înregistrat accidente în rândul angajaților sau contractorilor.

Deși astfel de reușite ne încurajează, vom rămâne în continuare la fel de atenți și ne vom concentra pe identificarea riscurilor, adoptând cele mai înalte standarde de siguranță.

La baza activității noastre stau resursele naturale, așadar suntem conștienți că avem responsabilitatea de accelera măsurile de eficiență, atât în ceea ce privește materia primă, cât și în direcția consumului de energie. Creștem constant proporția de combustibili alternativi folosiți în procesele de producție și investim în tehnologii pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră.

Toată munca depusă an de an este susținută de o echipă de profesioniști dedicați, care se implică și lucrează activ pentru a pune în practică idei și soluții pentru optimizarea fluxurilor de lucru. În cei cinci ani de la lansarea concursului intern de idei și proiecte de inovare, colegii noștri au propus 40 de proiecte, iar 13 dintre ele au fost premiate pentru originalitate și eficiență.

Suntem și vom rămâne mereu o companie deschisă comunicării cu toți cei interesați de activitatea noastră, pentru că stim că numai așa putem crește sustenabil: cu grijă pentru toți actorii cu care colaborăm, de la furnizori și până la clienți, cu atenție la toate procesele noastre și impactul asupra mediului și cu implicare pentru bunăstarea și dezvoltarea comunităților care ne înconjoară.

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



## DESPRE RAPORT

Acesta este al 5-lea raport de sustenabilitate al HeidelbergCement România.

Raportul oferă informații cu privire la indicatorii non-financiari aferenți activității societății în perioada 1 ianuarie 2017 – 31 decembrie 2017 și răspunde cerințelor **Directivei 2014/95/UE**.

Raportul a fost realizat urmărind metodologia propusă de **Standardele Global Reporting Initiative (GRI)**, opțiunea Core (de bază) și include informații ce prezintă performanța economică, socială și de mediu a HeidelbergCement România S.A. („HeidelbergCement România”). Acolo unde a fost necesar, pentru o vedere de ansamblu asupra activității noastre, pe parcursul raportului au fost prezentate și informații referitoare la activitatea Grupului HeidelbergCement.

Raportul a fost dezvoltat având la bază temele materiale identificate printr-o analiză internă și un proces de consultare al stakeholderilor desfășurat în ciclul de raportare anterior.

Pe tot parcursul acestui proces, echipa HeidelbergCement România a beneficiat de expertiza tehnică a consultanților The CSR Agency.

Pentru întrebări, sugestii sau sesizări cu privire la acest raport, ne puteți contacta la:

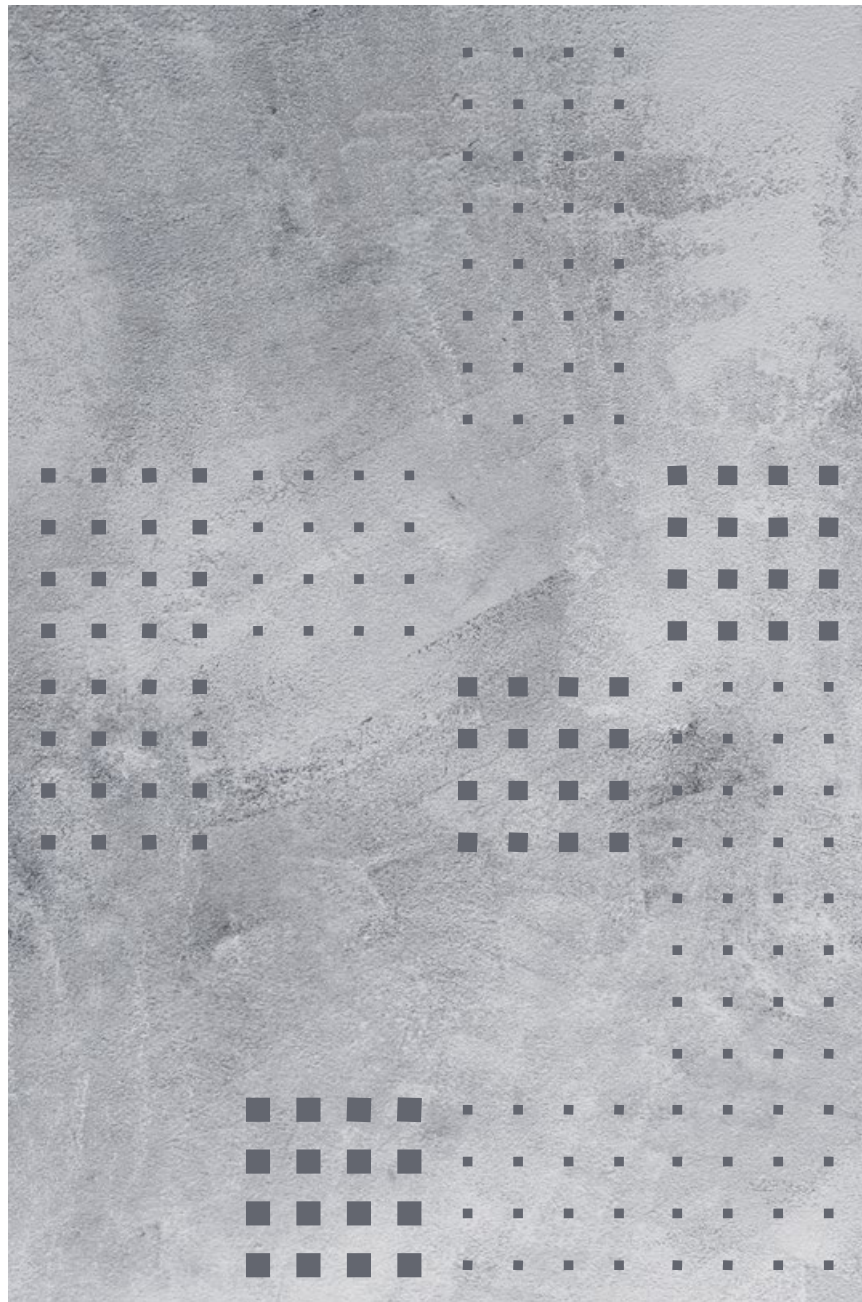
**Bogdan Arnăutu**  
Manager Comunicare  
[bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro](mailto:bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro)

📍 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)



# HEIDELBERGCEMENT ROMÂNIA ÎN 2017

HeidelbergCement este unul dintre liderii mondiali din sectorul producătorilor de materiale de construcții. Compania a fost consolidată în anul 2015, prin fuziunea Carpatcement Holding S.A., Carpat Beton S.R.L. și Carpat Agregate S.A., care au fost înființate între 1998 și 2004 ca parte a investițiilor realizate în România de Grupul german HeidelbergCement.

**3**FABRICI  
CIMENT**21**STAȚII  
BETON**12**CARIERE ȘI  
BALASTIERE -  
AGREGATE

HeidelbergCement România deține o rețea națională de 21 stații de betoane. În 2017, au fost date în folosință stațiile de betoane de la Iași și Piatra Neamț.

**MATERII PRIME**

• Extracție

**PRODUCȚIE**• Ciment  
• Beton  
• Agregate**CLIENTI**• Proiecte cu sectorul public  
• Proiecte comerciale  
• Clienți privați



## CIMENT, BETON ȘI AGREGATE

Asigurarea durabilității construcțiilor este o prioritate pentru noi, în calitate de furnizori ai materialelor necesare în acest sector. Acest aspect este, totodată, unul esențial pentru economia națională. Luăm toate măsurile necesare pentru ca produsele noastre să respecte legislația în vigoare și respectăm cu strictețe Codul de Practică pentru Producerea Betonului (CP 012/1-2007), elaborat sub coordonarea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Locuințelor, care include criterii privind caracteristicile și calitatea betonului, cimentului și agregatelor.

### CIMENT

Cimenturile se fabrică în baza unui standard european (SR EN 197-2011), care prezintă condițiile fizico-chimice și mecanice necesar a fi îndeplinite de un set de tipuri uzuale de ciment, considerate tradiționale și bine verificate de către organismele naționale de standardizare din Comitetul European de Standardizare.

Portofoliul de cimenturi Carpatcement – vrac – reprezintă un mix echilibrat între cimenturi noi și tradiționale, care vine în întâmpinarea așteptărilor clienților noștri privind posibilitatea producerii de betoane durabile, atât obișnuite (uzuale), cât și speciale.

Cimentul produs și comercializat la saci este de clasă superioară și cu rezistență inițială mare.



### BETON

Betonul uzual este un amestec omogen alcătuit din ciment, un amestec de sorturi de agregate (nisip, pietriș, criblură etc.), apă și aditivi în proporții bine stabilite, în funcție de clasa de rezistență la compresiune dorită, de tehnologia de preparare, respectiv de punere în operă, precum și de agresivitatea mediului înconjurător în care urmează a fi exploatate.



### AGREGATE

Agregatele folosite în compoziția betonului de ciment pot fi materiale granulare, naturale, artificiale sau reciclate, utilizabile în construcții în conformitate cu prevederile reglementărilor în vigoare. Cea mai mare parte a agregatelor utilizate în stațiile de betoane – provenind din balastiere sau cariere – trebuie să se supună exigențelor standardului SR EN 12620:2003.



## INOVAȚIA ÎN ECHIPA HEIDELBERGCEMENT

*Concursul de Inovare este o cale prin care noi toți cei ce lucrăm în această companie putem să punem în practică idei de optimizare, menite să ne faciliteze munca de zi cu zi și, în același timp, să ajute la creșterea business-ului.*

**Mihai Zaiț**

Coordonator expediție în cadrul fabricii de ciment Tașca



În cei cinci ani de la lansarea platformei noastre de inovare, **40 de proiecte** au fost propuse și evaluate în cadrul competiției interne, iar **13 proiecte** au fost premiate pentru originalitatea și eficiența lor în optimizarea echipamentelor și fluxurilor de lucru.

În cadrul Concursului de Inovare de la sfârșitul anului 2017, două proiecte propuse de angajații secției de producție a Fabricii de ciment Tașca au câștigat Premiul II.

#### + Reducerea dimensiunilor sacilor de ciment

Prin observarea procesului de însăcuire, s-a constatat că sacii încărcăți nu erau suficient de bine umpluți. Soluția propusă a fost îngustarea acestora, ce a rezultat într-o economie substanțială de hârtie, cât și o rezistență mai mare a sacilor, cimentul fiind mai compact în sac, ceea ce ajută la diminuarea șocurilor în timpul izbiturilor.

