

An aerial photograph of an industrial facility, possibly a cement plant, with a strong green color cast. The image shows various structures, pipes, and machinery. The text is overlaid on the right side of the image.

# Afaceri solide

*pentru*

# construcții solide

---

**HEIDELBERGCEMENT**

Raport de Sustenabilitate  
HeidelbergCement România  
2016

# CUPRINS

**DESPRE ACEST RAPORT ... 5**  
**MESAJUL PREȘEDINTELUI ... 6**

**1 2016,  
ANUL INTEGRĂRII**  
... 8

HeidelbergCement în România ... 10  
Integrarea structurilor de business ... 12  
HeidelbergCement Highlights în lume ... 13  
Cifre cheie HeidelbergCement România în 2016 ... 15  
Performanță economică ... 20  
Lanțul de aprovizionare local / Valoarea creată pentru furnizori locali ... 21

**2 GUVERNANȚĂ  
CORPORATIVĂ**  
... 22

Cum abordăm sustenabilitatea ... 24  
Guvernanță corporativă ... 25  
etică și managementul riscului ... 26  
Sistemul intern de management al sustenabilității ... 27  
Conformare, valori și standarde ... 28  
Matricea de materialitate ... 30  
Comunicarea cu stakeholderii ... 32

**3 ANGAJAȚII**  
... 38

Dezvoltarea angajaților noștri ... 46  
Egalitate și diversitate ... 49  
Negocierea colectivă și sindicatele ... 50  
Sănătate și securitate în muncă ... 51

**4 PROTECȚIA  
MEDIULUI**  
... 54

Materiale ... 56  
Energie și combustibili ... 58  
Reducerea consumului de energie ... 59  
Emisii ... 60  
Monitorizarea calității aerului ... 61  
Apă ... 64  
Deșeuri ... 65  
Reducerea impactului de mediu ... 66  
Biodiversitate ... 67

**5 INVESTIȚII ÎN  
COMUNITATE**  
... 68

Quarry Life Award ... 72  
Indexul de conținut GRI ... 74



## DESPRE ACEST RAPORT

Acesta este cel de-al patrulea raport de sustenabilitate realizat de filiala locală a grupului industrial HeidelbergCement. Raportul analizează datele aferente anului 2016, de la 1 ianuarie până la 31 decembrie, fiind primul raport de sustenabilitate al companiei după fuziunea din decembrie 2015 ale celor trei societăți principale deținute în România, Carpatcement Holding S.A., Carpat Beton S.R.L. și Carpat Agregate S.A.

La data de 1 decembrie 2015, Carpatcement Holding S.A., cu sediul în Șoseaua București-Ploiești 1A, Bucharest Business Park, clădirea C2, etajele 1-4, Sector 1, București, înregistrată în Registrul Comerțului sub nr. J40 /5389/1998, codul unic de înregistrare 10640589 a fuzionat cu Carpat Beton S.R.L., cu sediul în Șoseaua București-Ploiești 1A, Bucharest Business Park, clădirea C2, etajul 1, sector 1, București, înregistrată în Registrul Comerțului sub nr. J40 / 8579/2002, cod unic de înregistrare 11958280 și Carpat Agregate S.A., cu sediul în Șoseaua București-Ploiești nr. 1A, Bucharest Business Park, clădirea C2, etaj 1, sector 1, București, înregistrată în Registrul Comerțului sub nr. J40 / 15396/1994, cod unic de înregistrare 620504. În urma acestei fuziuni, Carpat Beton S.R.L. și Carpat Agregate SA au fost absorbite de Carpatcement Holding S.A., care a fost redenumită HeidelbergCement România S.A. și care a preluat automat toate drepturile și obligațiile societăților absorbite, în conformitate cu legea în vigoare.

Acest raport prezintă angajamentul companiei pentru obiectivele de dezvoltare durabilă și pentru o dezvoltare care să respecte principiile sustenabilității și responsabilității sociale corporative.

Odată cu integrarea operațiunilor, compania a stabilit obiective și priorități comune de dezvoltare pe termen scurt, mediu și lung, obiective prezentate la sfârșitul acestui raport.

Pentru realizarea acestui raport, HeidelbergCement România a respectat metodologia de raportare descrisă de standardele Global Reporting Initiative, opțiunea Core. Dincolo de indicatorii care au fost raportați conform analizei de materialitate, au fost adăugați indicatori corporativi și informații interne de performanță considerate utile pentru stakeholderii companiei. Principala diferență față de rapoartele anterioare (cele aferente anilor 2014-2015, 2012-2013, 2010-2011, care pot fi consultate pe site-ul [heidelbergcement.ro/dezvoltaredurabila](http://heidelbergcement.ro/dezvoltaredurabila)) a fost integrarea

informațiilor privind performanța non-financiară a companiei, pentru toate cele trei divizii. Astfel, compania dă startul unui nou proces de raportare pentru anul 2016, iar informațiile prezentate în acest raport vor fi considerate de referință pentru următoarele cicluri de raportare.

În prezent, nu realizăm un audit (verificare) extern al rapoartelor noastre de sustenabilitate.

Acest raport a fost pregătit de o echipă a cărei componență îi cuprinde pe:

- Sorin Trifa / Director financiar
- Eliza Udoi / Director resurse umane
- Gabriela Niculae / Manager protecția mediului
- Dorina Mirza / Manager calitate
- Arnăutu Bogdan / Manager comunicare

Procesul de raportare s-a desfășurat cu sprijinul tehnic și consultanța echipei The CSR Agency.

Pentru sugestii și sesizări legate de prezentul raport de sustenabilitate ne puteți scrie la: [bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro](mailto:bogdan.arnautu@heidelbergcement.ro)



**FLORIAN ALDEA**

General Manager  
HeidelbergCement Romania

**Dragi prieteni,**

**Este o onoare să vă prezint cel de-al patrulea raport al grupului HeidelbergCement România. Pentru prima dată, am realizat un raport de sustenabilitate aferent primului an în care am activat integrat, după fuziunea din decembrie 2015 a diviziilor de ciment, agregate și betoane.**

Anul 2016 a fost un an de coeziune, un an în care echipele s-au armonizat și calibrat pentru a construi în continuare împreună pe baze solide, pentru a ne angaja în obiective comune, în vederea dezvoltării companiei urmărind principiile dezvoltării durabile, în conformitate cu strategia noastră pe termen lung în România.

Strategia noastră de afaceri are la bază o cultură a eticii și responsabilității față de toți stakeholderii noștri: de la mediul în care ne desfășurăm activitatea, până la furnizorii și partenerii non-guvernamentali alături de care implementăm proiecte pentru a contribui la creșterea comunităților locale din jurul fabricilor noastre. Ne instruiem angajații periodic, astfel încât aceștia să acționeze cu integritate la fiecare pas, iar eforturile noastre se concentrează pe respectarea cu strictețe a legislației naționale și europene, dar și a celor mai înalte standarde din industria în care activăm.

Comunicăm în permanență cu echipa noastră formată în 2016 din 945 de angajați și încercăm să le oferim un mediu de lucru pozitiv, unde securitatea și sănătatea în muncă reprezintă o prioritate.

Totodată, le oferim angajaților programe de pregătire și dezvoltare profesională și personală, dar și o serie de beneficii importante care ne ajută să avem în permanență o echipă puternică și motivată.

Strategia noastră de sustenabilitate are în prim-plan responsabilitatea față de mediul înconjurător, de aceea investim constant în măsuri de reducere și eficientizare a consumului de materii prime și energie. Acestea au depășit în 2016 valoarea de 330.000 de euro, iar investiția majoră s-a concentrat pe amenajarea unei unități de procesare pentru combustibili alternativi.

Contribuim alături de partenerii non-guvernamentali la creșterea comunităților unde ne desfășurăm activitatea, implementând proiecte care să asigure dezvoltarea acestora pe termen lung. În 2016, bugetul nostru de investiții comunitare a depășit 1.220.000 lei, cu investiții care s-au concentrat pe protecția mediului și educație.

Toate măsurile și inițiativele prezentate în paginile acestui raport de sustenabilitate contribuie la performanța noastră non-financiară, sprijinindu-ne în misiunea de a dezvolta afaceri solide pentru construcții solide.



# 2016, ANUL INTEGRĂRII

2016, anul integrării | Guvernanță corporativă | Angajați | Protecția mediului | Investiții în comunitate

## 1.1 HEIDELBERGCEMENT ÎN ROMÂNIA



**3**  
fabrici de  
ciment

**21**  
stații de  
betoane

**7**  
cariere

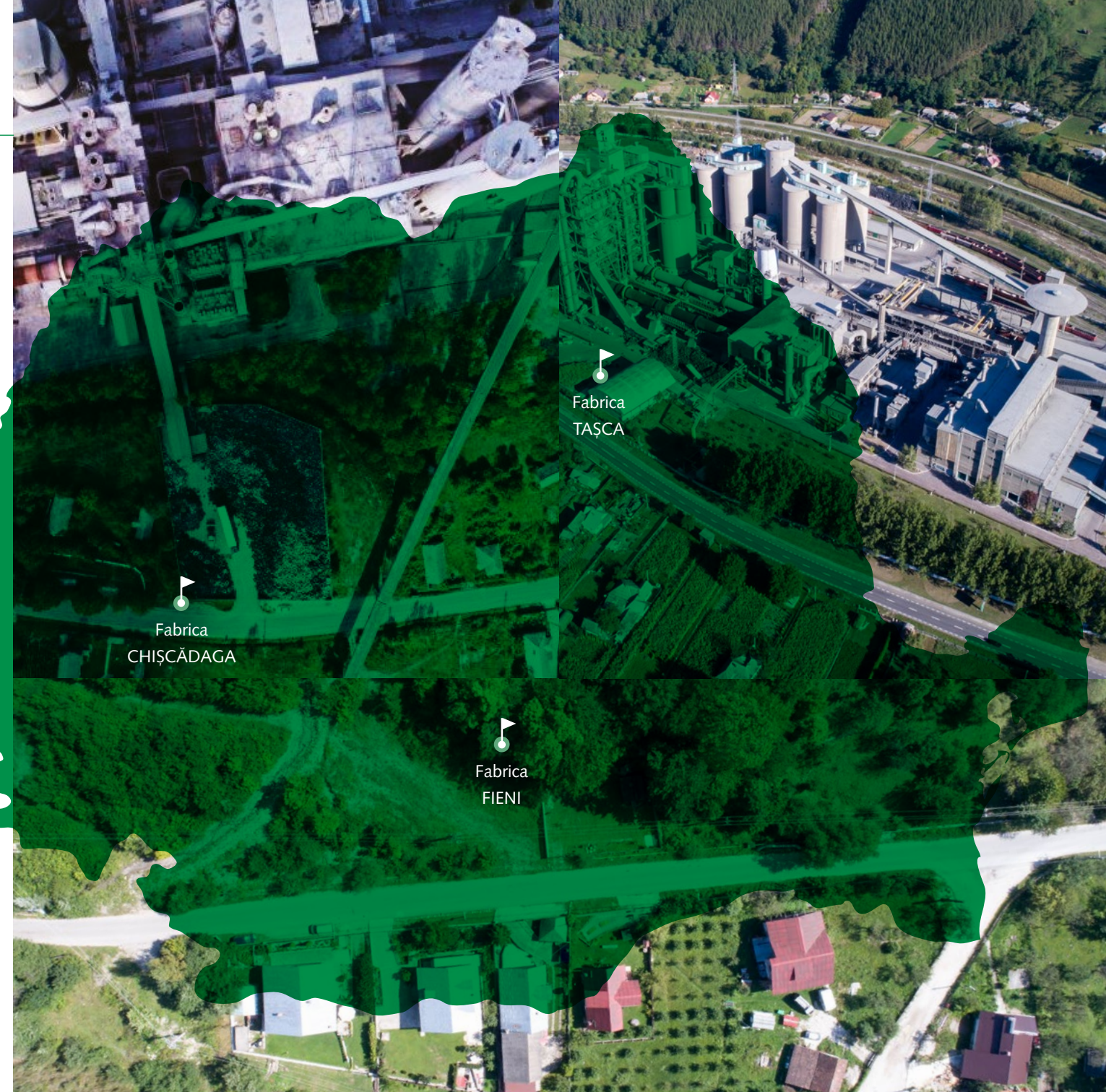
**5**  
balastiere  
de agregate

HeidelbergCement deține trei fabrici de ciment la Tașca, Fieni și Chișcădaga, 21 stații de betoane, 7 cariere și 5 balastiere de agregate.