Comisia centrală de evaluare a apreciat eficiența acestei soluții, care a fost testată industrial și implementată, cu rezultate foarte bune, atât din punctul de vedere al reducerii costurilor, cât și din punctul de vedere al creșterii fiabilității sacilor și al scăderii gradului de uzură al benzilor de la paletizor. Cel mai mare avantaj al soluției premiate este că poate fi implementată și în celelalte fabrici de ciment.

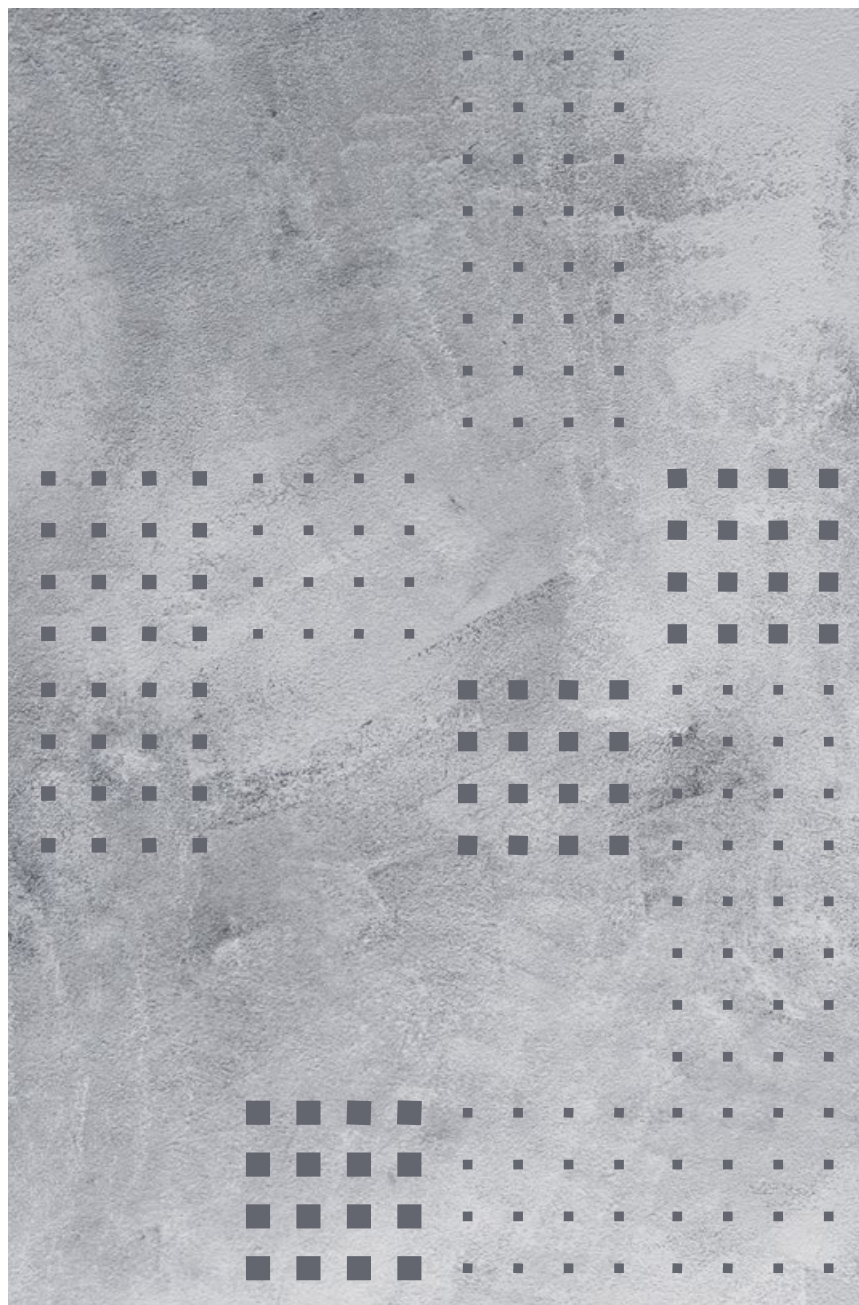
#### + Separarea prafului provenit de la filtrul morii de ciment nr. 3 în vederea optimizării procesului de măcinare

Acest proiect constă în modificarea utilajului pentru a separa partea din praful de electrofiltru cu suprafață specifică mare, astfel încât să poată fi trecut direct în produsul finit. Soluția tehnică propusă a fost implementată, având un impact direct în reducerea consumului de energie pentru toate sortimentele de ciment produse.









## STRUCTURA DE GUVERNARE CORPORATIVĂ

HeidelbergCement România este condusă de un Director General, care în același timp este și Președintele Consiliului de Administrație. Activitatea Consiliului de Administrație, care are în componența sa alți doi membri, este susținută de Comitetul Executiv (EXCOM).

### FLORIAN ALDEA

FUNCȚIE

Președinte – Director General

NAȚIONALITATE

Română

### ALBERT SCHEUER

FUNCȚIE

Administrator neexecutiv

NAȚIONALITATE

Germană

### CHRISTIAN MIKLI

FUNCȚIE

Administrator neexecutiv

NAȚIONALITATE

Germană

## MANAGEMENTUL RISCURILOR

Pentru a ne atinge obiectivele, astfel menținându-ne poziția, și chiar pentru a ne auto-depăși în fiecare zi, depunem eforturi să minimizăm riscurile pe cât posibil și să profităm de oportunități. Acordăm atenție sporită acestui aspect, responsabilitatea aflându-se la cel mai înalt nivel, în cadrul Consiliului de Administrație, totodată fiind o sarcină cheie pentru toți managerii HeidelbergCement.

La nivel de Grup, acceptăm unele riscuri ca parte din activitatea antreprenorială, dacă acestea sunt conforme cu principiile noastre legale și etice. Managementul riscurilor este în strânsă legătură cu sistemele de planificare și monitorizare, oportunitățile fiind înregistrate în planul operațional anual.

Riscurile care au un impact semnificativ asupra bunurilor, finanțelor și câștigurilor sunt împărțite în patru categorii: riscuri financiare, riscuri strategice, riscuri operaționale, precum și riscurile juridice și de conformare. Acestea includ și riscuri non-financiare sau de sustenabilitate.

Pentru a identifica și evalua riscurile existente, activitățile desfășurate în fabricile și punctele de lucru ale HeidelbergCement sunt analizate folosind următoarele criterii: risc potențial, probabilitatea apariției și impactul. Măsurile de control potrivite și planurile de acțiune sunt stabilite în baza rezultatelor acestor analize.

## ETICĂ ȘI CONFORMARE

Ne dorim să atingem în permanență un grad de performanță ridicat, de aceea suntem conștienți că o creștere continuă a societății noastre este posibilă doar dacă generăm valoare pentru întreaga comunitate, acționând întotdeauna corect. De asemenea, înțelegem că inovația și performanța sunt rezultatul unei piețe libere, concurența fiind motorul din spatele acestora. Astfel, activitatea noastră este guvernată de valori solide, construite în jurul eticii și integrității.

### CONFORMARE

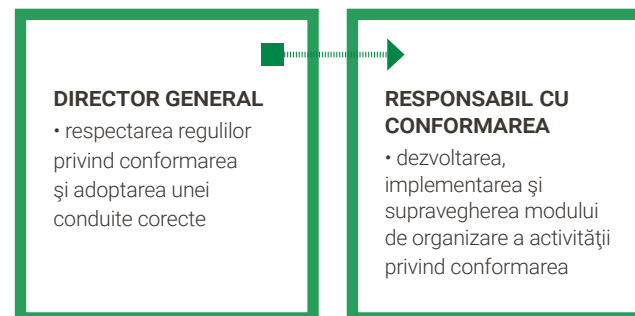
Politica de Conformare a HeidelbergCement România, intrată în vigoare în 2016, este dezvoltată pe baza politicii Grupului și se adresează tuturor angajaților societății.

Responsabilul cu Conformarea răspunde de managementul conformării generale la nivelul HeidelbergCement România, care include următoarele aspecte:

- + Managementul conformării ca parte a sistemului de management al responsabilității sociale;
- + Codul de conduită profesională;
- + Anticorupția;
- + Sancțiunile comerciale;
- + Regulile de concurență.

De asemenea, în cadrul HeidelbergCement România, este organizat un Comitet de Conformare (Director General, Director Juridic, Director Resurse Umane și Responsabil cu Conformarea), care se întrunește anual pentru a analiza:

- + 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.





# OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILĂ

În plus, prin asumarea Angajamentelor de Sustenabilitate 2030, contribuim la atingerea **Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă**, un set de 17 obiective care urmăresc adresarea celor mai apăsătoare probleme sociale, economice și de mediu la nivel global.

Obiectivele setate de Organizația Națiunilor Unite acționează ca un ghid pentru actorii din mediul economic, care au un rol esențial în atingerea lor, prin puterea lor de a inova și de a influența societatea.



## ANALIZA DE MATERIALITATE

Analiza de materialitate are rolul de a releva acele teme de interes pentru stakeholderi, care în același timp reprezintă și zone unde compania are un impact semnificativ.

Pentru realizarea acesteia, experții companiei au apreciat impactul pe care îl are compania privind o serie de teme sociale, economice și de mediu, iar părțile interesate au fost consultate pentru a afla măsura în care aceștia sunt influențați de politicile și practicile HeidelbergCement România pe fiecare temă din aceste trei direcții.

Acest proces a avut loc în anii anteriori, însă temele sunt monitorizate permanent, acestea fiind totodată actualizate anual, pe baza dialogurilor cu reprezentanții comunităților unde operăm, în cadrul întâlnirilor Sfatul Bătrânilor și Sfatul Jurnaliștilor.

Rezultatele acestui proces stau la baza dezvoltării prezentului raport de sustenabilitate, temele relevate fiind grupate în următoarele categorii:

### TEME DE MEDIU

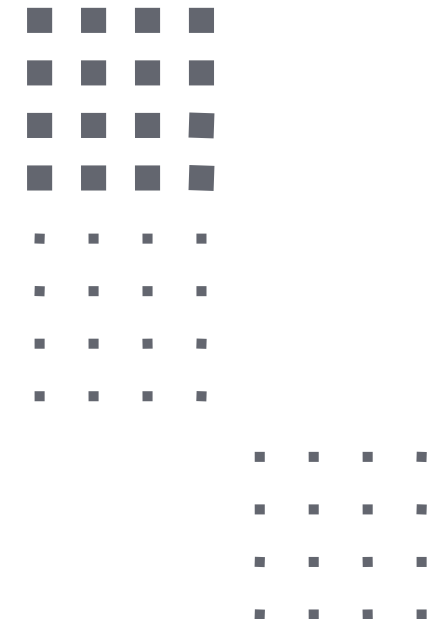
1. Energie
2. Apă
3. Biodiversitate
4. Emisii
5. Efluenți și deșeuri
6. Produse și servicii
7. Conformarea cu standardele de mediu
8. Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu

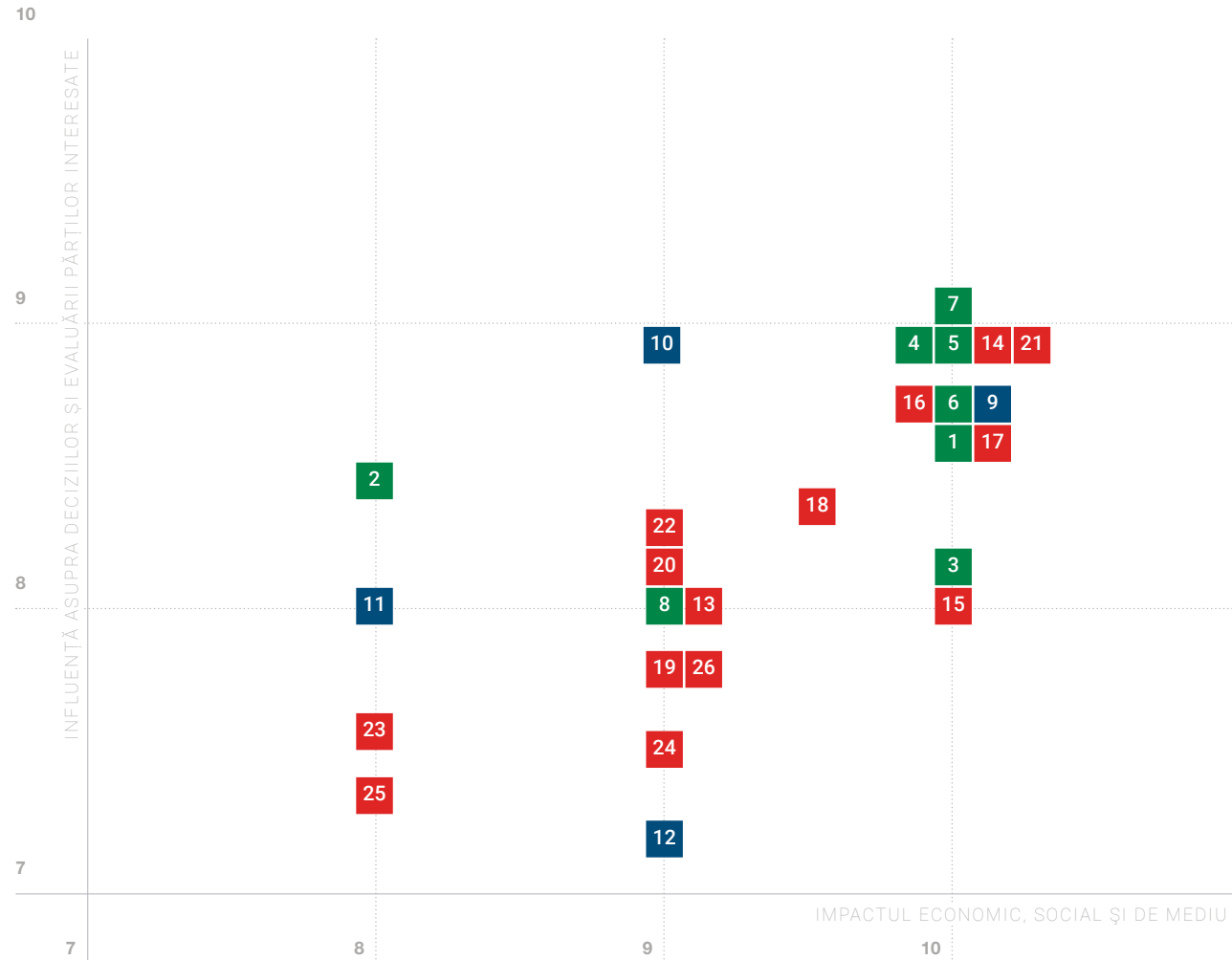
### TEME ECONOMICE

9. Performanță economică
10. Prezență pe piață
11. Impact economic indirect
12. Practici de achiziții

### TEME SOCIALE

13. Comunități locale
14. Anticorupție
15. Comportament anticoncurențial
16. Conformarea cu standardele sociale
17. Securitatea și sănătatea consumatorului
18. Etichetarea și marketingul produselor
19. Locul de muncă
20. Relația angajat/angajator
21. Securitatea și sănătate în muncă
22. Instruire și pregătire
23. Diversitate și egalitate de șanse
24. Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale
25. Libertatea de asociere și negocierea colectivă
26. Evaluarea furnizorilor: respectarea drepturilor omului





NR.	TEMĂ MATERIALĂ	LIMITE	
		IMPACT DIRECT*	IMPACT INDIRECT**
<b>TEME DE MEDIU</b>			
1	Energie	✓	✓
2	Apă	✓	✓
3	Biodiversitate	✓	
4	Emisii	✓	✓
5	Efluenți și deșeuri	✓	
6	Produse și servicii	✓	✓
7	Conformare cu standardele de mediu	✓	
8	Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu	✓	✓
<b>TEME ECONOMICE</b>			
9	Performanță economică	✓	✓
10	Prezență pe piață	✓	✓
11	Impact economic indirect	✓	✓
12	Practici de achiziții	✓	✓
<b>TEME SOCIALE</b>			
13	Comunități locale	✓	
14	Anticorupție	✓	✓
15	Comportament anticoncurențial	✓	✓
16	Conformare cu standardele sociale	✓	✓
17	Securitatea și sănătatea consumatorului	✓	
18	Etichetarea și marketingul produselor	✓	✓
19	Locul de muncă	✓	

20	Relația angajat/angajator	✓	
21	Securitatea și sănătatea în muncă	✓	
22	Instruire și pregătire	✓	
23	Diversitate și egalitate de șanse	✓	✓
24	Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale	✓	
25	Libertatea de asociere și negocierea colectivă	✓	
26	Evaluarea furnizorilor: respectarea drepturilor omului	✓	✓

\*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 PĂRȚILE INTERESATE

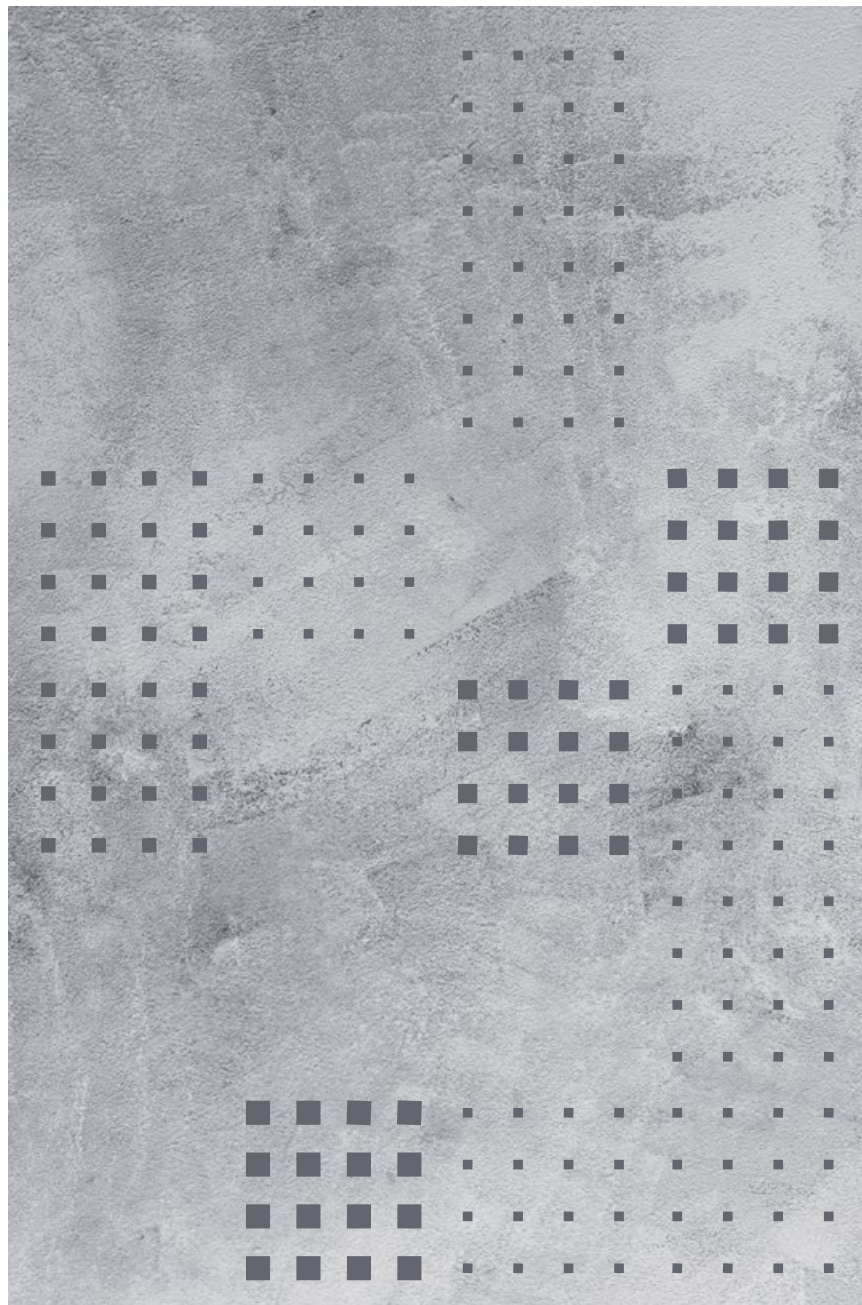
CATEGORIE	CANALE DE COMUNICARE	TEME DE INTERES	CUM RĂSPUNDEM AȘTEPTĂRIILOR ACESTORA
Angajați	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Revistă internă</li> <li>➤ Intranet</li> <li>➤ Întâlniri</li> <li>➤ Informări regulate</li> <li>➤ Campanii de comunicare internă</li> <li>➤ Linia telefonică dedicată SpeakUp</li> </ul>	Emisii, Produse și servicii, Conformare cu standardele de mediu, Performanță economică, Prezență pe piață, Comunități locale, Anticorupție, Comportament anticongruențial, Conformare cu standardele sociale, Locul de muncă, Relația angajat/angajator, Securitatea și sănătatea în muncă, Instruire și pregătire, Diversitate și egalitate de șanse, Libertatea de asociere și negocierea colectivă	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promovarea acțiunilor de voluntariat</li> <li>✓ Programul de ucenicie HeidelbergCement România</li> <li>✓ Planul de dezvoltare a carierei</li> <li>✓ Competiții cu rol de stimulare a performanței</li> <li>✓ Concursul de inovație</li> <li>✓ Revista internă</li> <li>✓ Raport anual de sustenabilitate</li> </ul>
Autorități	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Întâlniri directe</li> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Telefon</li> <li>➤ Raport anual financiar</li> <li>➤ Raportări regulate specifice (ex. raport de mediu)</li> <li>➤ Raport de sustenabilitate</li> </ul>	Energie, Apă, Biodiversitate, Emisii, Efluenți și deșeuri, Produse și servicii, Conformarea cu standardele de mediu, Transport, Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu, Performanță economică, Impact economic indirect, Practici de achiziții, Anticorupție, Comportament anticongruențial, Conformare cu standardele sociale, Securitatea și sănătatea consumatorului, Etichetarea și marketingul produselor, Securitatea și sănătatea în muncă, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale, Evaluarea respectării drepturilor omului de către furnizori	<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</li> <li>✓ Investiții în educație, infrastructură, sport, sănătate</li> <li>✓ Raport anual de sustenabilitate (ex. raport de mediu)</li> <li>✓ Sfatul Bătrânilor</li> </ul>