La data de 1 decembrie 2015 Grupul internațional HeidelbergCement a finalizat procesul de fuziune a celor mai importante trei societăți deținute în România, Carpatcement Holding S.A., Carpat Beton S.R.L. și Carpat Agregate S.A. au devenit o singură companie, sub numele HeidelbergCement România S.A.

În România, Grupul HeidelbergCement deține alte 3 societăți, astfel:

- **Carpat Cements S.R.L.**  
companie specializată în transportul cimentului
- **Carpat Beton Servicii Pompe S.R.L.**  
companie specializată în transportul și pomparea betonului
- **Recyfuel S.R.L.**  
companie specializată în pre-tratarea și livrarea deșeurilor pentru valorificare energetică în fabricile de ciment



Fabrica  
TAȘCA

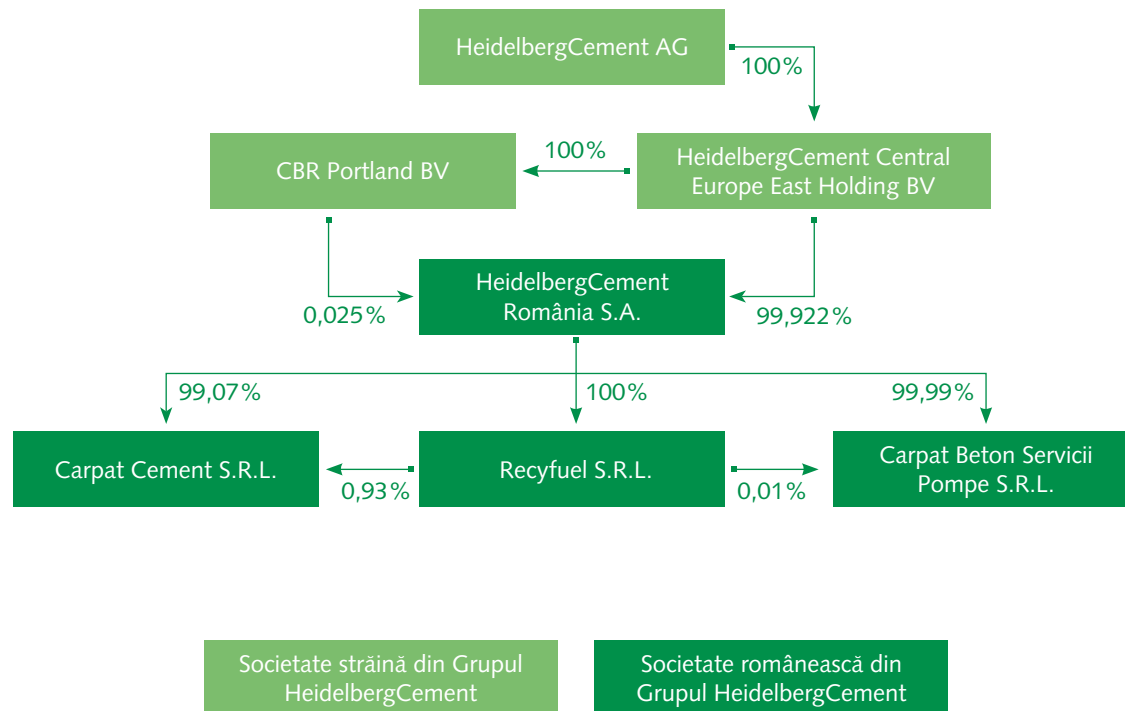
Fabrica  
CHIȘCĂDAGA

Fabrica  
FIENI

## 1.2 INTEGRAREA STRUCTURILOR DE BUSINESS

Procesul de fuziune al celor trei societăți de ciment, betoane și agregate a început la data de 15 mai 2015, având ca scop consolidarea operațiunilor Grupului HeidelbergCement pe piața din România și întărirea poziției companiei pe plan local. Procesul de reorganizare internă a fost încheiat în decembrie 2015.

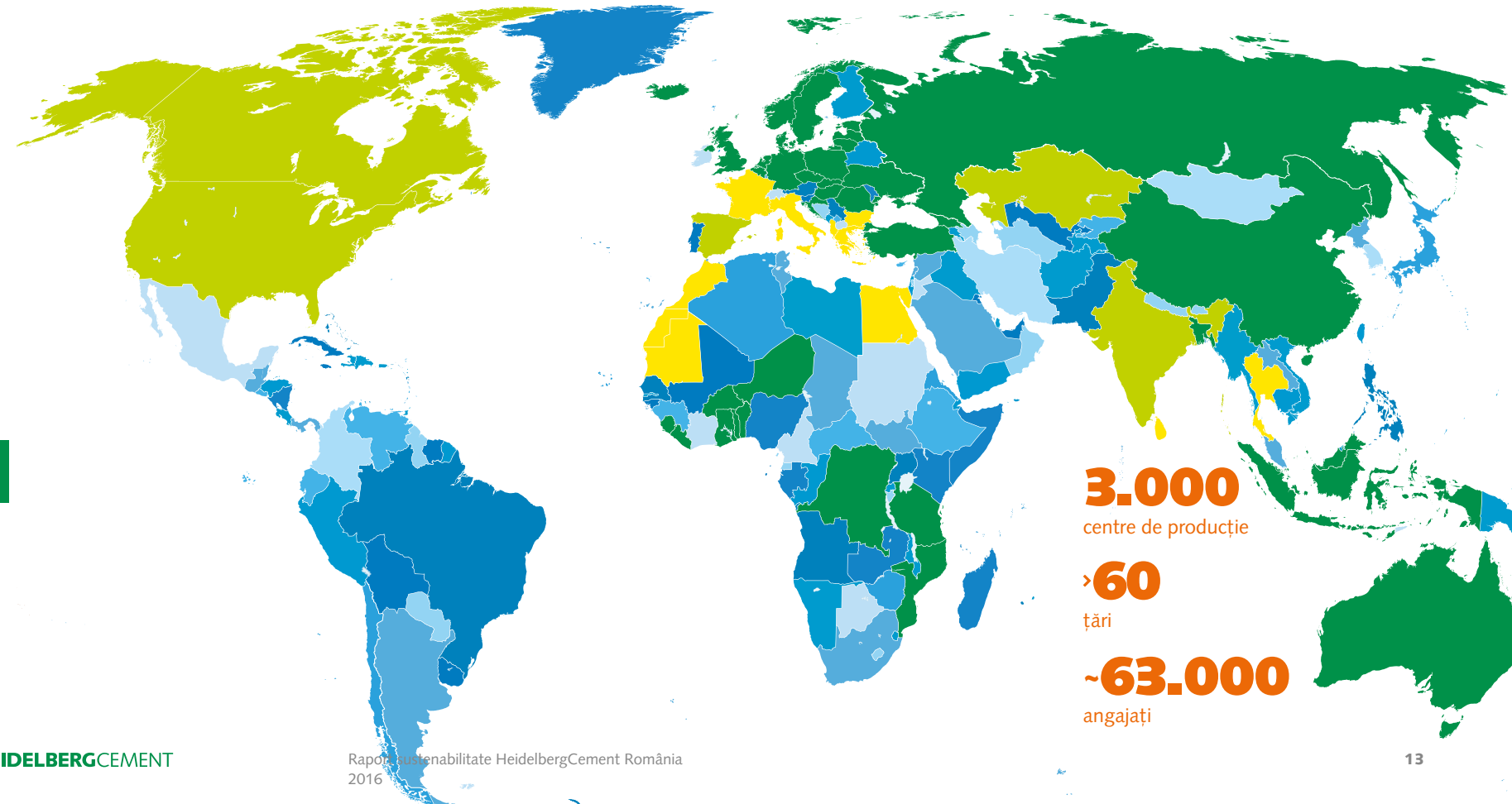
### STRUCTURA ACȚIONARIATULUI



## 1.3 HEIDELBERGCEMENT HIGHLIGHTS ÎN LUME

Grupul HeidelbergCement este lider mondial pe piața de agregate și un important jucător în domeniul cimentului, betonului și al altor activități conexe, ceea ce îl poziționează printre cei mai mari producători de materiale de construcții din lume. Grupul desfășoară activități în 3.000 de centre de producție din peste 60 de țări, având o echipă de aproximativ 63.000 de angajați.

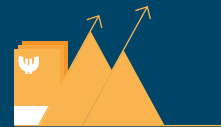
- HeidelbergCement
- Italcementi
- HeidelbergCement & Italcementi





Cu un total al investițiilor de peste **500 mil. €**, Grupul HeidelbergCement este unul dintre cei mai importanți investitori germani din România.

**CIFRE CHEIE ALE GRUPULUI HEIDELBERGCEMENT ÎN 2016**



creștere a veniturilor  
**+12,6%**



creștere a numărului de angajați  
**+32,9%**

**47%** din orele de training oferite angajaților au fost din sfera securității și sănătății ocupaționale

**116,6 mil. €**  
investiți în cercetare și tehnologie

**90%** din bugetul de achiziții investit în furnizori locali

**23,5%** rata de utilizare a combustibililor alternativi în procesul de producție

**60.424** numărul de angajați ai companiei

**80%** din locațiile de operare ale companiei nu au înregistrat niciun accident de muncă

1.4 CIFRE CHEIE HEIDELBERGCEMENT ROMÂNIA ÎN 2016



**95%** furnizori locali



**1.220.000 lei** investiți în comunitățile HeidelbergCement România

**6** întâlniri pe an cu reprezentanții comunităților locale din jurul fabricilor de ciment

**945** de angajați în cele trei divizii ale companiei

media orelor de formare profesională  
**12,64 h/angajat**

**zero accidente de muncă**

**60%** din materialele de ambalare utilizate recuperate energetic



**16.450 MWh** energie economisită ca urmare a investițiilor pentru eficiența energetică realizate în anii precedenți

**17.563 MWh** energie vândută



## 1.5 PRODUSE ȘI SERVICII PENTRU CONSTRUCȚII SUSTENABILE

Toate produsele HeidelbergCement trebuie să îndeplinească cele mai înalte standarde de calitate. Lucrăm în continuu pentru dezvoltarea și testarea de noi produse și procese inovatoare, pentru a îndeplini cerințele tuturor clienților noștri. Ținta noastră este să ne îmbunătățim continuu procesele de producție a noilor rețete de ciment și beton, astfel încât să ne reducem consumul de energie, resurse naturale și astfel cantitatea de emisii de gaze cu efect de seră, eliberate în atmosferă.

Localizarea noastră ne permite să comunicăm în permanență cu clienții, astfel încât, pe lângă produsele pe care le comercializăm, le oferim acestora consultanță extinsă și sfaturi de utilizare optimă a produselor. La rândul nostru, acest model de colaborare ne permite să obținem feedback valoros, dezvoltând astfel produse și servicii adaptate la cerințele pieței și contextul local.

### PORTOFOLIUL DE PRODUSE AL HEIDELBERGCEMENT

#### CIMENT

##### CEM I 42.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente și structuri monolite sau prefabricate, armate, armate dispers sau precomprimate, executate tot timpul anului;
- Ciment destinat îmbrăcăminților rutiere (BcR) pentru drumuri, autostrăzi și aeroporturi;
- Ciment folosit în compoziția betonului celular autoclavizat, adezivilor și mortarelor uscate, preambalate.

##### CEM I 52.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente prefabricate, armate și precomprimate, executate tot timpul anului;
- Ciment folosit în compoziția betonului celular autoclavizat, adezivilor și mortarelor uscate, preambalate

##### CEM II A-LL 32.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente și structuri monolite sau prefabricate, armate și armate dispers, executate tot timpul anului.

##### CEM II A-S 32.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente și structuri monolite sau prefabricate, armate și armate dispers, executate tot timpul anului;
- Ciment pentru lucrări de stabilizare a pământurilor și materialelor granulare (balast stabilizat), în conformitate cu prevederile STAS 10473-1/1987.

##### CEM II A-LL 42.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente și structuri monolite sau prefabricate, armate și armate dispers, executate tot timpul anului.

##### CEM II A-S 42.5R (SR EN 197-1:2011)

- Ciment utilizat în elemente și structuri monolite sau prefabricate, armate și armate dispers, executate tot timpul anului;
- Ciment posibil a fi folosit în compoziția adezivilor și mortarelor uscate, preambalate.



#### BETON

##### BETOANE PENTRU ÎMBRĂCĂMINȚI RUTIERE

Betoanele rutiere (BcR), reglementate de normativul NE 014:2002, se utilizează în îmbrăcămințile rutiere ale parcarilor, platformelor, drumurilor, autostrăzilor și aeroporturilor etc. executate în cofraje fixe sau glisante, cu ajutorul unor sisteme de mașini cu turnare continuă.