<b>Furnizori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Întâlniri directe</li> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Telefon</li> </ul>	Emisii, Produse și servicii, Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu, Performanță economică, Impact economic indirect, Practici de achiziții, Anticorupție, Comportament anticoncurențial, Conformare cu standarde sociale, Securitatea și sănătatea consumatorului, Etichetarea și marketingul produselor, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale, Evaluarea respectării drepturilor omului de către furnizori	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Parteneriate pe termen lung</li> <li>✔ Susținerea furnizorilor locali</li> <li>✔ Raport anual de sustenabilitate</li> <li>✔ Ziua „Porților Deschise”</li> </ul>
<b>Clienți</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Întâlniri directe</li> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Telefon</li> <li>➤ Rețele sociale</li> </ul>	Energie, Apă, Biodiversitate, Emisii, Efluenți și deșeuri, Produse și servicii, Conformare cu standardele de mediu, Transport, Performanță economică, Impact economic indirect, Anticorupție, Comportament anticoncurențial, Conformare cu standardele sociale, Securitatea și sănătatea consumatorului, Etichetarea și marketingul produselor	<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 web al Societății</li> <li>✔ Inovație</li> <li>✔ Ziua „Porților Deschise”</li> </ul>
<b>Mass-media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Rețele sociale</li> <li>➤ Comunicate de presă</li> <li>➤ Interviu</li> </ul>	Energie, Apă, Biodiversitate, Emisii, Efluenți și deșeuri, Produse și servicii, Conformare cu standardele de mediu, Transport, Evaluarea furnizorilor: conformare cu standardele de mediu, Performanță economică, Prezență pe piață, Impact economic indirect, Comunități locale, Anticorupție, Comportament anticoncurențial, Securitatea și sănătatea consumatorului, Locul de muncă, Securitatea și sănătatea în muncă, Diversitate și egalitate de șanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Conferințe de presă</li> <li>✔ Ziua „Porților Deschise”</li> <li>✔ Sfatul Bătrânilor</li> <li>✔ Sfatul Jurnaliștilor</li> </ul>

<b>Reprezentanți ai mediului non-guvernamental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Întâlniri directe</li> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Telefon</li> <li>➤ Evenimente</li> <li>➤ Rețele sociale</li> </ul>	Energie, Apă, Biodiversitate, Emisii, Efluenți și deșeuri, Produse și servicii, Conformare cu standardele de mediu, Transport, Evaluarea furnizorilor: conformarea cu standardele de mediu, Performanță economică, Impact economic indirect, Comunități locale, Anticorupție, Conformare cu standardele sociale, Securitatea și sănătatea consumatorului, Locul de muncă, Relația angajat/angajator, Securitatea și sănătatea în muncă, Instruire și pregătire, Diversitate și egalitate de șanse, Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale, Libertatea de asociere și negociere colectivă, Evaluarea respectării drepturilor omului de către furnizori	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Parteneriate în proiecte pentru membrii comunităților locale</li> <li>✔ Implicarea prin alocarea de resurse umane sau financiare</li> <li>✔ Donații și sponsorizări</li> <li>✔ Ziua „Porților Deschise”</li> </ul>
<b>Reprezentanți ai comunităților locale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Întâlniri directe</li> <li>➤ E-mail</li> <li>➤ Telefon</li> <li>➤ Evenimente</li> <li>➤ Rețele sociale</li> <li>➤ Consultări directe regulate</li> </ul>	Apă, Biodiversitate, Emisii, Efluenți și deșeuri, Conformare cu standardele de mediu, Performanță economică, Prezență pe piață, Impact economic indirect, Practici de achiziții, Comunități locale, Conformare cu standardele sociale, Locul de muncă, Securitatea și sănătatea în muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Competiția Quarry Life Award</li> <li>✔ Consultări cu reprezentanții comunităților locale („Sfatul Bătrânilor” sau „Sfatul Jurnaliștilor”)</li> <li>✔ Sprijin financiar sau material pentru proiecte de dezvoltare locală</li> <li>✔ Investiții în vederea reducerii impactului de mediu</li> <li>✔ Proiectul „Tinerii Gardieni ai Mediului”</li> <li>✔ Proiectul „Acces la educație”</li> <li>✔ Programul de Ucenicie</li> </ul>

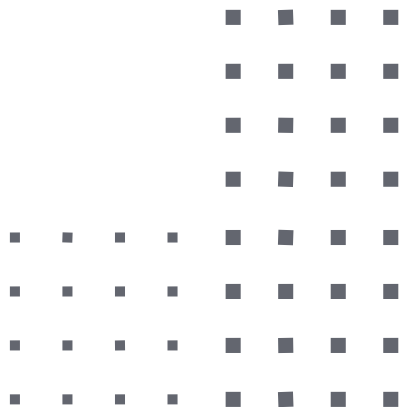






Angajații capabili și motivați construiesc fundația succesului nostru pe termen lung. Politica noastră privind resursele umane are scopul de a ne ajuta în identificarea angajaților cu potențial, a facilita dezvoltarea lor profesională și a dobândi loialitatea lor.

Siguranța la locul de muncă și protecția sănătății angajaților sunt de asemenea prioritare pentru HeidelbergCement. Minimizarea pericolului de accidentare, rănire și boli profesionale este unul din obiectivele fundamentale ale politicii noastre de resurse umane.



#numărul de angajați  
în birouri administrative

	2016	2017
nr.	115	109
%	12	11

#numărul de angajați în funcție de norma de lucru

	BĂRBAȚI	FEMEI	TOTAL
Full time	716	232	948
Part time	3	0	3
Internship-uri	7	7	14
<b>TOTAL</b>	<b>726</b>	<b>239</b>	<b>965</b>

#numărul de angajați în funcție de tipul de contract

	PERIOADĂ DETERMINATĂ	PERIOADĂ NEDETERMINATĂ	FULL TIME	PART TIME
Nr. de angajați	84	881	963	2

#numărul de angajați în funcție de gen și tipul de contract

	BUCUREȘTI		TAȘCA		CHIȘCĂDAGA		FIENI		AGREGATE		BETOANE	
	B	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	F
Permanent	26	26	143	53	150	53	197	45	80	15	60	33
Perioadă determinată	3	2	15	1	6	3	5	0	16	1	25	7
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>158</b>	<b>54</b>	<b>156</b>	<b>56</b>	<b>202</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>16</b>	<b>85</b>	<b>40</b>

#numărul de angajați în funcție de norma de lucru și operațiune

	BUCUREȘTI			TAȘCA			CHIȘCĂDAGA			FIENI			AGREGATE			BETOANE		
	B	F	TOTAL	B	F	TOTAL	B	F	TOTAL	B	F	TOTAL	B	F	TOTAL	B	F	TOTAL
Full time	29	25	54	156	51	207	153	55	208	200	45	245	93	16	109	85	40	125
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Internship-uri	0	3	3	2	3	5	3	1	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>57</b>	<b>158</b>	<b>54</b>	<b>212</b>	<b>156</b>	<b>56</b>	<b>212</b>	<b>202</b>	<b>45</b>	<b>247</b>	<b>96</b>	<b>16</b>	<b>112</b>	<b>85</b>	<b>40</b>	<b>125</b>

#fluctuația angajaților în funcție de gen, grupă de vârstă și locație

	ANGAJAȚI NOI		ANGAJAȚI CARE AU PLECAT	
	Număr	Rată	Număr	Rată
<b>GEN</b>				
Femei	19	1,97	14	1,45
Bărbați	73	7,56	55	5,7
<b>TOTAL</b>	92	9,53	69	7,15
<b>GRUPĂ DE VÂRSTĂ</b>				
<30	31	3,21	15	1,55
30-50	55	5,7	30	3,11
>50	6	0,62	24	2,49
<b>TOTAL</b>	92	9,53	69	7,15
<b>LOCAȚIE</b>				
Sediul Central București	6	0,62	6	0,62
Tașca	20	2,07	13	1,35
Chișcădaga	16	1,66	9	0,93
Fieni	14	1,45	14	1,45
Agregate	11	1,14	12	1,24
Betoane	25	2,59	15	1,55
<b>TOTAL</b>	92	9,53	69	7

Asigurarea unui mediu de lucru corect, în care orice angajat are posibilitatea de a-și atinge potențialul, este o parte integrantă a strategiei noastre de dezvoltare durabilă. Compania abordează sistematic principiile de responsabilitate socială prin proiectarea, implementarea și menținerea unui sistem de management al Responsabilității Sociale conform cu cerințele standardului SA 8000, luând în considerare situațiile concrete din mediul în care își desfășoară activitatea.

Acest standard face referire la practicile pe care compania are responsabilitatea să le promoveze în rândul angajaților, furnizorilor/subcontractanților privind:

- ✓ Munca copiilor;
- ✓ Munca tinerilor lucrători;
- ✓ Munca forțată și obligatorie;
- ✓ Sănătate și securitate;
- ✓ Libertate de asociere și negociere colectivă;
- ✓ Discriminare;
- ✓ Practici disciplinare;
- ✓ Timpul de muncă;
- ✓ Salarizarea;
- ✓ Sistemul de management al responsabilității sociale.

## DIVERSITATE ȘI EGALITATE DE ȘANSE

La nivelul Grupului, politica privind personalul prioritizează diversitatea în formarea echipelor. Prin diversitate înțelegem un concept de management care apropie oamenii cu personalități, culturi, competențe și experiențe diferite într-un mod care reflectă caracterul internațional și multiform al piețelor, al bazei noastre de clienți și al mediului nostru de afaceri.

Obiectivul nostru este să atragem și promovăm angajați calificați și dedicați care pot aduce diverse competențe sociale și profesionale în companie, astfel contribuind la succesul nostru.

Tratăm toți angajații cu demnitate și respect, le oferim șanse egale de a munci, orice discriminare bazată pe vârstă, sex, naționalitate, religie, dizabilități fizice sau psihice, etnie, opțiuni politică, orientare sexuală sau orice alte caracteristici personale, fiind strict interzisă în cadrul societății.

#structura angajaților în funcție de gen, vârstă și categorie

	VÂRSTĂ / CATEGORIE	SENIOR MANAGEMENT	MIDDLE MANAGEMENT	WHITE COLLAR	BLUE COLLAR	TOTAL
bărbați	<30	0	2	21	32	55
	30-50	14	28	117	236	395
	>50	5	15	80	176	276
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>218</b>	<b>444</b>	<b>726</b>
femei	<30	0	0	11	2	13
	30-50	1	4	87	30	122
	>50	1	2	57	44	104
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>155</b>	<b>76</b>	<b>239</b>

#numărul de angajați în funcție de gen

	2016		2017	
	NR.	%	NR.	%
bărbați	712	75,34	726	75,23
femei	233	24,66	239	24,77
<b>TOTAL</b>	<b>945</b>	<b>100</b>	<b>965</b>	<b>100</b>



■ În 2017, vârsta medie în companie a fost de 48 ani.

#numărul de angajați cu dizabilități

	BLUE COLLAR	WHITE COLLAR
bărbați	1	1
femei	0	0

■ În 2017, la nivelul HeidelbergCement România nu au existat incidente de discriminare.

## DREPTURILE OMULUI

Respectarea drepturilor omului reprezintă un aspect esențial pentru societatea noastră. Pe lângă respectarea cu strictețe a legislației în vigoare, ne-am angajat, la nivel de Grup, să respectăm principiile următoarelor standarde internaționale:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Cele opt standarde de muncă fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Liniile directoare ale OCDE pentru societățile multinaționale
- Principiile directoare ale ONU privind activitățile întreprinderilor și drepturile omului (Cadru de referință – „Protecție, respect și remediere”)

Ne așteptăm ca angajații și partenerii noștri de afaceri să respecte principalele linii directoare și recomandări. Această temă prioritară pentru noi este inclusă în Codul de Conduită, care stă la baza tuturor relațiilor contractuale. Pentru a ne asigura ca partenerii noștri ne împărtășesc valorile, evaluăm furnizorii prin prisma unor criterii diverse, inclusiv responsabilitate socială.

## CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Contractul colectiv de muncă include informații privind perioada de preaviz și dispozițiile pentru consultare, toți angajații beneficiind de prevederile acestuia. Perioada de preaviz în cazul unor schimbări operaționale semnificative este de 20 de zile (3 săptămâni).

#contractul colectiv de muncă	2017	
	NR.	%
Numărul total de angajați care beneficiază de prevederile contractului colectiv de muncă	965	100



## FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Angajații calificați și motivați sunt necesari succesului nostru pe termen lung. De aceea politica noastră privind personalul se concentrează pe identificarea și dezvoltarea indivizilor talentați și pe competiția cu alte companii pentru retenția acestora. În plus, depunem eforturi pentru a ne asigura că angajații noștri beneficiază de un mediu de lucru în care se simt provocați, pentru ca ei să se dezvolte în permanență.

Suntem alături de angajați și sprijinim valorificarea punctelor forte a fiecăruia dintre ei. Astfel, ne dorim să cultivăm relații de durată, posturile libere fiind ocupate de candidați interni atunci când acest lucru este posibil, în baza competențelor și cunoștințelor angajaților.

### DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Performanța angajaților influențează succesul nostru ca afacere. Ne dorim să ne dezvoltăm împreună, de aceea realizăm evaluări ale performanței cel puțin o dată pe an. Recunoaștem succesul și rezultatele excelente, iar acolo unde rezultatele trebuie îmbunătățite, oferim sprijin și implementăm măsurile necesare în acest sens. La rândul nostru, suntem deschiși criticilor constructive și încercăm să ascultăm activ.

Prin evaluarea performanței angajaților, măsuri de dezvoltare a abilităților de leadership și planificarea sistematică a succesiunii, noi încercăm să:

- ✓ acoperim poziții-cheie cu candidați interni de primă clasă în întreaga lume,
- ✓ dezvoltăm indivizi talentați într-o manieră punctuală,
- ✓ reținem în companie angajații talentați pe termen lung prin planificarea dezvoltării personalizate.

Departamentul de Training și Dezvoltare Organizațională este responsabil pentru dezvoltarea unui plan anual de training, creat în funcție de rezultatele evaluării de performanță și pe baza nevoii de perfecționare continuă a competențelor, grupate în 3 categorii:

- ➕ 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.).

Motivația și abilitățile managerilor noștri joacă un rol esențial în determinarea poziției HeidelbergCement față de competitori la nivel mondial și a nivelului de pregătire a Grupului pentru viitoarele provocări. În vederea pregătirii managerilor pentru următoarele sarcini, oferim programe create pentru a satisface nevoile Grupului. Această abordare se aplică atât subiectelor tradiționale precum strategie, leadership, management și metoda bugetării cheltuielilor de capital, cât și subiectelor de pregătire speciale, de exemplu în domeniul tehnologiei. Conținutul uniform al cursurilor asigură dezvoltarea unei înțelegeri comune a strategiei, abordării managementului integrat și leadershipului.

Pe lângă orele de formare privind domenii de activitate specifice, acordăm atenție sporită organizării unor programe care îndeplinesc cerințele legislative sau îndeplinesc nevoile specifice activității noastre, precum GDPR sau cursuri de prim ajutor.



#numărul mediu de ore de formare profesională pe an per angajat, în funcție de categorie

	SENIOR MANAGEMENT	MIDDLE MANAGEMENT	WHITE COLLAR	BLUE COLLAR	MEDIE TOTAL
bărbați	43,8	98,3	27,7	17,1	<b>26,0</b>
femei	36,0	88,0	21,0	15,7	<b>21,1</b>

#exemple de traininguri oferite angajaților (în h) 2017

Cursuri tehnice și profesionale	8.120
Sănătate și securitate în muncă	3.288
Competențe personale și manageriale	4.344
Limbi străine	448
Cursuri e-learning	7.728
<b>TOTAL</b>	<b>23.928</b>

#evaluarea performanței și planul de dezvoltare a carierei

		SENIOR MANAGEMENT	MIDDLE MANAGEMENT	WHITE COLLAR	BLUE COLLAR	TOTAL
bărbați	nr.	19	45	218	444	<b>726</b>
	%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>
femei	nr.	2	6	155	76	<b>239</b>
	%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>



## BENEFICII

Ne dorim ca angajații noștri să fie mândri de locul lor de muncă și mulțumiți de tot ceea ce le oferim. Astfel, aceștia vor rămâne alături de noi pe termen lung, iar noi vom continua să atragem tinere talente.

Beneficiile acordate, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, sunt:

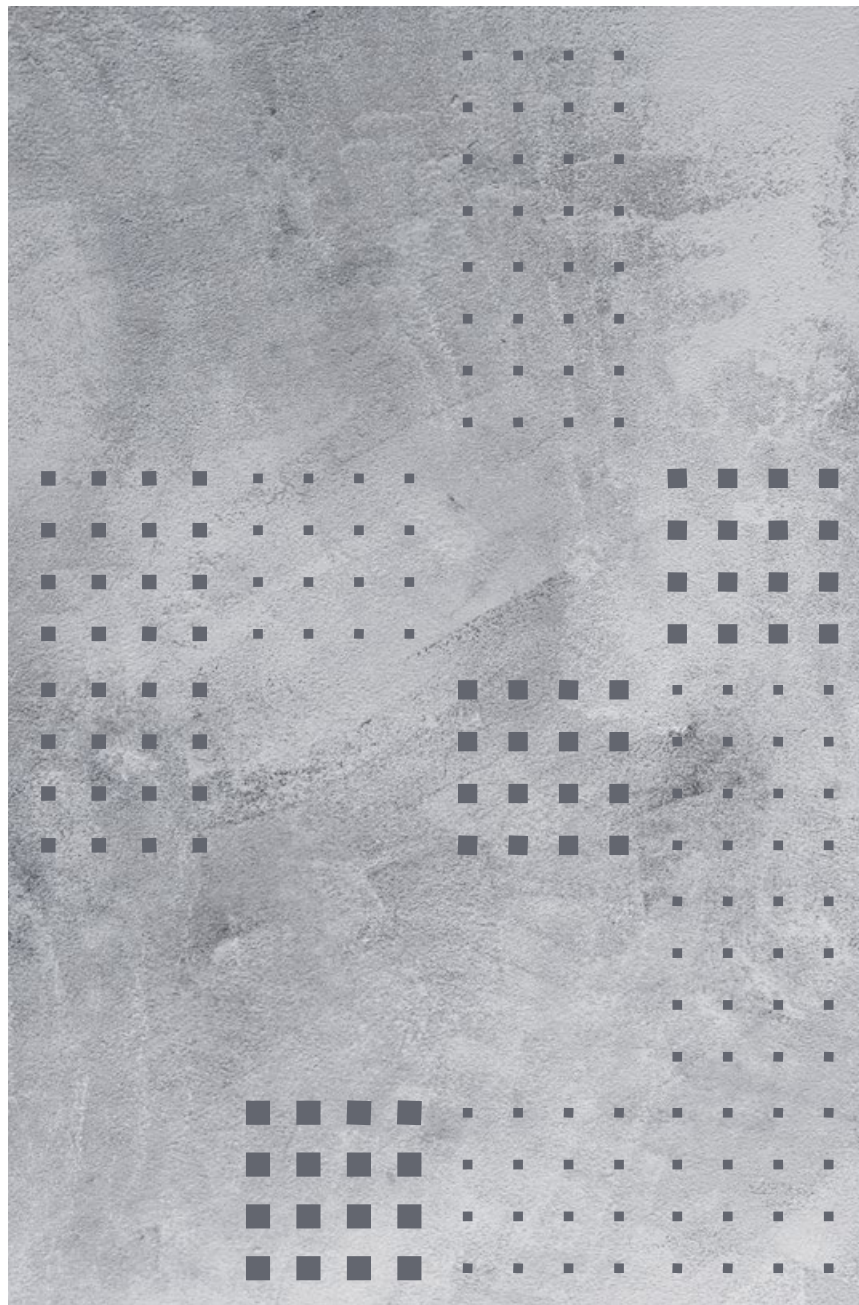
- ✔ 26 de zile de concediu de odihnă (vs. 20 de zile prevăzute în Codul Muncii)
- ✔ tichete de masă
- ✔ zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite
- ✔ ajutoare plătite de Societate în cazul unor evenimente familiale deosebite
- ✔ bonusuri de senioritate
- ✔ prime pentru pensionare
- ✔ asigurare privată de 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