Betoanele rutiere (BcR) - având clase între BcR 3,5 și BcR 5,0 și respectiv un raport maxim A/C de 0,45 - trebuie să asigure, în funcție de aplicație și clasa de trafic, durabilitatea îmbrăcăminților corespunzătoare unor perioade de serviciu prevăzute în mod specific de reglementările naționale, ale administrației sau cerințelor beneficiarului.

Îmbrăcămințile rutiere rigide, având clasa betonului adaptată diferitelor clase de trafic, oferă o excepțională durabilitate în diferite aplicații așa cum sunt aeroporturile, autostrăzile, drumurile de diferite categorii, platformele industriale, locurile de staționare pentru trafic greu etc.

##### CEM III A 42.5N LH (SR EN 197-1:2011)

- Ciment destinat elementelor și structurilor monolite simple, armate, armate dispers și prefabricate;
- Ciment cu căldura de hidratare redusă destinat elementelor masive, având volume de beton mai mari de 100 m<sup>3</sup> și grosimi mai mari de 1,50 m.

##### Z100 (SR EN 413-1:2011)

- Z100® este un ciment pentru zidărie și tencuială comercializat la saci de 40 Kg, cel mai nou produs ce a intrat în gama de cimenturi Carpatcement®. Este un liant specializat cu care se pot prepara mortare lucrabile și economice de zidărie și tencuială doar prin adăugarea de nisip și apă.

##### FILER DE CALCAR (SR EN 13043:2003)

- Prepararea amestecurilor bituminoase pentru drumuri, pardoseli etc.;
- Prepararea masticurilor bituminoase;
- Protecția de suprafață a produselor hidroizolante bituminoase;
- Adezivi și gleturi fine pentru lucrările de finisaje.

##### BETOANE DE ÎNALTĂ REZISTENȚĂ

Betoanele de înaltă rezistență (BIR) - prin clasa lor ridicată și raportul redus A/C - prezintă o serie de caracteristici microstructurale, favorabile și sub aspectul durabilității, așa cum sunt o porozitate scăzută, o absorbție respectiv o permeabilitate redusă. Pentru performanțele lor deosebite sub aspect structural și al durabilității, betoanele de înaltă rezistență (BIR) se mai numesc și betoane de înaltă performanță, fiind (în general) folosite în industria de prefabricate.

Betoanele de înaltă rezistență se folosesc în elemente subțiri, de etanșare, precum și în anumite structuri speciale care trebuie să ofere o durată mare de serviciu, eventual mai mare decât cea prevăzută în NE 012/1:2007, de 50 de ani.

Betoanele de înaltă rezistență (BIR) se folosesc preponderent în elemente structurale precomprimate intens solicitate din punct de vedere dinamic așa cum sunt grinzile de poduri, traversele de cale ferată etc. Aplicațiile betoanelor de înaltă rezistență necesită - ca și caracteristică tehnologică -

o evoluție rapidă a rezistențelor la compresiune pe termen foarte scurt, de ordinul zecilor de ore, funcție de specificul aplicației.

## PORIMENT

PORIMENT® L este un produs aplicabil atât în exteriorul cât și în interiorul clădirilor, având foarte bune proprietăți de izolare termică și fonică. Datorită consistenței sale specifice poate fi pompat până la o înălțime de 20 de etaje, pe o lungime a instalației de pompare de până la 200m, fără să fie necesare la punerea în operă echipamente de vibrație sau finisare și neînregistrându-se segregări sau neomogenități.

Având o greutate specifică foarte redusă, PORIMENT®L se recomandă ca strat nivelator termoizolant peste suprafețe cu obstacole, peste cabluri, țevi, conducte sau pardoseli denivelate. De asemenea, se poate folosi drept substrat de umplutură pentru șape autonivelante sau șape tradiționale. La exterior, este ideal ca substrat termoizolant (ex: nivelarea și izolarea termică/fonică a acoperișurilor cu probleme de planeitate și teraselor diverse).

## BETOANE DE UZ GENERAL

Betoanele uzuale - având clase între C8/10 și C40/50 (respectiv un raport A/C în scădere, pe măsura creșterii clasei, până la valori în jur de 0,40) - trebuie să asigure durabilitatea elementelor/structurilor corespunzătoare unei perioade de serviciu de 50 de ani, prevăzută de NE 012/1:2007.

Betoanele uzuale – reprezentând majoritatea betonului marfă produs în România - se folosesc în elemente solicitate în mod obișnuit din punct de vedere structural (inclusiv dinamic, seismic) așa cum sunt fundațiile, stâlpii, grinzile, centurile precum și alte elemente etc. aparținând construcțiilor civile, industriale și agricole respectiv lucrărilor de artă (poduri, viaducte, tuneluri etc.). În aceasta din urmă situație (a lucrărilor de infrastructură), al structurilor monumentale și a altor structuri ingineresti speciale, betoanele uzuale vor avea valori compoziționale limită (clasă de rezistență, raport A/C etc.) corespunzătoare asigurării duratei de serviciu specifice în conformitate cu CR 0/2012, de minim 100 de ani (adică practic dublu față de durata de serviciu prevăzută în NE 012/1:2007 care este de 50 de ani).

Aplicațiile betoanelor uzuale sunt cele obișnuite, clasa betonului rezultând din două evaluări complet separate, una sub aspect structural (analize și calcule structurale) și una din punctul de vedere al durabilității. Datorită faptului ca pot exista situații în care clasa betonului din considerente de asigurare a durabilității poate fi superioară celei rezultate din calcule structurale, evaluarea durabilității este o etapă obligatorie, necesară și ușor de realizat, recomandabil a fi efectuată, anterior calculului structural.

## BETOANE LUCRĂRI HIDROTEHNICE

Betoanele generice denumite „betoane masive” sunt reglementate de normativele NE 012/1:2007, NE 012/2:2010 cât și de normativul național PE 713, ediția în vigoare, toate având caracter obligatoriu.

Betoanele masive se utilizează, în conformitate cu prevederile proiectului, în fundațiile clădirilor civile, industriale și agricole, ale centralelor eoliene, turnurilor de telecomunicații, în diguri, baraje precum și în alte aplicații unde, sub aspect structural, este necesar un volum mare de beton.

## AGREGATE

### AGREGATE DE BALASTIERĂ

Utilizarea agregatelor naturale, în compoziția betonului, mortarului sau ca atare - în diferite aplicații tehnice - se face în conformitate cu prevederile reglementărilor tehnice în vigoare.

Modul de utilizare al agregatelor în betoane de ciment se face în baza prevederilor unor normative cu caracter obligatoriu, așa cum sunt NE 012/1:2007, NE 012/2:2010 și NE 014:2002 care prezintă și exigențe impuse acestora.

Data fiind diversitatea aplicațiilor agregatelor precum și a posibilităților producerii unor elemente/structuri prin variate procedee tehnologice, prezentăm mai jos o parte a posibilităților de utilizare a agregatelor de balastieră, după cum urmează:

- Nisipul de hidrociclon (sort 0-1mm) se utilizează în compoziția adezivilor și mortarelor uscate preambalate, în conformitate cu prevederile tehnice în vigoare;
- Nisipul (agregatul fin) de balastieră sort 0-4mm se poate utiliza ca atare, în diferite lucrări de construcții, sau în compoziția anumitor mortare uscate, preambalate, mai grosiere. Se utilizează în compoziția balastului stabilizat, betonului slab, betonului uzual și de înaltă rezistență (BIR) precum și a mixturilor asfaltice diverse, livrate din stații specializate;

- Agregatele grosiere de balastieră (4-8, 8-16, 16-22,4 și 16-31,5mm), naturale sau concasate, se pot utiliza ca atare, în diferite lucrări de construcții, sau în compoziția balastului stabilizat, betonului slab, betonului obișnuit și de înaltă rezistență (BIR) precum și a mixturilor asfaltice diverse, livrate din stații specializate;

- Agregatul grosier, sort 0-63mm, se poate utiliza ca atare în diverse lucrări de construcții sau betoane ciclopiene și de umplutură, în conformitate cu prevederile reglementărilor în vigoare

### AGREGATE DE CARIERĂ

Utilizarea agregatelor naturale, de carieră, în compoziția betonului, mortarului sau ca atare, în diferite aplicații tehnice, se face în conformitate cu prevederile reglementărilor tehnice în vigoare.

Modul de utilizare al agregatelor în betoane de ciment se face în baza prevederilor unor normative cu caracter obligatoriu, așa cum sunt NE 012/1:2007, NE 012/2:2010 și NE 014:2002 care prezintă și exigențe impuse acestora.

Data fiind diversitatea aplicațiilor agregatelor precum și a posibilităților producerii unor elemente/structuri prin variate procedee tehnologice, prezentăm mai jos o parte a posibilităților de utilizare a agregatelor de carieră, după cum urmează:

- Nisipul (agregatul fin) de carieră sort 0-4mm se poate utiliza ca atare, în diferite lucrări de construcții. Se utilizează în compoziția balastului stabilizat, betonului slab, betonului uzual și de înaltă rezistență (BIR) precum și a mixturilor asfaltice diverse, livrate din stații specializate.
- Agregatele grosiere, concasate, de carieră (4-8mm) și criblurile (8-16 și 16-25mm), se pot utiliza ca atare, în diferite lucrări de construcții sau în compoziția betonului obișnuit, rutier (BcR) și de înaltă rezistență (BIR) precum și a mixturilor asfaltice diverse, livrate din stații specializate.

### AGREGATE CF

Utilizarea agregatelor de carieră, concasate, în componența diferitelor straturi aparținând infrastructurii feroviare se face în conformitate cu prevederile reglementărilor și instrucțiunilor tehnice feroviare în vigoare (așa cum este Instrucția 314/1989, de exemplu), după omologarea de către Autoritatea Feroviară Română.

Utilizarea sortului de piatră spartă concasată 31,5-50mm se face în prisma căii, pe coridoarele transeuropene, pe liniile principale curente și directe, pe liniile directe ale celor secundare, în conformitate cu prevederile Normativului privind proiectarea liniilor și stațiilor de cale ferată pentru viteze până la 200 km/h, indicativ NP 109-04.



## 1.6 PERFORMANȚĂ ECONOMICĂ

2016 este primul an de raportare financiară integrată, după fuziunea din decembrie 2015 a celor trei divizii ale companiei: Carpatcement Holding S.A., Carpat Beton S.R.L. și Carpat Agregate S.A.

(\*000 lei, consolidat la nivel național, potrivit standardelor de contabilitate aprobate de HeidelbergCement și în conformitate cu Standardele internaționale de raportare financiară)

DESCRIERE	2016
<b>VALOARE ECONOMICĂ DIRECTĂ GENERATĂ:</b>	
• Venituri	829.006
<b>VALOARE ECONOMICĂ DISTRIBUITĂ:</b>	
• Costuri operaționale	460.796
• Salarii și beneficii acordate angajaților	71.911
• Dividende	45.766
• Plăți către bugetul de stat (include TVA, dar enerat taxele și contribuțiile legate de salarii și beneficiile angajaților)	120.774
• Investiții comunitare (include taxele locale și sponsorizările)	13.154
<b>VALOARE ECONOMICĂ REȚINUTĂ</b>	<b>116.605</b>
<b>DESCRIERE</b>	
Venituri nete	808.563

## 1.7 LANȚUL DE APROVIZIONARE LOCAL

În 2016, numărul total de furnizori al companiei a crescut, ca urmare a fuziunii dintre cele trei divizii ale grupului, ciment, betoane și agregate.



**95%**  
furnizori locali

### NUMĂR FURNIZORI 2016

Locali	2.381
Internaționali	125
<b>TOTAL</b>	<b>2.506</b>

### DISTRIBUȚIA BUGETULUI DE ACHIZIȚII 2016 (mii lei)



# 2 GUVERNANȚA CORPORATIVĂ

2016, anul integrării | **Guvernă corporativă** | Angajați | Protecția mediului | Investiții în comunitate

## 2.1 CUM ABORDĂM SUSTENABILITATEA

Principiile sustenabilității se află la baza strategiei noastre de dezvoltare. Ne-am luat angajamentul să respectăm nevoile clienților, angajaților și ale comunităților în care ne desfășurăm activitatea prin produse și servicii eficiente, prin asigurarea unui mediu de lucru sănătos pentru angajații noștri și prin investițiile continue în societate. Ne desfășurăm activitatea respectând strict legislația în vigoare și adoptând cele mai înalte standarde în domeniu.

La baza raportului de sustenabilitate aferent anului 2016 stă matricea de materialitate dezvoltată în procesul anterior de raportare. Acest proces ne-a ajutat să identificăm temele unde compania are cel mai mare impact, dar și acele zone care influențează substanțial relația pe care o avem cu stakeholderii noștri.

## 2.2 GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

Compania este reprezentată în mod oficial de Directorul General, în conformitate cu prevederile legislative din România. Acesta este și președintele Consiliului de Administrație, care se reunește o dată la două luni și are în componență alți doi membri.

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

**Dr. Albert Scheuer**  
Administrator neexecutiv

**Cristian Mikli**  
Administrator neexecutiv

Președintele este remunerat conform mandatului de Director General al companiei, în timp ce pentru membri neexecutivi ai Consiliului nu există remunerație. Consiliul de Administrație discută toate aspectele legate de viziunea și strategia organizației, modelul de afaceri și în același timp are rolul de a stabili și monitoriza produsele oferite de companie și implementarea programelor pe termen lung.

### CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Rolul Consiliului de Administrație este susținut de Comitetul Executiv (EXCOM) și de Comitetul director pentru combustibil alternativ (ASC), care se reunesc lunar. Un set clar de indicatori financiari, tehnici, de mediu și sociali (KPI-uri) sunt utilizați lunar pentru raportarea și monitorizarea performanțelor în cadrul reuniunilor Comitetului Executiv.

#### Membrii echipei de conducere:

**Cristian Voinițchi**  
Director tehnic - ciment

**Sorin Trifa**  
Director financiar

**Ovidiu Crăciun**  
Director de vânzări – ciment

**Dr. Mihaela Trăistaru**  
Director betoane

**Claudiu Orbeci**  
Director agregate

**Dr. Manole Popa**  
Director juridic

**Florentin Ghica**  
Director de achiziții

**Dumitru Pașcu**  
Director resurse umane

**Marius Lupa**  
Director, fabrica de ciment  
Tașca

**Gabriel Rotaru**  
Director, fabrica de ciment  
Chișcădaga

**Bogdan Arnăutu**  
Director de comunicare

## 2.3 ETICĂ & MANAGEMENTUL RISCULUI

Succesul nostru pe termen lung și dezvoltarea unor produse care să respecte principiile sustenabilității depind de relațiile corecte, bazate pe încredere și transparență, pe care le construim cu partenerii noștri de afaceri: clienți, furnizori, angajați, comunitățile vecine activităților noastre, media și autorități.

Ambiția noastră de a ne menține excelența în operare și de a ne păstra rolul de lideri în industria în care activăm, are nevoie de o fundație solidă, bazată pe un comportament etic, încadrat de contextul legislativ și de reglementările în vigoare.

Codul nostru de conduită urmează Codul de conduită în afaceri al HeidelbergCement Group și descrie valorile care susțin respectarea celor mai înalte standarde de etică și responsabilitate. Codul se aplică tuturor angajaților, indiferent de poziția sau de vechimea lor în companie, și stabilește regulile de conduită în domenii precum integritatea, corupția, concurența, confidențialitatea, conflictul de interese, relațiile cu stakeholderii, plățile, luarea de mită, practicile corecte, mediul, sănătatea și securitatea operațională și relațiile cu angajații, respectul pentru companie și resursele naturale.

În plus, Codul nostru de etică în afaceri garantează conduita etică pe care o adoptăm în toate activitățile noastre, iar Ghidul de raportare și gestionare a incidentelor de conformare stabilește instrucțiunile și principiile legate de aplicarea practică a Codului de etică în afaceri.

În ceea ce privește misiunea proconcurențială a HeidelbergCement România, aceasta a fost clădită pe premisa fundamentală a legislației concurenței 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 afectează toate părțile implicate, de la consumatori la angajați.

Dorința noastră este să ne asigurăm că toate activitățile pe care le desfășurăm sunt corecte, într-o piață ce funcționează pe baze concurențiale, eliminând restricțiile nerezonabile asupra concurenței. Compania noastră are o politică strictă de respectare a legislației în această direcție și nu tolerează încălcări ale legislației privind concurența. Aceste aspecte sunt valabile pentru toți angajații noștri, partenerii de afaceri și companiile de profil din industrie.

Angajaților noștri le este strict interzis să își însușească sau să folosească informații confidențiale ale concurenților sau să facă afirmații false despre comportamentul sau practicile de afaceri ale acestora.

Nu tolerăm sub nicio formă practicile anticoncurențiale, deoarece dorim să concurăm pe o piață sănătoasă, prin prețuri și calitatea produselor și serviciilor noastre. Orice contact cu concurenții, clienții sau furnizorii, care naște sub orice formă suspiciunea unei înțelegeri ilegale, este și va fi evitat cu strictețe.

## 2.4 SISTEMUL INTERN DE MANAGEMENT AL SUSTENABILITĂȚII

În cadrul HeidelbergCement România ne asigurăm că toți angajații beneficiază de un mediu de lucru lipsit de discriminare, în orice formă. Facem acest lucru aplicând Regulamentul Intern, practicile pentru Securitate și Codul de Conduită, acestea garantând responsabilitatea socială.

Din anul 2010, am implementat standardul de responsabilitate socială SA 8000. De atunci, atât în cadrul companiei, cât și în relațiile cu furnizorii sau subcontractorii sunt implementate, comunicate și respectate principiile referitoare la sănătatea și securitatea în muncă (SSM), situațiile de urgență, mediul și responsabilitatea socială.

Managementul companiei se angajează să promoveze în rândul furnizorilor/contractorilor principiile responsabilității sociale privind: munca copiilor, munca forțată și obligatorie, sănătatea și securitatea, libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, discriminarea, practicile disciplinare, timpul de lucru, remunerarea, sistemul de management.

Implementarea standardului internațional ISO 9001 subliniază cerințele sistemului de management al calității și demonstrează capacitatea de a furniza în mod consecvent produse și servicii care să corespundă cerințelor clienților și legiuitorilor.

Compania, prin intermediul standardului ISO 14001, stabilește principalele linii ale sistemului de management de mediu și elaborează cadrul pe care îl urmărim pentru a crea un sistem care ne ajută să ne menținem impactul asupra mediului la un nivel minim. Sistemul nostru de management de mediu este auditat și îmbunătățit continuu.

OHSAS 18001, Sistemul de Management al Sănătății și Securității Ocupaționale, este implementat pentru a ne ajuta să identificăm și să controlăm riscurile privind sănătatea și securitatea angajaților.

## 2.5 CONFORMARE, VALORI & STANDARDE

Eforturile noastre se axează pe respectarea cu strictețe a cadrului legislativ național și a celor mai bune practici și standarde din industria în care activăm.

În cadrul companiei există desemnat un Responsabil cu Conformarea, persoană care are atribuții în dezvoltarea, implementarea și monitorizarea continuă a desfășurării activității la nivel de țară, din perspectiva conformării cu legislația în vigoare. Responsabilul cu conformarea raportează direct către

Pentru a ne îmbunătăți performanța în ceea ce privește combaterea corupției, în perioada de raportare am continuat programele de instruire și informare a angajaților în această direcție.

### ESTE FOARTE IMPORTANT CA:

- Toți angajații noștri să adopte un comportament integru, caracterizat de un grad înalt de profesionalism, în relația cu furnizorii, autoritățile, clienții și alți parteneri de afaceri.
- Conflictele de interese să fie evitate și prevenite în mod consistent.
- Comerțul cu bunurile companiei să se facă în mod responsabil.
- Datele și informațiile cu caracter personal să fie confidențiale și prelucrate cu atenție.

Directorul General, care la rândul lui și-a asumat responsabilitatea respectării regulilor privind conformarea și a adoptării în cadrul societății a unei conduite corecte din punct de vedere legal și etic.

Programul nostru de conformare respectă prevederile venite de la Grup, care cere ca toții angajații și conducerea companiei să adere la principiile de bază ale unei guvernări responsabile, indiferent dacă acestea sunt impuse sau nu de legislația în vigoare.

- Mediul de lucru în care echipa noastră își desfășoară activitatea să fie unul corect, fără discriminare de orice natură și să se bazeze pe o comunicare deschisă și discuții libere cu reprezentanții companiei.
- Să fie luate toate măsurile de securitate și sănătate în muncă.
- Resursele naturale să fie utilizate în mod responsabil.

Atfel, în 2016, 2 membri ai Consiliului Director au fost informați și au urmat un curs referitor la politici și proceduri anticorupție. În același an, 408 angajați au fost informați referitor la politici și proceduri anticorupție, iar 9 angajați noi au urmat și un curs pe această temă.

Sistemul nostru de monitorizare a conformării cu legislația în vigoare și procedurile bine dezvoltate și implementate ne-au ajutat ca în perioada de raportare să menținem:

- zero incidente de nerespectare a reglementărilor și a codurilor voluntare privind impactul produselor și serviciilor asupra sănătății și siguranței utilizatorilor;
- zero acțiuni legale în curs sau finalizate în ceea ce privește comportamentul anticoncurențial și încălcările legislației concurenței;
- zero incidente confirmate de corupție, acțiuni în justiție împotriva companiei sau angajați concediați ca urmare a unor incidente de corupție;
- zero incidente de nerespectare a regulamentelor sau a codurilor voluntare privind informarea și etichetarea produselor și serviciilor;
- zero incidente de nerespectare a reglementărilor sau a codurilor voluntare privind comunicările de marketing, publicitatea, promovarea și sponsorizarea produselor și serviciilor;
- zero sancțiuni monetare sau nemonetare pentru nerespectarea legilor sau reglementărilor privind furnizarea și utilizarea produselor și serviciilor.

### Trainingul și informarea angajaților cu privire la politicile și procedurile companiei în ceea ce privește anticorupția, în funcție de divizie:

TRAINING ȘI INFORMARE 2016		ANGAJAȚI
BUCUREȘTI	Nr. angajați informați	60
	Nr. angajați care au participat la cursuri	2
FIENI	Nr. angajați informați	87
	Nr. angajați care au participat la cursuri	2
CHIȘCĂDAGA	Nr. angajați informați	70
	Nr. angajați care au participat la cursuri	1
TAȘCA	Nr. angajați informați	67
	Nr. angajați care au participat la cursuri	2
AGREGATE	Nr. angajați informați	39
	Nr. angajați care au participat la cursuri	1
BETOANE	Nr. angajați informați	85
	Nr. angajați care au participat la cursuri	1

În ciuda eforturilor și măsurilor pe care le luăm pentru a asigura conformarea cu prevederile legislative în vigoare, 2016 a venit și cu sancțiuni monetare, ca urmare a nerespectării reglementărilor legislative din domeniul protecției mediului, astfel:

- Administrația Națională „APELE ROMÂNE” Administrația Bazinală de Apă SIRET, sucursala Bacău – penalități legate de poluanți;
- Administrația Fondului pentru Mediu – plata întârziată a fondului de mediu.

De asemenea, din cauza încălcării reglementărilor în domeniul social și economic, numărul sancțiunilor primite de la ANAF și alte autorități locale se ridică la 21 (penalități depunere cu întârziere diverse declarații, amenzi depășire masă totală autovehicul, taxe locale suplimentare).