	FULL-TIME		PART-TIME		TEMPORARI	
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an
Bonuri de masă	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Tichete de vacanță		✔		✔		✔
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 Societate)		✔		✔		
Provizioane pentru pensionare		✔		✔		
Asigurări de sănătate private		✔		✔		✔
Cadouri și bonusuri pentru copiii minori ai angajaților (1 Iunie, Crăciun)	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Cadou pentru Ziua Femeii	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Cadou pentru Ziua Companiei	✔	✔	✔	✔	✔	✔











DEȘURI RECICLATE	2017 (t)	
Materiale de ambalare (lemn)	233,28	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Aluminiu	5,82	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Corpuri de iluminat	0,121	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Echipamente electrice casate	24,80	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Materiale refractare uzate	65,86	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Metale feroase	1.467,46	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Cupru, bronz, alamă	0,38	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Șpan feros	3,96	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Becuri și tuburi fluorescente	0,12	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

## DIVIZIA AGREGATE

METODĂ DE ELIMINARE A DEȘEURILOR	CANTITATEA TOTALĂ DE DEȘURI PERICULOASE (t)	CANTITATEA TOTALĂ DE DEȘURI NEPERICULOASE (t)
Depozitare	-	175.296,2
Valorificare R12	1.196	342,13
Valorificare R1	-	16,416
<b>TOTAL DEȘEURI</b>	<b>1.196</b>	<b>175.654,746</b>



## CONSUMUL DE ENERGIE

Suntem conștienți că impactul nostru privind consumul de energie este unul semnificativ, prin natura activității noastre. La nivel de Grup, ne-am asumat partea noastră de responsabilitate în menținerea creșterii temperaturii globale sub 2°C, conform Acordului de la Paris privind schimbările climatice. Astfel, depunem eforturi pentru a minimiza consumul de energie și pentru a utiliza energie ce provine din surse regenerabile în proporție cât mai mare.

$$\text{Intensitate energetică 2017} = \frac{\text{consum total de energie 2017}}{\text{valoare totală a producției anuale 2017}} = \frac{204.840}{964.577.703} = \mathbf{0,2124 \text{ tep/ mii lei}}$$

În 2017 ne-am continuat eforturile pentru a reduce consumul de energie. Astfel, pe lângă dezvoltarea proiectelor inițiate în anii anteriori, am luat următoarele măsuri:

- ⊕ Funcționarea benzilor transportoare încărcate la capacitate.
- ⊕ Utilizarea prafului de electrofiltru în proporție de 5% ca adaos la măcinarea cimentului.
- ⊕ Reducerea consumului de energie electrică prin elaborarea unei proceduri de oprire a transformatoarelor aflate în rezerva caldă pe perioada reparațiilor.
- ⊕ Funcționarea în tandem cu 2 concasoare de marnă și un releu de transport.
- ⊕ Utilizarea convertizoarelor de frecvență la acționarea ventilatoarelor de răcire motoare inelare.
- ⊕ Scăderea consumului de energie prin înlocuirea iluminatului existent cu becuri cu LED-uri cu consum redus și instalarea de senzori crepusculari.
- ⊕ Reducerea pierderilor de energie electrică prin trecerea în rezerva rece a unui transformator de 40MVA, în perioada de iarnă.
- ⊕ Înlocuirea iluminatului clasic exterior și în birouri administrative cu iluminat pe bază de lămpi cu LED.

ENERGIE ECONOMISITĂ	2017
Valoare investiții (lei)	49.500
Economii (tep)	2.106
Economii (MWh)	24.489



## EMISII

La HeidelbergCement, protecția climatului este un element de bază al politicii de mediu. Pe lângă abordarea problemelor privind praful și zgomotul, ne confruntăm cu provocarea emisiilor de poluanți provenind din fabricile de ciment. Monitorizăm emisiile regulat, iar prin utilizarea unor noi tehnologii de filtrare și a unor procese de producție inovatoare reducem cantitatea de poluanți, astfel minimizând impactul activităților noastre asupra mediului și comunităților locale. De asemenea, deoarece procesul de producere a cimentului este unul care presupune un consum ridicat de energie, depunem eforturi mari pentru a reduce emisiile de CO<sub>2</sub>.

La nivel de Grup, ne-am asumat responsabilitatea de a investi constant în cercetarea unor soluții inovatoare de a capta și utiliza CO<sub>2</sub>. Totodată, în 2017 am continuat implementarea unor soluții, în special de modernizare a fabricilor, cu scopul de a reduce zgomotul și emisiile de praf.

## DIVIZIA CIMENT

EMISII ÎN AER	CANTITATE
NO <sub>x</sub> (t)	1.966
SO <sub>x</sub> (t)	147
Poluanți organici persistenti (POP) (g)	0,15
Compuși organici volatili (VOC) (t)	96
Particule (PM) (t)	52
Alte categorii standard de emisii atmosferice identificate în reglementările relevante (metale grele) (kg)	13
<b>CANTITATE DE EMISII REDUSĂ</b>	<b>REDUCEREA OBTINUTĂ (CO<sub>2</sub>EQ)</b>
2017	534.841



## DIVIZIA AGREGATE

EMISII ÎN AER	CANTITATE	
Pulberi sedimentabile	7,88 g/mp/lună	
Pulberi în suspensie	0,1 mg/m <sup>3</sup>	
<b>FLOTA DE AUTOVEHICULE A COMPANIEI</b>	<b>BETOANE</b>	<b>AGREGATE</b>
Numărul de mașini	42	26
Distanța parcursă	887.351	605.822





## BIODIVERSITATE

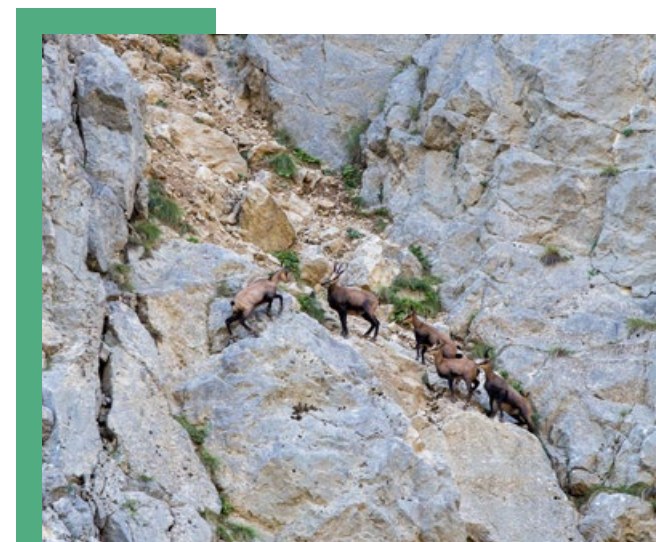
Toate punctele noastre de lucru operează în conformitate cu legislația internațională, națională și locală relevantă, evaluările impactului de mediu fiind în general o condiție indispensabilă pentru a permite activitatea în cariere. Pe lângă faptul că este atractiv economic, un proiect potențial trebuie să fie compatibil cu obiectivele privind protecția mediului. Metodele de exploatare a carierelor care minimizează degradarea mediului, precum și reabilitarea siturilor de extracție reprezintă priorități pentru noi.



Pentru a promova diversitatea biologică în cadrul carierelor și balstierelor noastre, am adoptat la nivel de Grup un set de norme pentru protecția speciilor. HeidelbergCement este prima companie din industria materialelor de construcție care a implementat un astfel de proiect.

Cele zece principii descrise în aceste norme au scopul de a facilita dialogul cu autoritățile și asociațiile pentru protecția mediului, precum și cu publicul larg. De asemenea, acestea sunt create și pentru a promova diversitatea biologică și protecția mediului în timpul și după operațiunile de exploatare.

POZIȚIONAREA GEOGRAFICĂ	COMUNA BICAZUL ARDELEAN, JUDEȚUL NEAMȚ	COMUNA BĂIȚA CRĂCIUNEȘTI, JUDEȚUL HUNEDOARA	SAT LESPEZI, COMUNA MOROIENI, JUDEȚUL DĂMBOVIȚA
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 National Cheile Bicazului - Hasmas 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 află pe teritoriul Parcului
Tipul operațiunii	Carieră de extracție	Carieră de extracție	Carieră de extracție
Dimensiunea amplasamentului operațional	40 ha	25 ha	25 ha
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin atributele zonei protejate sau ale zonei cu valoare ridicată pentru biodiversitate din afara zonei protejate	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.	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.