## 2.6 MATRICEA DE MATERIALITATE

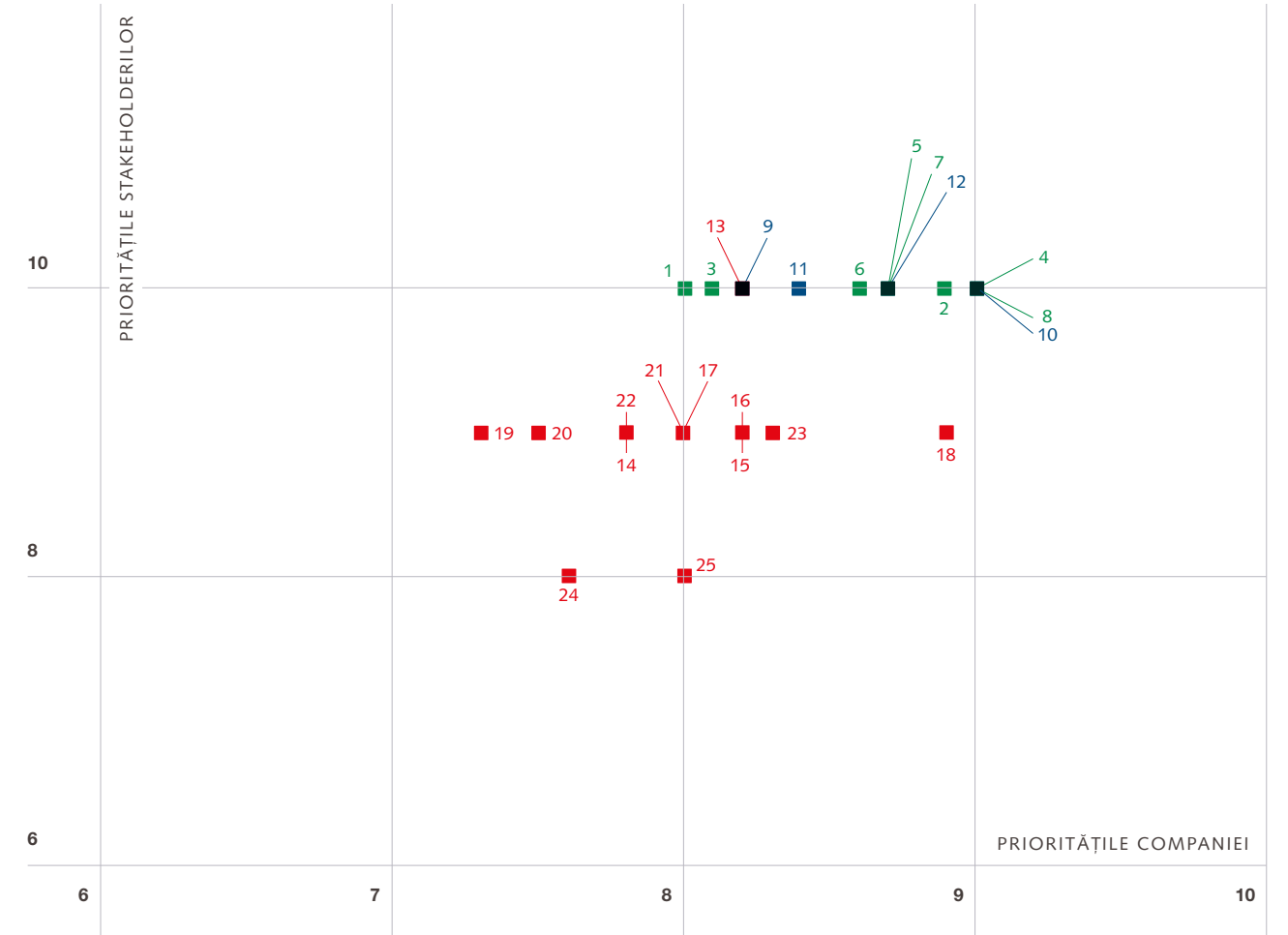
Ne continuăm și în 2016 eforturile de a fi o companie transparentă, care respectă și implementează principiile sustenabilității în fiecare activitate pe care cele trei divizii ale organizației o desfășoară.

Prezentarea indicatorilor de sustenabilitate care caracterizează compania noastră, s-a făcut plecând de la procesul de materialitate desfășurat în anii anteriori. Astfel, am identificat temele materiale, care reflectă impactul economic, social și de mediu pe care compania îl are, printr-un chestionar intern, adresat specialiștilor și managerilor din cadrul companiei, în măsură să evalueze aceste direcții.

Aceleași teme au fost evaluate și de stakeholderii noștri (angajați, autorități, furnizori, clienți, mass-media, reprezentanți ai ONG-urilor și ai comunităților locale). Astfel, am construit matricea de materialitate ce stă la baza acestui raport și conține temele prezentate în acest raport de sustenabilitate pentru anul 2016.



Limitele impactului pentru fiecare temă materială se întind atât în interiorul, cât și în exteriorul organizației. Cu toate acestea, raportul prezintă doar informații colectate la nivelul companiei, pentru datele ce privesc lanțul valoric, neexistând în prezent sisteme de colectare.





## 2.7 COMUNICAREA CU STAKELOHDERII

TEME LEGATE DE  
SUSTENABILITATE

CUM NE IMPLICĂM

### COMUNITATE

Implicare activă în  
comunitățile locale  
Sprijin de la liderii  
comunității

Newsletter distribuit în comunitate.  
Întâlniri regulate în locațiile importante.  
Discuții deschise pentru identificarea nevoilor.  
Grupuri consultative organizate în cadrul comunităților locale în Fieni, Chișcădaga și Tașca, cu peste 100 de participanți.  
Acces la educație – întâlniri în fiecare din cele trei locații cu elevi ai școlilor generale din comunitate.  
Tinerii Gardieni ai Mediului.  
Revista locală „Construim împreună”: 3 reviste/an cu subiecte care privesc activitatea fabricilor, implicarea socială a companiei, rolul comunității în planurile companiei, contribuțiile financiare dedicate, detalii despre locuri de muncă disponibile și relația cu angajatorul.

### LANȚUL DE FURNIZORI

Performanța  
furnizorilor în  
tematici legate de  
politicile sociale,  
financiare și de  
mediu  
Furnizorii de  
servicii de transport  
care nu respectă  
regulile de sănătate  
și securitate în  
muncă agreeate prin  
contract  
Conformarea  
activității  
furnizorilor (ex.  
Respectarea clau-  
zelor contractuale  
legate de sănătate  
și securitate  
 ocupațională)

Auditarea și implementarea mai bună a mecanismelor care să asigure performanța de mediu, socială și de calitate a produselor și serviciilor.  
Implementarea unor noi criterii de selecție pentru furnizori.  
Zero toleranță pentru lipsa conformării cu termenii contractuali sau cu legislația în vigoare.  
Proceduri clare pentru selecția furnizorilor.  
Penalități pentru neconformare.



### LOCUL DE MUNCĂ

Sănătate și  
securitate  
Acces la angajați  
bine pregătiți  
Retenția  
angajaților

Implementarea politicilor și procedurilor de sănătate și securitate în muncă.  
Comunicare internă pe teme de sănătate și securitate (postere, săptămâna SSM concursuri, inițiative premiate).  
Cursuri la cerere pe aceste teme.  
Programe de educație vocațională și ucenicie.  
Beneficii și oportunități de dezvoltare pentru angajați.  
O cultură bazată pe sprijin reciproc.  
Cursuri regulate adaptate nevoilor identificate.  
Zero toleranță privind actele de corupție în cazul angajaților și partenerilor.  
Evaluări regulate legate de riscul de corupție.

### MEDIU

Limitele emisiilor  
de carbon  
Incidente cu  
impact semnificativ  
asupra mediului  
înconjurător  
Combustibili  
alternativi  
Prețul energiei și al  
combustibilului

Prioritizarea corectă a investițiilor pentru mediu.  
Investiții în Cercetare și Dezvoltare (C&D).  
Inovații care să ducă la scăderea emisiilor de gaze cu efect de seră, conform reglementărilor în vigoare.  
Inițiative care să ducă la reducerea consumului de energie/resurse.  
Control eficient al echipamentelor (proprii și ale terților).  
Monitorizare continuă a echipamentelor pentru evitarea accidentelor (inclusiv a exploziilor, scurgerilor de combustibil etc.).  
Gestionarea concepțiilor greșite despre impactul negative al utilizării combustibililor alternativi asupra mediului.  
Tinerii Gardieni ai Mediului.

### MEDIA

Crearea de oportunități economice  
Crearea de locuri de muncă  
Suport pentru educație de calitate  
Asigurarea siguranței la locul de muncă

Sfatul Jurnaliștilor (include jurnaliști de la publicațiile locale).  
Peste 50 de participanți.

Și în 2016 ne-am concentrat pe comunicare directă cu comunitățile locale care ne găzduiesc activitatea și continuat proiectele inițiate în anii anteriori, proiecte care și-au dovedit eficacitatea în întărirea relațiilor puternice pe care le avem cu acestea și care au contribuit la prioritizarea zonelor de investiții pentru bunăstarea comunităților locale.

Ca și în trecut, ne-am concentrat atenția asupra comunităților în care se află fabricile noastre - Fieni, Chișcădaga și Tașca. Ne dorim să contribuim la dezvoltarea sustenabilă a acestora și la susținerea proiectelor cu impact major asupra membrilor acestor așezări.

## SFATUL BĂTRÂNILOR

Proiectul „Sfatul Bătrânilor” a fost demarat în 2011 și are rolul de a prezenta situația comunităților gazdă și a deschide/ menține o linie de dialog eficientă cu aceste comunități.

### OBIECTIVE

- Formarea unui grup de inițiativă compus din liderii comunității (în fiecare dintre localitățile în care se află fabricile), care să se extindă în timp până la nivelul primului oraș mare, și chiar până la nivelul județului;
- Informarea liderilor acestei comunități cu privire atât la problemele cât și la oportunitățile locale, dar și comunicarea către comunități prin intermediul reprezentanților prezenți în cadrul întâlnirilor, ce au rol de KOL în comunitățile respective;
- Formarea unei agende comune a liderilor cu privire la problemele și oportunităților locale;
- Încurajarea semnalării problemelor și a soluțiilor, crescând astfel interesul autorităților și a opiniei publice de la nivel județean pentru comunitățile gazdă ale fabricilor;
- Încurajarea proactivității comunității;
- Punerea pe agenda companiei, punctual, în funcție de obiectivele acesteia, a unora dintre problemele comunităților gazdă și reducerea impactului negativ pe care l-ar putea avea fabrica la nivelul comunității.

„Sfatul Bătrânilor” are loc de două ori pe an, în fiecare din fabricile HeidelbergCement România. În 2016, au participat peste 70 de reprezentanți ai comunităților locale, care au dezbătut mai mult de 30 de teme de discuție.

! **70**  
reprezentanți ai  
comunităților locale  
**>30**  
teme de discuții

## SFATUL JURNALIȘTILOR

„Sfatul Jurnaliștilor”, asemănător Sfatului Bătrânilor, este un proiect de stakeholder engagement în cadrul comunităților gazdă ale celor 3 fabrici din Fieni, Chișcădaga și Tașca.

### OBIECTIVE

- Formarea unui grup de lideri de opinie format din membri ai presei locale (în fiecare dintre Comunitățile Gazdă în care se află fabricile HeidelbergCement România);
- Încurajarea semnalării de către presă în mod transparent și corect a problemelor și a soluțiilor identificate, crescând astfel interesul autorităților și a opiniei publice de la nivel județean pentru Comunitățile Gazdă ale fabricilor;
- Punerea pe agenda companiei, punctual, în funcție de obiectivele acesteia, a unora dintre problemele Comunităților Gazdă și rezolvarea a cel puțin 20% dintre probleme comunitare identificate.

În 2016, au fost organizate trei întâlniri cu jurnaliști din presa locală, în fiecare din cele trei fabrici - Fieni, Chișcădaga și Tașca și au participat peste 30 de persoane. Au fost abordate teme precum nevoia învățământului dual, refacerea unor porțiuni de drumuri, prevenirea poluării unor lacuri.

! **>30**  
participanți  
**3**  
întâlniri în  
fiecare din  
cele 3 fabrici  
din Fieni,  
Chișcădaga  
și Tașca





## ACCES LA EDUCAȚIE

Acces la Educație funcționează ca un program de mentorship pentru copiii din comunitățile gazdă și presupune transmiterea de know-how din partea directorilor de fabrici, a unor personalități locale, sau formatori specializați, cu scopul de a forma viitorii promotori economici locali și mai ales pentru a asigura un flux constant de personal pentru cele trei fabrici de-a lungul timpului.

### OBIECTIVE

- Crearea unui cadru de conștientizare a nevoii de educație;
- Creșterea numărului de copii care sunt preocupați de tema unui plan de carieră și care conștientizează legătura dintre carieră și educație prin exemplul oferit de conducerea HeidelbergCement (atenție sporită pe cei care locuiesc în proximitatea fabricilor);
- Crearea unui cadru educațional care să îi determine pe copii să revină după terminarea studiilor (indiferent de durată și calitatea acestora) în comunitățile în care s-au născut și să genereze valoare economică;
- Încurajarea copiilor să devină avocați ai comunităților în care trăiesc.

Primele ediții ale proiectului Acces la Educație au fost organizate în luna iunie 2016, până la încheierea anului școlar, astfel încât elevii comunităților gazdă să poată beneficia de avantajele evenimentelor.

Tema primei ediții a proiectului Acces la Educație 2016 a fost „Primul ajutor. Știi ce ai de făcut?“, proiect desfășurat cu ajutorul ISU Hunedoara, Neamț respectiv Dâmbovița, ce au participat la eveniment prin personal calificat în acordarea primului ajutor, paramedici, asistenți medicali și personal SMURD.

Proiectul s-a dovedit de un real succes, elevii școlilor generale Tașca, Șoimuș - Baița (Chișcădaga) și ai școlii generale „Diaconul Coresi” Fieni răspunzând extrem de pozitiv la această inițiativă ce le-a mărit bagajul de cunoștințe practice și le-a adus o serie de informații esențiale la care pot apela în cazul unei situații de urgență.

Personalul școlar ce a însoțit grupurile a transmis, de asemenea, un feedback pozitiv, încurajând extinderea proiectului la nivelul unei zone mai mari sau chiar la nivel județean. În total peste 100 de elevi au beneficiat de cursurile de prim ajutor organizate în cele 3 locații, aceștia fiind recompensați cu diplome de participare după încheierea cursului.

!>**100**  
elevi beneficiari ai  
cursului de prim ajutor



## TINERII GARDIENI AI MEDIULUI

Tinerii Gardieni ai Mediului este un proiect prin care compania dorește să implice comunitățile gazdă în eforturile sale privind conservarea mediului înconjurător. În acest fel, compania își arată grija față de mediu și transparența totală în această privință, contribuind în același timp la stabilirea unei legături mai strânse cu comunitatea, dar și la dezvoltarea educației pentru mediu în rândul celor tineri.

Prin intermediul proiectului „Tinerii Gardieni ai Mediului” HeidelbergCement România asigură o comunicare transparentă a indicatorilor de mediu înregistrați la fabrica de la Tașcă, contribuind în același timp la stabilirea unei legături mai strânse cu comunitatea, dar și la dezvoltarea educației pentru mediu în rândul celor tineri.

### OBIECTIVE

- Accesul comunității la rezultatele măsurate de elevi și frecvența cu care sunt actualizate;
- Suținerea procesului educațional al tinerilor care urmează (sau doresc să urmeze) cursuri cu specializare în protecția mediului.

Prima ediție a proiectului Tinerii Gardieni ai Mediului pe anul 2016 a adus în cele 3 fabrici HeidelbergCement elevi ai liceelor de profil din localitățile învecinate (Tașca - Liceul Teoretic Bicăz, Chișcădaga – Liceul Moisil, Fieni – Liceul Tehnologic Aurel Rainu) cu scopul educării acestora asupra proceselor tehnologice desfășurate în fabrici și măsurării și publicării acestora în vederea unei transparențe mai mari în fața publicului.

În total 19 elevi ai liceelor menționate precedent au putut observa direct procesele tehnologice desfășurate în cele 3 fabrici și au raportat rezultatele măsurate, în calitatea acestora de „Tinerii Gardieni ai Mediului”. Toți elevii au primit diplome de participare pentru prezența la acțiuni.

!>**19**  
elevi

# 3 ANGAJAȚII



2016, anul integrării | Guvernanță corporativă | **Angajații** | Protecția mediului | Investiții în comunitate



**712 233**

bărbați femei

75,34% 24,66%

**945**

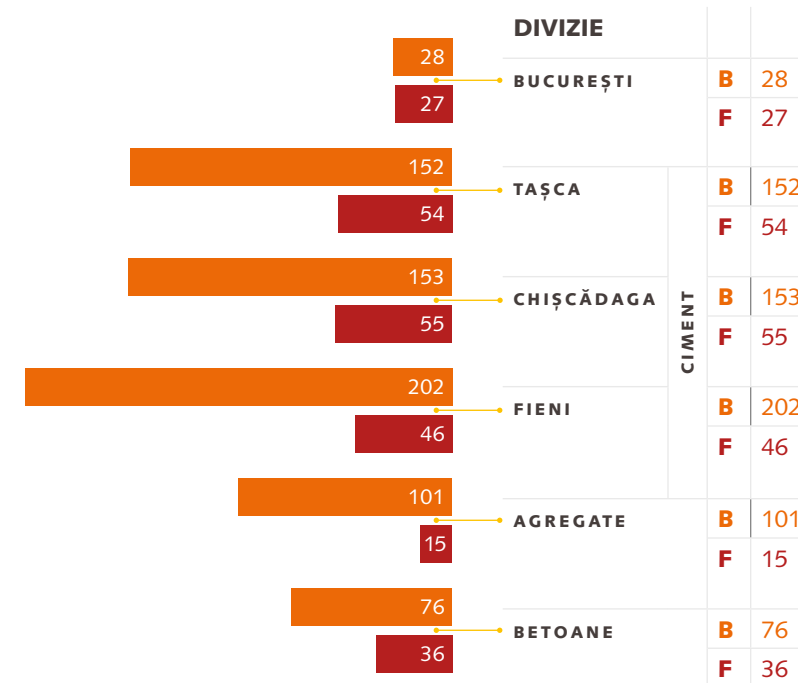
angajați

**Capitalul uman este cea mai importantă resursă a companiei, de aceea la baza relației cu angajații noștri stau respectul reciproc, dialogul și încrederea.**

Comunicăm în mod regulat cu angajații prin canale dedicate exclusiv acestora și încercăm să creăm un mediu de lucru pozitiv și motivant, asigurându-ne că munca și eforturile acestora sunt răsplătite în concordanță cu performanțele atinse. Încurajăm dezvoltarea profesională și investim anual sume importante în pregătirea angajaților pentru a crea o echipă puternică, motivată, centrată pe inovare și capabilă să adopte și implementeze cele mai noi procese și tehnologii din industrie.

În urma fuziunii de la finalul anului 2015, echipa HeidelbergCement a crescut, echipei din divizia de ciment alăturându-i-se și echipele din diviziile de betoane și agregate. Astfel, în 2016, numărul total de angajați ai HeidelbergCement România a fost de 945, din care 712 bărbați și 233 femei (75,34% bărbați și 24,66% femei).

**STRUCTURA ANGAJAȚILOR ÎN FUNCȚIE DE DIVIZIE & GEN 2016**



VÂRSTA MEDIE ÎN COMPANIE ESTE DE

**48** DE ANI.

**STRUCTURA ANGAJAȚILOR ÎN FUNCȚIE DE GEN, VÂRSTĂ & CATEGORIE 2016**

GEN	VÂRSTĂ / CATEGORIE	Senior Management	Middle Management	White Collar	Blue Collar	TOTAL
BĂRBAȚI	<30	0	2	21	25	48
	30-50	16	30	107	239	392
	>50	0	14	79	176	272
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>207</b>	<b>440</b>	<b>712</b>
FEMEI	<30	0	0	8	1	9
	30-50	1	4	86	31	122
	>50	1	2	56	43	102
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>150</b>	<b>75</b>	<b>233</b>

**NUMĂRUL DE ANGAJAȚI ÎN BIROURI ADMINISTRATIVE 2016**

NUMĂR	% DIN TOTAL ANGAJAȚI
115	12%

**NUMĂRUL DE ANGAJAȚI CU DIZABILITĂȚI 2016**

	BLUE COLLAR	WHITE COLLAR
<b>B</b>	1	2
<b>F</b>	0	0

STRUCTURA ANGAJAȚILOR  
ÎN FUNCȚIE DE  
TIPUL DE CONTRACT, DIVIZIE & GEN  
2016

DIVIZIE / TIP CONTRACT	GEN	Perioadă nedeterminată ?	Perioadă determinată ✓	TOTAL
BUCUREȘTI	B	25	3	28
	F	25	2	27
TAȘCA	B	147	5	152
	F	51	3	54
CHIȘCĂDAGA	B	151	2	153
	F	55	0	55
FIENI	B	200	2	202
	F	45	1	46
AGREGATE	B	78	23	101
	F	12	3	15
BETOANE	B	59	17	76
	F	30	6	36

NUMĂRUL DE ORE  
LUCRATE DE ANGAJAȚII  
COMPANIEI ÎN FUNCȚIE  
DE TIPUL DE CONTRACT  
2016

TIP CONTRACT	ORE LUCRATE
Contract de muncă pe perioadă determinată	97.450
Contract de muncă pe perioadă nedeterminată	1.571.778
Normă întreagă	1.667.306
Normă redusă	1.922

CONTRACTORI &  
SUBCONTRACTORI

Există în cadrul companiei o serie de activități executate de contractori sau subcontractori, astfel:

- Activități operaționale: lucrări de reparație, activități în cadrul procesului de producție (ex. lucrări de întreținere și supraveghere a benzilor transportoare);
- Alte activități: pază și protecție, curățenie, întreținerea spațiilor verzi.

Din datele existente, orele lucrate de contractorii care execută activități la locațiile HeidelbergCement România, au atins 47% din totalul orelor lucrate de angajații companiei.

STRUCTURA ANGAJAȚILOR  
ÎN FUNCȚIE DE  
NORMĂ DE LUCRU, DIVIZIE & GEN  
2016

DIVIZIE / NORMĂ DE LUCRU	GEN	Normă întreagă	Normă redușă	Lucrători sezonieri	Interni	TOTAL
BUCUREȘTI	B	28	0	0	0	28
	F	26	0	0	1	27
	T	54	0	0	1	55
TAȘCA	B	151	0	0	1	152
	F	53	0	0	1	54
	T	204	0	0	2	206
CHIȘCĂDAGA	B	153	0	0	0	153
	F	53	0	0	0	55
	T	208	0	0	0	208
FIENI	B	201	0	0	1	202
	F	46	0	0	0	46
	T	247	0	0	1	248
AGREGATE	B	99	2	0	0	101
	F	15	0	0	0	15
	T	114	2	0	0	116
BETOANE	B	76	0	0	0	76
	F	36	0	0	0	36
	T	112	0	0	0	112
	GEN	Normă întreagă	Normă redușă	Lucrători sezonieri	Interni	TOTAL
	B	708	2	0	2	712
	F	231	0	0	2	233
	T	939	2	0	4	945

Un aspect important al strategiei noastre de management al resurselor umane, îl reprezintă fluctuația angajaților. Scopul nostru este să reducem numărul angajaților care părăsesc echipa, de aceea încercăm să menținem o echipă motivată, care prin formare profesională și mentorat să își atingă potențialul maxim.

**FLUCTUAȚIA ANGAJAȚILOR  
ÎN FUNCȚIE DE GEN, GRUPĂ DE VÂRSTĂ & DIVIZIE  
2016**

CATEGORIE		ANGAJAȚI NOI		FLUCTUAȚIA ANGAJAȚILOR	
		Număr	% din numărul total al angajaților	Număr	% din numărul total al angajaților
<b>GEN</b>	Femei	12	1,27	9	0,95
	Bărbați	32	3,39	23	2,43
	<b>T</b>	<b>44</b>	<b>4,66</b>	<b>32</b>	<b>3,39</b>
<b>GRUPĂ DE VÂRSTĂ</b>	<30	12	1,27	5	0,53
	30-50	28	2,96	11	1,16
	>50	4	0,42	16	1,69
	<b>T</b>	<b>44</b>	<b>4,66</b>	<b>32</b>	<b>3,39</b>
<b>REGIUNE / DIVIZIE</b>	București - sediul central	3	0,32	5	0,53
	Fabrica de ciment Tașca	8	0,85	4	0,42
	Fabrica de ciment Chișcădaga	2	0,21	4	0,42
	Fabrica de ciment Fieni	6	0,63	6	0,63
	Agregate	9	0,95	2	0,21
	Betoane	16	1,69	11	1,16
	<b>T</b>	<b>44</b>	<b>4,66</b>	<b>32</b>	<b>3,39</b>

Beneficiile acordate angajaților ne ajută să menținem o echipă motivată și să reducem rata fluctuației de personal. Acestea sunt acordate în funcție de vechimea în companie, astfel:

**BENEFICII ACORDATE ANGAJAȚILOR  
ÎN FUNCȚIE DE TIPUL DE CONTRACT  
2016**

CATEGORIE	NORMĂ ÎNTREAGĂ		NORMĂ REDUSĂ		SEZONIER	
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an
Tichete de masă						
Tichete de vacanță						
Transportul de la / la locul de muncă pentru angajații fabricilor de ciment						
Sprrijin financiar pentru diverse evenimente personale						
Spor de vechime (la angajării care au peste 3 ani vechime în companie)						
Bonus de senioritate acordat angajaților care îndeplinesc 25 de ani de activitate în cadrul companiei						
Provizioane pentru pensionare						
Asigurări de sănătate private						
Cadouri de Crăciun pentru copiii minori ai angajaților						
Bonus special pentru Ziua Copilului pentru copiii minori ai angajaților						
Bonus special pentru Ziua Femeii (pentru angajații de sex feminin)						
Participarea la evenimentele de „Ziua Cimentistului”						

**ZILE DE CONCEDIU  
PENTRU  
CREȘTERE A COPILULUI  
ÎN FUNCȚIE DE GEN  
2016**

CONCEDIU DE CREȘTERE A COPILULUI	B	F
Numărul de zile de concediu	0	1.022
Numărul de angajați care au avut dreptul la concediu de creștere a copilului	0	7
Numărul de angajați care și-au luat concediu de creștere a copilului	0	4
Numărul de angajați care s-au întors în companie după sfârșitul concediului de creștere a copilului	0	2
Numărul de angajați care s-au întors după concediul de creștere a copilului și care mai erau angajați ai companiei după o perioadă de 12 luni	0	3

### 3.1 DEZVOLTAREA ANGAJAȚILOR NOȘTRI

Planul anual al programelor de training este dezvoltat pe baza nevoilor de pregătire și instruire identificate în urma procesului de evaluare anuală a performanțelor angajaților, dar și în funcție de nevoile de actualizare a aptitudinilor operatorilor de a utiliza echipamentele din cadrul fabricii. Procesul de planificare și decizie în ceea ce privește organizarea programelor de training are de asemenea în vedere și alte aspecte cum ar fi:

- certificarea periodică/ autorizarea necesară pentru desfășurarea anumitor activități în fabricile de ciment;
- nevoia de pregătire legată de necesitatea conformării cu anumite standarde/ legi/ regulamente (în cadrul departamentelor vizate).