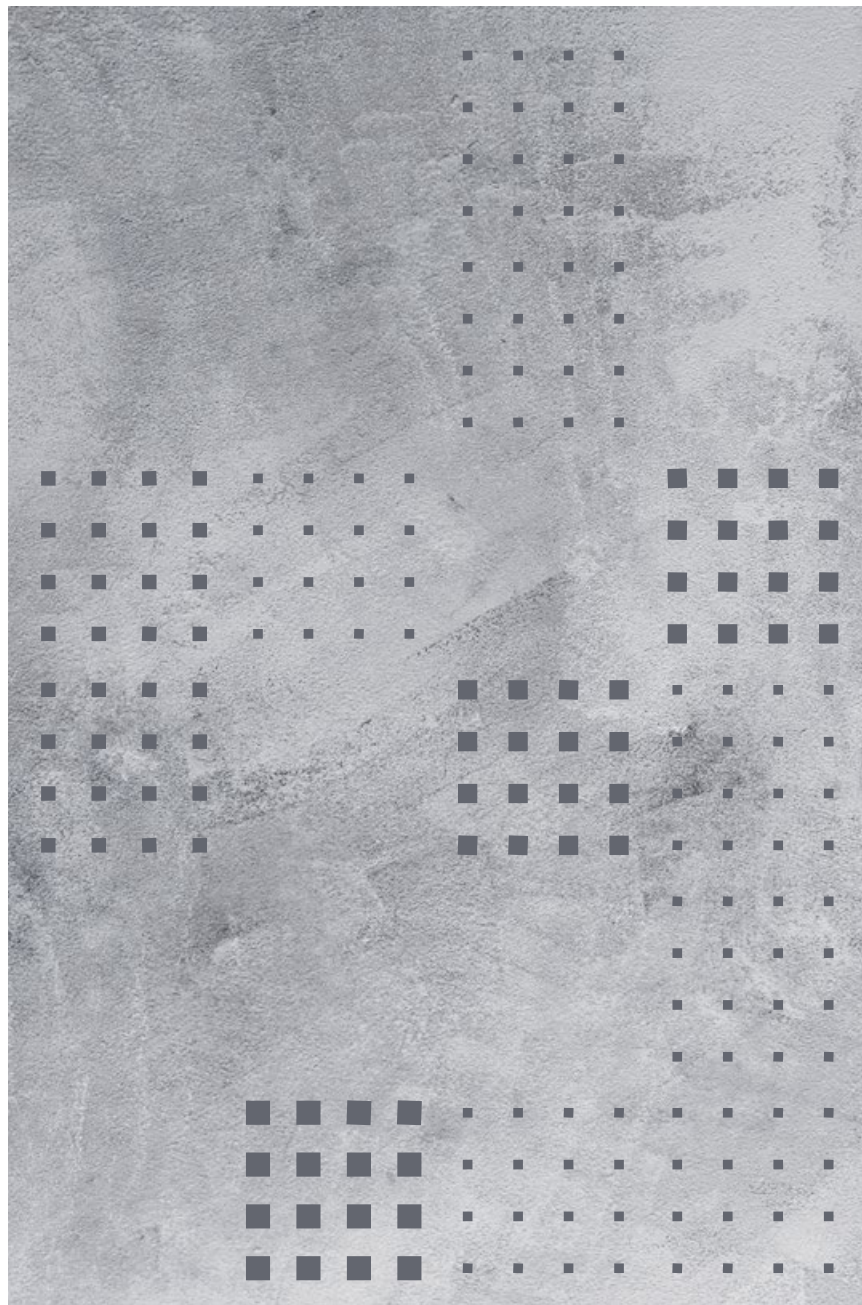
### QUARRY LIFE AWARD

În mai 2017, a fost lansată a patra ediție a concursului Quarry Life Award, o competiție științifică și educațională care are loc o dată la trei ani. Scopul acesteia este de a încuraja abordările inovatoare, care să crească biodiversitatea în cadrul carierelor și de a spori nivelul de conștientizare cu privire la ecologia exploatărilor miniere.

Studenti, oameni de știință, organizații non-guvernamentale, dar și oameni din comunitatea locală au avut posibilitatea de a depune proiecte până în luna noiembrie. Competiția care s-a dovedit a fi de succes în trecut este împărțită în două categorii în 2017, pentru a oferi șanse egale participanților, indiferent de cunoștințele lor: cercetare și comunitate.

Rezultatele competiției vor fi anunțate în 2018, când va avea loc și implementarea proiectelor câștigătoare. Mai multe informații despre concurs pot fi găsite [aici](#).









## CEL MAI NOU ȘI MAI LUNG TRASEU MONTAN DE VIA FERRATA DIN ROMÂNIA

Inaugurat în luna iunie a anului 2017, traseul este situat în inima Rezervației Naturale Cheile Șugăului – Munticelu, localitatea Bicz Chei (județul Neamț). Via Ferrata Astragalus aduce o noutate absolută pentru România – o activitate de aventură și recreere în natură, la mijlocul dintre escaladă și drumeție montană, accesibilă publicului larg. Denumirea provine din italiană, unde înseamnă „drum de fier”. Pe lângă peisajul deosebit și patrimoniul natural de excepție, situl în care se află Via Ferrata Astragalus, Cheile Șugăului-Munticelu, un sit NATURA 2000, găzduiește o specie de plantă unică, care a fost identificată aici pentru prima dată în lume – *Astragalus pseudopurpureus*. Cea mai mare parte a populației acestei plante (95% din totalul mondial) se găsește doar aici, fiind semnul distinctiv al rezervației.

Investiția Via Ferrata Astragalus este un element de infrastructură care este integrat într-un proiect mai complex – Management Conservativ pentru o minune a naturii, o activitate finanțată de Uniunea Europeană. Clubul Montan Român și HeidelbergCement România au încheiat un parteneriat la finalul anului 2015 pentru construcția acestui traseu de Via ferrata în interiorul Rezervației Naturale Cheile Șugăului-Munticelu.

Traseul este primul proiect de acest gen din România realizat conform standardelor occidentale, după modelul celor din Austria și Germania, cu sprijinul HeidelbergCement România. Investiția totală se ridică la aproximativ 20.000 de euro.



## TABĂRA „MUNȚOMANII LA TREABĂ”

În iulie 2017, Asociația Ecologică Floare de Colț, în parteneriat cu HeidelbergCement România și Școala Coresi, a organizat tabăra montană tematică de voluntariat și educație nonformală „Munțomanii la treabă”.

Pe parcursul celor patru zile, cei 36 de elevi cu vârste între 10 și 18 ani, au participat la activități specifice, de drumeție montană, refacere și ecologizare trasee turistice montane, cățărare la stâncă și la panou, rapel și tiroliană, jocuri tematice distractive sau foc de tabără. Activitățile s-au desfășurat în Munții Bucegi. Proiectul face parte din programul „Natura ne învață primii pași în viață”, program în care au fost implicate deja 3.678 de persoane (copii, tineri, părinți, cadre didactice, monitori), în cele 72 de etape derulate pe parcursul a șapte ani.



## RENOVAREA CENTRULUI DE EXCELENȚĂ EDUCAȚIE TIMPURIE DIN BUCUREȘTI

Educația de calitate este unul din pilonii strategiei de investiții comunitare a HeidelbergCement România. Dincolo de actul educațional și procesul de predare, este extrem de important pentru copii să își desfășoare activitatea în spații bine amenajate, care să le ofere cele mai bune condiții. Astfel, la inițiativa Centrului Step by Step, am susținut în 2017 renovarea Centrului de Educație Timpurie din București, unde învață lunar aproximativ 200 de copii. Misiunea Centrului Step by Step este promovarea valorilor unei societăți globale deschise pentru dezvoltarea unui sistem educațional de calitate, democratic, inovator, cu asigurarea respectului pentru diversitate.

Asociația își desfășoară activitatea prin centre multifuncționale de educație și formare, dezvoltare personală și servicii integrate. Centrul multifuncțional pune în practică filozofia actuală legată de dezvoltarea timpurie a copilului prin satisfacerea nevoilor de sănătate și nutriție, educație, protecție și sprijinirea parentalității într-o unitate care înglobează toate aceste servicii.

## CLUB SPORTIV BIKEPERT BIKEPERT ALPINE CHALLENGE

Am susținut în 2017 proiectul BikeXpert Alpine Challenge, o inițiativă a partenerilor de la Clubul Sportiv Bikexpert. BikeXpert Alpine Challenge este un concurs provocator de mountain bike ce își propune să sprijine un stil de viață energic și să promoveze ciclismul, ca mod sănatos și ecologic de petrecere al timpului liber, în Subcarpații de Curbură și în Munții Leaota. Evenimentul vine în întâmpinarea iubitorilor de natură, a cicliștilor amatori și profesioniști ce doresc să-și testeze abilitățile pe două roți, într-un cadru natural de neuitat. La fiecare ediție există trasee pentru copii, unul de 16 km și unul de tip XCO, amenajat în parcul orașului Pucioasa. O parte din banii obținuți la BikeXpert Alpine Challenge din taxele de înscriere au fost donate către MagiCAMP, tabara specială pentru copii cu afecțiuni oncologice, de lângă Pucioasa.





# Index de conținut





## GRI

STANDARD GRI	INFORMAȚIE	OBIECTIV DE DEZVOLTARE DURABILĂ	NR. PAGINII/ PAGINILOR ȘI/ SAU RĂSPUNS DIRECT	OMISIUNE
<b>GRI 101: BAZA 2016</b>				
<b>INFORMAȚII GENERALE</b>				
<b>PROFILUL ORGANIZAȚIEI</b>				
	102-1 Numele organizației		7	
	102-2 Activități, branduri, produse și servicii		10	
	102-3 Localizarea sediilor centrale		7	
	102-4 Localizarea operațiunilor		10	
	102-5 Proprietate și formă legală		10	
	102-6 Piețe deservite		10	
	102-7 Dimensiunea organizației		10, 12, 37	
<b>GRI 102</b>	102-8 Informații cu privire la angajați și alți lucrători	 	37	
<b>Informații generale</b>		8.5 10.3		
<b>2016</b>	102-9 Lanț de furnizori		68	
	102-10 Modificări semnificative la nivelul organizației și al lanțului său de furnizori		Nu au existat.	
	102-11 Principiul precauției sau abordarea precaută		20	
	102-12 Inițiative externe		24	
	102-13 Afiliari		24	
		17.3		

### GRI 102





#### Informații generale

#### 2016

<b>STRATEGIE</b>				
	102-14 Declarația președintelui		4-5	
	102-15 Impact, riscuri și oportunități-cheie		20	
<b>ETICĂ ȘI INTEGRITATE</b>				
	102-16 Valori, principii, standarde și norme		21-22	
	102-17 Instrumente prin care se pot accesa sfaturi sau semnala îngrijorări privind etica	16.3	22	
<b>GUVERNARE CORPORATIVĂ</b>				
	102-18 Structură de guvernare corporativă		20	
	102-22 Componența echipei de management și comitetele sale	 	20	
		5.5 16.7		
<b>IMPLICAREA PĂRȚILOR COINTERESATE</b>				
	102-40 Lista categoriilor de părți cointeresate		29-31	
	102-41 Contracte colective de muncă		40	
		8.8		
	102-42 Identificarea și selectarea părților cointeresate		25	
	102-43 Abordarea proceselor de consultare a părților cointeresate		25	
	102-44 Subiecte-cheie și probleme ridicate		29-31	
<b>PROCESUL DE RAPORTARE</b>				
	102-45 Entități incluse în situațiile financiare consolidate		7	
	102-46 Definirea conținutului raportului și a limitelor temelor		27-28	
	102-47 Lista temelor semnificative (materiale)		27-28	
	102-48 Informații actualizate		Nu au existat.	
	102-49 Modificări în procesul de raportare		Nu au existat.	