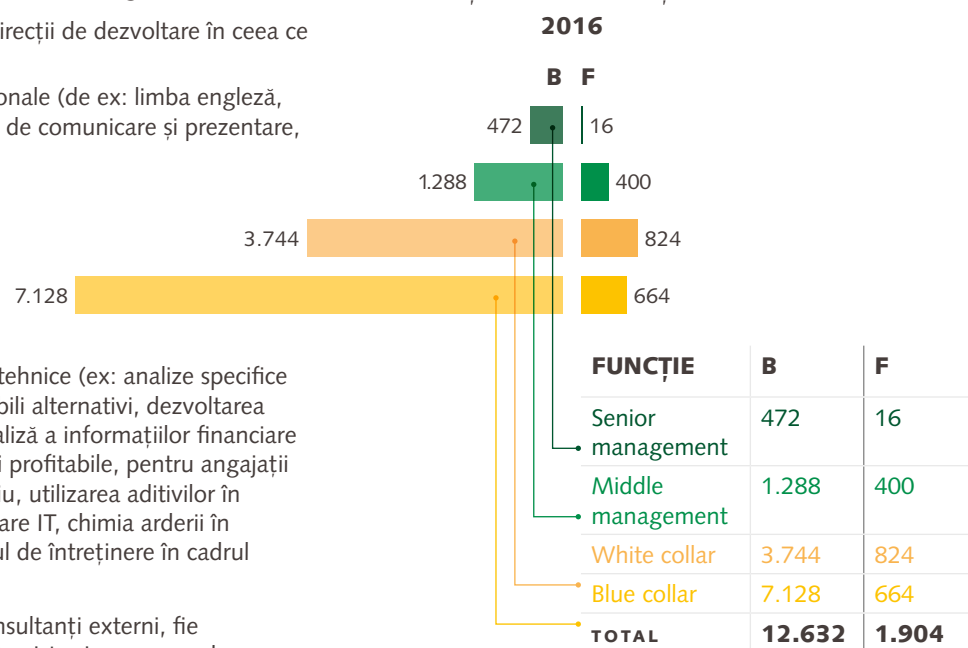
Sindicatul este de asemenea consultat în legatură cu planificarea anuală a programelor de training.

Programele de training includ direcții de dezvoltare în ceea ce privește:

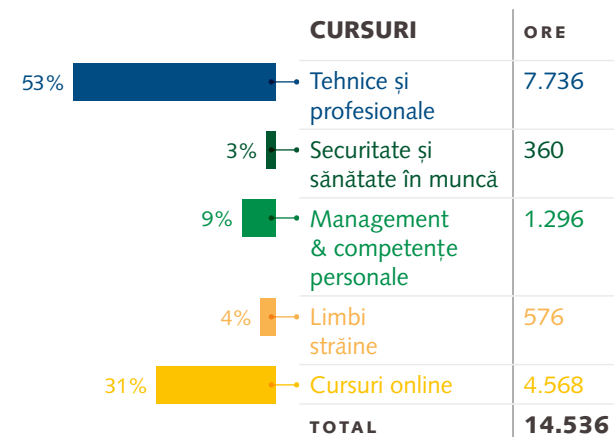
- competențe și aptitudini personale (de ex: limba engleză, abilități de negociere, abilități de comunicare și prezentare, luarea de decizii etc.)
- aptitudini de conducere (management) (de ex: management de proiect, managementul angajaților, managementul schimbării etc.)
- competențele profesionale și tehnice (ex: analize specifice de laborator pentru combustibili alternativi, dezvoltarea abilităților de înțelegere și analiză a informațiilor financiare în scopul facilitării unor decizii profitabile, pentru angajații fără pregătire în acest domeniu, utilizarea aditivilor în industria cimentului, programare IT, chimia arderii în cuptoarele de ciment, procesul de întreținere în cadrul fabricilor de ciment etc.).

Cursurile pot fi livrate fie de consultanți externi, fie de către trainerii interni, dar pot exista și programe de training individual, cu ajutorul platformei de e-learning a HeidelbergCement.

#### STRUCTURA ORELOR DE PREGĂTIRE ÎN FUNCȚIE DE POZIȚIE & GEN 2016



#### STRUCTURA ORELOR DE PREGĂTIRE ÎN FUNCȚIE DE TEMĂ 2016



**12,64**

este media numărului de ore de pregătire la care a participat fiecare angajat HeidelbergCement România

În cazul încetării contractului de muncă, în urma unor disponibilizări colective, angajaților li se oferă acces la o serie de programe de pregătire, pe diferite subiecte, stabilite de comun acord în urma consultărilor cu reprezentanții angajaților. Angajații afectați de aceste concedieri sunt informați cu privire la obiectele sesiunilor de formare și trebuie să comunice companiei alegerea lor. Toate aceste costuri sunt suportate de angajator.

#### NUMĂRUL ANGAJAȚILOR CĂRORA LI S-A REALIZAT O EVALUARE A PERFORMANȚELOR ȘI O REVIZUIRE A PLANULUI DE CARIERĂ



**100%**

din angajații HeidelbergCement România au primit o evaluare a performanțelor și o revizuire completă a planului de carieră

2016

FUNȚIE	B		F	
	NR.	%	NR.	%
Senior management	19	100%	2	100%
Middle management	46	100%	6	100%
White collar	207	100%	150	100%
Blue collar	440	100%	75	100%
<b>TOTAL</b>	<b>712</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>



Procesul de evaluare a performanței are loc anual și implică toți angajații companiei, indiferent de poziția ocupată.

În cadrul sistemului sunt identificate 4 grupuri țintă:

- poziții de conducere din departamentele funcționale și de producție, precum și toți angajații diviziei de betoane;
- funcții în departamentele cu rol de mentenanță și asistență;
- șefi de departamente și șefi de tură;
- lucrători.

Pozițiile selectate din primul grup țintă sunt înregistrate într-o bază de date centralizată numită HR Globe, un portal global de servicii HR care a fost implementat la nivel de Grup, care asigură procesarea automată a datelor în legătură cu procesul de management al resurselor umane:

- evaluarea Performanței și a Potențialului;
- Dezvoltarea Dialogului;
- setarea și evaluarea MbO.

Pentru a evalua toate aspectele performanței angajaților, evaluarea este divizată în 3 părți care sunt considerate în egală măsură importante:

- evaluarea MbO (rezultate obținute în proiecte definite și teme cheie);
- evaluarea zilnică de business (rezultate obținute);
- evaluarea competențelor (comportament manifestat).

Pentru celelalte 3 grupuri țintă, sistemul evaluează:

- competența profesională a angajaților;
- aderarea angajaților la regulile și politicile companiei legate de calitate, protecția mediului și H&S la locul de muncă;
- atitudinea față de muncă și comportamentul în conformitate cu valorile companiei.

În plus, în cadrul acestor sesiuni de evaluare a performanțelor și potențialului, angajatul discută și agreează cu superiorul său direct obiectivele de dezvoltare personală.

Pe baza rezultatelor anuale ale acestor evaluări, dar și pe baza concluziilor rezultate în urma întâlnirilor și dialogului cu angajatul, sunt identificate nevoile de dezvoltare și pregătire ale echipei care vor fi incluse mai departe în planul anual al programelor de pregătire.

Compania dezvoltă de asemenea și planuri de succesiune, identificând în cadrul organizației angajații care urmează să preia funcții manageriale (de conducere) sau funcții de specialitate în departamente cheie ale companiei. Pentru dezvoltarea aptitudinilor necesare pentru preluarea unor astfel de funcții, sunt dezvoltate și implementate programe specifice de training pentru acești angajați.

## MECANISME DE ÎNREGISTRARE A RECLAMAȚIILOR ȘI SUGESTIILOR

### TRAININGURI ÎN DOMENIUL DREPTURILOR OMULUI 2016

	NR.	%
Numărul angajaților care au participat la sesiuni de training cu privire la aspecte legate de drepturile omului	945	100%
Numărul total de ore alocate pentru traininguri cu privire la aspecte legate de drepturile omului	2.835	

ÎN PERIOADA DE RAPORTARE NU AU FOST ÎNREGISTRATE RECLAMAȚII SAU SESIZĂRI CU PRIVIRE LA INCIDENTE LEGATE DE NERESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI.

## 3.2 EGALITATE & DIVERSITATE

Următoarele politici și documente reglementează managementul aspectelor ce țin de drepturile omului:

•• **Codul de conduită cu privire la principiile de responsabilitate socială a companiei care include referințe la:**

- Diversitate și Oportunități Egale
- Libertatea de Asociere și Negociere Colectivă
- Angajare
- Drepturile omului
- Non-discriminare

•• **Regulamentele interne ale companiei care includ dispoziții cu privire la:**

- Diversitate și Oportunități Egale
- Libertatea de Asociere și Negociere Colectivă
- Angajare
- Drepturile omului
- Relații de muncă
- Remunerație egală pentru Femei și Bărbați
- Non-discriminare

•• **Politicile de management PS-14 cu privire la exploatarea în muncă a copiilor și muncitorilor minori;**

Ca parte a sistemului de management al responsabilității sociale în conformitate cu standardele SA 8000, care este implementat la nivel de companie, toate înțelegerile de cumpărare și achiziție includ un supliment referitor la

Convenția de aderare la cerințele minime de H&S, Urgențe, Mediu și Responsabilitate socială care stipulează următoarele:

„(...) Managementul companiei își asumă să promoveze în rândul furnizorilor/contractorilor principiile de responsabilități sociale cu privire la: exploatarea prin muncă a copiilor, muncă forțată și obligatorie, sănătate și siguranță, libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, discriminare, practici disciplinare, timpul de lucru, remunerație, sistemul de management.”

•• **Politica de training (PO-05) care reglementează identificarea nevoilor de training, aprobarea și implementarea planului anual de training, precum și evaluarea eficienței programelor de training;**

•• **Politica de Sănătate și Siguranță Ocupațională a Grupului HC (aplicabilă tuturor ramurilor de business în România ale HC) care stipulează angajamentul companiei față de Sănătate și Siguranță Ocupațională și elementele cheie pentru a asigura îmbunătățirea continuă a performanței companiei în acest domeniu.**

ÎN PERIOADA DE RAPORTARE NU AU FOST ÎNREGISTRATE INCIDENTE DE DISCRIMINARE.

POZIȚII DE MANAGEMENT (Senior & Middle)

B F

65 8

37,5%

din angajații cu funcții de conducere au fost recrutați din comunitățile locale din apropierea fabricilor operate de HeidelbergCement România.

### 3.3 NEGOCIEREA COLECTIVĂ & SINDICATELE

Dreptul la asociere sub prevederile contractului colectiv de muncă sunt garantate prin regulamentul intern al companiei și în contractul individual de muncă al fiecărui angajat. Agreate în 2014, pentru perioada 2014 – 2016, prevederile contractului colectiv de muncă acoperă toți angajații societății, conform articolului 133, paragraful 1, litera a), din legea numărul 62/ 2011 privind dialogul social.



**TOȚI ANGAJAȚII HEIDELBERGCEMENT ROMÂNIA BENEFICIAZĂ DE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ.**

În contractul colectiv de muncă este stipulat termenul de notificare prealabilă și obligația de a iniția consultări cu sindicatele.

În cazul concedierilor colective, ca urmare a unor schimbări operaționale apărute la nivelul companiei, angajații au dreptul de a fi informați cu privire la această situație cu 20 de zile lucrătoare înainte de încheierea contractului colectiv de muncă. În această perioadă, de asemenea, li se dă dreptul de a absenta de la locul de muncă 15 zile

calendaristice, pentru a-și căuta un nou loc de muncă, fără ca aceasta să aibă consecințe asupra salariului sau asupra altor drepturi.