<b>GRI 102</b> Informații generale 2016	102-50 Perioada de raportare		7	
	102-51 Data celui mai recent raport	 12.6	Raport de Sustenabilitate HeidelbergCement România 2016	
	102-52 Ciclu de raportare		Anual	
	102-53 Persoană de contact pentru întrebări cu privire la raport		7	
	102-54 Raportarea în conformitate cu standardele GRI	 12.6	7	
	102-55 Indexul de conținut GRI		70-82	
	102-56 Verificare externă		Raportul nu a fost verificat extern.	

**TEME SEMNIFICATIVE (MATERIALE)****TEME LEGATE DE MEDIU****ENERGIE**

<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27					
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		53					
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		53					
<b>GRI 302</b> Energie 2016	302-1 Consum de energie în cadrul organizației	 7.2	 8.4	 12.2	 13.1	53		
	302-3 Intensitatea energiei	 7.2	 7.3	 8.4	 12.2	 13.1	53	
	302-4 Reducerea consumului de energie	 7.2	 7.3	 8.4	 12.2	 13.1	53	








**APĂ**




<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		60	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		60	
<b>GRI 303</b> Apă și efluenți 2018	303-1 Interacțiunea cu apa ca resursă comună	 6.3 6.4 6.A	 12.4	60
	303-3 Extragerea apei		6.4	60
	303-5 Consumul de apă		6.4	60

**BIODIVERSITATE**




<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27		
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		58		
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		59		
<b>GRI 304</b> 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	 14.2	 15.1 15.5	59

**EMISII**

<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27		
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		54		
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		54-55		
<b>GRI 305</b> Emisii 2016	305-5 Reducerea emisiilor cu efect de seră	 13.1	 14.3	 15.2	54
	305-7 Oxizi de azot (NO <sub>x</sub> ), oxizi de sulf (SO <sub>x</sub> ) și alte emisii semnificative	 3.9	 12.4	 14.3	 15.2

EFLUENȚI ȘI DEȘEURI				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		50-51, 60	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		51-52, 60	
<b>GRI 306</b> Efluenți și deșeuri 2016	306-1 Deversarea apei, în funcție de calitatea acesteia și de utilizare	 3.9 6.3 6.4 6.6 12.4 14.1	60	
	306-2 Deșeuri, în funcție de tip și de metodă de eliminare	 3.9 6.3 12.4 12.5	51-52	
PRODUSE ȘI SERVICII				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		14	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		14	
CONFORMAREA CU STANDARDELE DE MEDIU				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		21	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		22	
<b>GRI 307</b> Conformarea cu reglementările de protecție a mediului 2016	307-1 Neconformarea cu legislația și reglementările privind protecția mediului	 16.3		La momentul raportării, informațiile privind neconformarea cu legislația și reglementările privind protecția mediului nu erau disponibile.

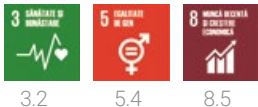
EVALUAREA FURNIZORILOR: CONFORMARE CU STANDARDELE DE MEDIU				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		68	
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-3 Evaluarea abordării manageriale		68	
	308-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criteriile de mediu			La momentul raportării, informația privind furnizorii noi care au fost evaluați folosind criteriile de mediu nu era disponibilă.
<b>GRI 308</b> Evaluarea furnizorilor: conformarea cu standardele de mediu 2016	308-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criteriile de mediu			
TEME ECONOMICE				
PERFORMANȚĂ ECONOMICĂ				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		12	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		12	









<b>GRI 201</b> Performanță economică 2016	201-1 Valoare economică direct generată și valoare economică distribuită	 8.1 8.2	12	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.
	201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități generate de schimbările climatice	 9.1 9.4 9.5	20	
	201-3 Obligații definite în planul de beneficii și alte planuri de pensionare		42	
	201-4 Asistență financiară din partea structurilor guvernamentale		12	
<b>PREZENȚĂ PE PIAȚĂ</b>				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		20	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		20	
<b>GRI 202</b> Prezența pe piață 2016	202-2 Procentul de angajați în funcții de conducere recrutați din comunitățile locale	 8.5	20	
<b>IMPACT ECONOMIC INDIRECT</b>				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		64	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		65-66	

<b>GRI 203</b> Impact economic indirect 2016	203-1 Investiții în infrastructură și servicii	 5.4	 9.1 9.4	 11.2	66	
	203-2 Impact economic indirect semnificativ	 1.2 1.4	 3.8	 8.2 8.3 8.5	65	
<b>PRACTICI DE ACHIZIȚII</b>						
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale				27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale				68	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale				68	
<b>GRI 204</b> Practici de achiziții 2016	204-1 Proportia cheltuielilor cu furnizorii locali		 8.3		68	
<b>TEME SOCIALE</b>						
<b>COMUNITĂȚI LOCALE</b>						
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale				27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale				23, 25, 31	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale				39, 65	
<b>GRI 413</b> Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni care au implicat comunitățile locale, evaluări ale impactului avut și programe de dezvoltare				65	
<b>ANTICORUPȚIE</b>						
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale				27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale				22-23	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale				22	
<b>GRI 205</b> Anticorupție 2016	205-2 Comunicare și formare cu privire la politicile și procedurile anticorupție				22	 16.5
	205-3 Incidente de corupție confirmate și măsuri corective					



COMPORTAMENT ANTICONCURENȚIAL				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		22	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		22	
<b>GRI 206</b> Comportament anticoncurențial 2016	206-1 Măsurile legale cu privire la comportamentul anticoncurențial, antitrust și de monopol	 16.3	22	
CONFORMARE CU STANDARDELE SOCIALE				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		22-23	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		22	
<b>GRI 419</b> Conformare socio-economică 2016	419-1 Neconformarea cu reglementările din sfera socio-economică	 16.3	22	
SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA CONSUMATORULUI				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		23	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		14, 30	
<b>GRI 416</b> Sănătatea și siguranța consumatorului 2016	416-1 Evaluarea impactului produselor și serviciilor asupra sănătății și siguranței consumatorului		14, 20	

ETICHETAREA ȘI MARKETINGUL PRODUSELOR				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		21	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		22, 30	
<b>GRI 417</b> Promovarea produselor și serviciilor 2016	417-1 Cerințe și informații necesare pentru etichetarea produselor și serviciilor	 12.8	21, 30	
LOCUL DE MUNCĂ				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		27	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		36	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		38, 43-44	
<b>GRI 401</b> Ocuparea forței de muncă 2016	401-1 Angajați noi și fluctuația de personal	 5.1 8.5 8.6 10.3	38	
	401-2 Beneficii acordate angajaților cu normă întreagă, care nu sunt acordate angajaților pe perioadă determinată sau celor cu jumătate de normă	 3.2 5.4 8.5	43	
	401-3 Concediu de creștere a copilului	 5.1 5.4 8.5	44	
RELAȚIA ANGAJAT-ANGAJATOR				
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		28	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		40	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40	

<b>GRI 402</b> Relația management – angajați 2016	402-1 Perioada minimă de preaviz pentru schimbări operaționale	 8.8	40			
<b>SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ</b>						
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		28			
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		23, 38, 45-46			
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		38, 44-46			
<b>GRI 403</b> Sănătatea și securitatea în muncă 2018	403-1 Sistemul de management al sănătății și securității în muncă	 8.8	38			
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor		45			
	403-3 Servicii privind sănătatea în muncă		45			
	403-4 Subiecte legate de sănătatea și siguranța în muncă, reglementate prin acorduri oficiale, încheiate cu sindicatele	 8.8	 16.7	45		
	403-5 Instruirea forței de muncă privind sănătatea și securitatea în muncă	 8.8		42, 44-46		
	403-9 Accidente de muncă	 3.6 3.9	 8.8	 16.1	45	
<b>INSTRUIRE ȘI PREGĂTIRE</b>						
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		28			
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		41-42			
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		42			

<b>GRI 404</b> Instruire și pregătire 2016	404-1 Număr mediu de ore de formare pe an, per angajat	 4.3 4.4 4.5	 5.1	 8.2 8.5	 10.3	42	
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor profesionale în rândul angajaților și programe de asistență în cazul schimbării poziției în Societate		 8.2			41	
	404-3 Procentajul angajaților care sunt evaluați regulat și care primesc consiliere de dezvoltare profesională		 5.1	 8.5	 10.3		42
<b>DIVERSITATE ȘI EGALITATE DE ȘANSE</b>							
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale					28	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale					23, 39-40	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale					39	
<b>GRI 405</b> Diversitate și egalitate de șanse 2016	405-1 Diversitatea echipelor de conducere și a angajaților	 5.1 5.5	 8.5			39	
<b>EVALUAREA FURNIZORILOR DIN PERSPECTIVA STANDARDELOR SOCIALE</b>							
<b>GRI 103</b> Abordarea managerială 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale					28	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale					23, 64, 68	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale					68	
<b>GRI 414</b> Evaluarea furnizorilor din perspectiva standardelor sociale 2016	414-2 Impact social negativ în lanțul de aprovizionare și măsuri implementate	 5.2	 8.8	 16.1		64, 68	

LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI NEGOCIERE COLECTIVĂ				
<b>GRI 103</b>	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		28	
<b>Abordarea managerială 2016</b>	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		23, 40	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		40	
<b>GRI 407</b>	407-1 Operațiuni și furnizori unde dreptul la asociere și negociere colectivă este supus unor riscuri	 8.8	40, 68	
EVALUAREA FURNIZORILOR: RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI				
<b>GRI 103</b>	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale		28	
<b>Abordarea managerială 2016</b>	103-2 Abordarea managerială și componentele sale		23, 38-40	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale		39	
<b>GRI 412</b>	412-2 Instruirea angajaților cu privire la politici sau proceduri legate de respectarea drepturilor omului	 5.2  8.5 8.8  10.3  16.2	38, 40, 42	



# HEIDELBERGCEMENT

---

Raport de sustenabilitate  
HeidelbergCement România

2017