În cazul unor concedieri colective ca urmare a unor programe de disponibilizare, compania trebuie să inițieze consultările cu sindicatele cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea emiterii deciziei de eliberare din funcție.

Acordurile oficiale dintre companie și sindicate sunt următoarele:

1. Contractul colectiv de muncă încheiat cu reprezentanții angajaților include o secțiune dedicată relațiilor cu reprezentanții angajaților și sindicatele
2. Regulamentul intern, elaborat în consultare cu sindicatele
3. În cadrul Consiliului European al Muncii HeidelbergCement sunt numiți 2 reprezentanți ai angajaților, în conformitate cu Acordul încheiat pe baza Directivei UE 94/45 / CE din 22 septembrie 1994

În cadrul companiei există trei sindicate:

- „LIANTUL” Bicaz
- „CIMENTUL” Deva
- „MUNTENIA” Fieni

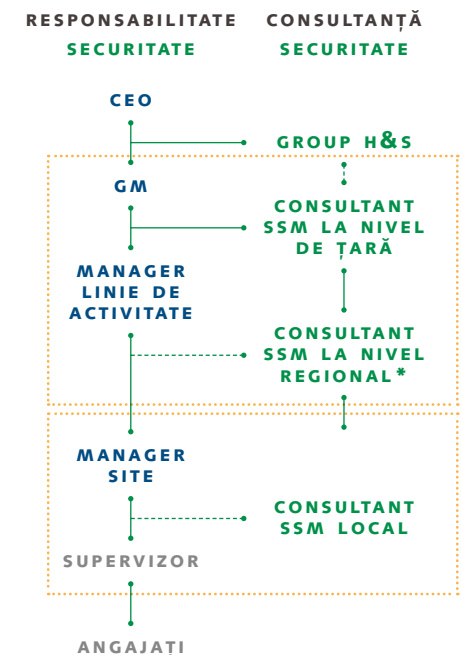
### 3.4 SĂNĂTATE & SECURITATE ÎN MUNCĂ

Angajamentul nostru în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă (SSM) este parte integrantă din activitățile și cultura noastră de business. De aceea, HeidelbergCement lucrează în mod permanent pentru îmbunătățirea performanței SSM atât la nivel de grup, cât și la nivel regional, în fiecare din țările în care operează.

La nivelul HeidelbergCement România, managementul direct este responsabil pentru monitorizarea respectării cadrului legislativ național și internațional și a regulilor și liniilor directe trasate de politica SSM a Grupului.

Toate site-urile companiei au desemnat la nivel local, cel puțin un consultant SSM. În funcție de dimensiunea site-ului(urilor), consultantul poate acoperi unul sau mai multe puncte de lucru ale companiei sau sarcini aferente. Abordarea noastră vizează independența consultantului SSM de managementul site-ului, acesta raportând direct către consultantul regional sau național.

#### ORGANIZAREA SSM 2016



\*Stabilirea acestei poziții depinde de situația la nivel local

În cadrul companiei, principalele responsabilități ale consultantului SSM sunt:

## ANALIZĂ

- Verificarea conformității cu legislația adecvată, politici, standarde (cele interne și externe), instrucțiuni
- Evaluarea implicațiilor legislației SSM noi/ revizuite
- Dezvoltarea procedurilor de raportare și înregistrare privind SSM
- Colectarea, analiza și comunicarea statisticilor și rapoartelor privind securitatea
- Menținerea procedurilor de raportare și înregistrare privind SSM
- Compararea bunelor practici la nivelul industriei și companiei
- Organizarea și participarea la audituri SSM
- Desfășurarea cu regularitate de controale în fabrică privind securitatea
- Organizarea și realizarea de evaluări de risc (ex. locații tehnice, substanțe chimice utilizate)
- Realizarea de investigații privind accidentele/ incidentele
- Colectarea și analiza informațiilor privind accidentele/incidentele

## COMUNICARE

- Consultanță furnizată managementului direct în ceea ce privește toate aspectele SSM (conformitate, statistici, rezultate ale evaluărilor de risc, analiza incidentelor, audit, echipamente noi, materiale periculoase etc.)
- Asistență și susținere pentru Managerul SSM al site-ului
- Comunicarea activă a aspectelor SSM în revistele interne ale companiei
- Menținerea paginii SSM pe intranetul companiei
- Asigurarea partajării de informații SSM
- Participare la comitetele SSM la nivel de țară
- Participare la comitetul SSM la nivel de fabrică
- Coordonarea rețelei SSM a HeidelbergCement
- Reprezentarea țării în rețeaua SSM a HeidelbergCement
- Reprezentarea companiei în organizații externe active în domeniul securității (ex. asociații)

## MANAGEMENT

- Coordonarea cooperării cu autoritățile SSM
- Reprezentare/ susținerea consultantului SSM la nivel de site cu autoritățile de reglementare
- Facilitarea dezvoltării și menținerea sistemelor de management SSM
- Dezvoltarea, coordonarea, menținerea și evaluarea programelor SSM
- Supervizarea, realizarea sau coordonarea formării privind SSM
- Supervizarea, realizarea sau coordonarea testelor de igienă industrială
- Supervizarea, realizarea sau coordonarea monitorizării sănătății conform cerințelor
- Asigurarea că vizitorii și contractanții sunt informați corespunzător cu privire la pericolele pe site și reglementări

**ÎN PERIOADA DE RAPORTARE NU AU FOST ÎNREGISTRATE ACCIDENTE DE MUNCĂ.**

NOTĂ:

Datele furnizate sunt extrase din sistemul de raportare KPI și provin din:

- Total angajați proprii ca echivalent normă întreagă (FTE);
- Orele de lucru ale angajaților proprii;
- Orele de lucru ale contractorilor/ subcontractorilor.



# 4 PROTECȚIA MEDIULUI

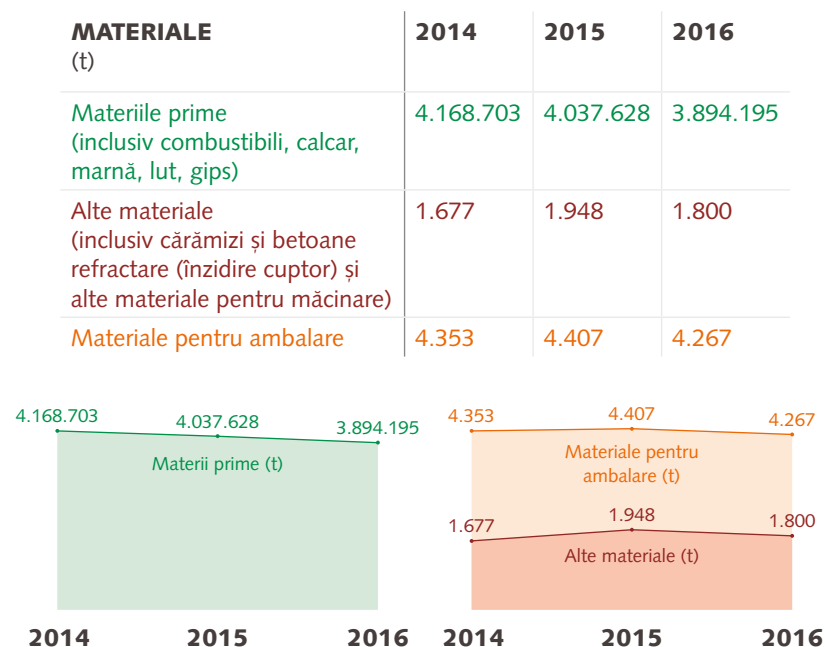
2016, anul integrării | Guvernanță corporativă | Angajați | **Protecția mediului** | Investiții în comunitate

O componentă importantă a strategiei noastre de dezvoltare durabilă o reprezintă protecția mediului înconjurător. Suntem conștienți că procesele de fabricație din industria cimentului implică un consum ridicat de energie și în același timp emisii de praf și gaze. De aceea compania noastră investește constant în tehnologii și instalații cu un impact minim asupra mediului înconjurător, implementând în același timp măsuri pentru eficientizarea consumului de energie și materii prime.

## 4.1 MATERIALE

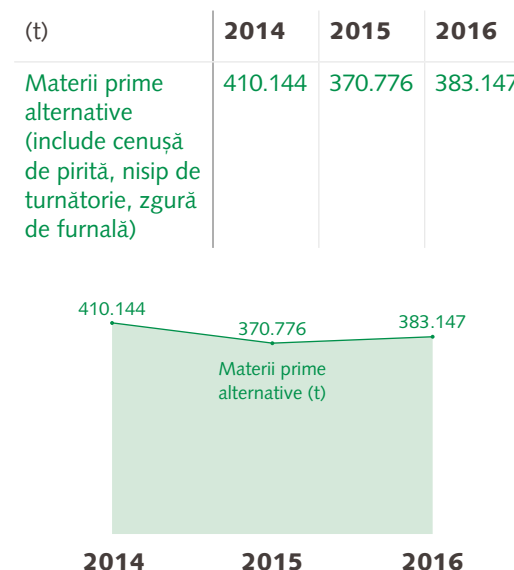
Suntem o companie ce utilizează cantități mari de materii prime pentru dezvoltarea principalelor produse și servicii. De aceea, strategia noastră de sustenabilitate are în prim plan responsabilitatea față de mediul înconjurător, acțiuni pentru combaterea schimbărilor climatice și consumul responsabil de resurse.

### MATERIALE FOLOSITE ÎN OPERAȚIUNI

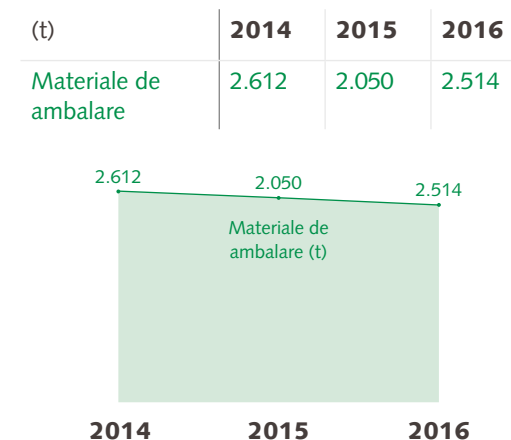


În anul 2016, consumul de materiale folosite în operațiuni a scăzut față de anii precedenți. Astfel, consumul de materii prime a fost de 3.894.195 tone, iar consumul de materiale pentru ambalare a fost de 4.267 tone.

### MATERII PRIME ALTERNATIVE



### MATERIALE VALORIFICATE DUPĂ SFÂRȘITUL CICLULUI DE VIAȚĂ



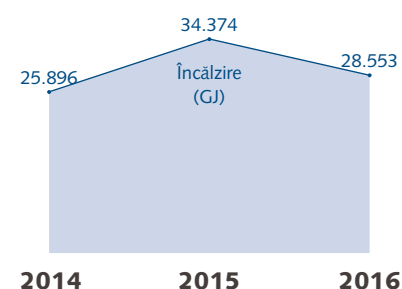
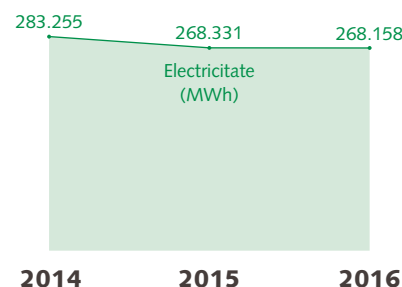
Cantitatea de materiale valorificate la sfârșitul ciclului de viață a crescut față de 2014 și 2015 și a ajuns la 2.612 tone în 2016. Astfel, 58,90% din totalul ambalajelor puse pe piață au fost recuperate și valorificate, iar 1,01% din acestea au fost folosite în procese ce au dus la recuperare de energie.

## 4.2 ENERGIE & COMBUSTIBILI

Procesele de producție desfășurate în fabricile noastre presupun utilizarea unor cantități mari de energie, din cauza temperaturilor mari la care au loc procesele de ardere. În anul 2016 am continuat implementarea de măsuri care să contribuie la scăderea consumului de energie și combustibili.

### CONSUM DE ENERGIE

	2014	2015	2016
Electricitate (MWh)	283.255	268.331	268.158
Încălzire (GJ)	25.896	34.374	28.553



### CONSUMUL TOTAL DE COMBUSTIBIL DIN SURSE REGENERABILE

TIPUL DE ENERGIE (TJ)	2016
Biomasă	502,16
Altele	6.435,68

## 4.3 REDUCEREA CONSUMULUI DE ENERGIE

Ne-am menținut obiectivul de a reduce impactul asupra încălzirii globale și în anul 2016, prin implementarea de măsuri care au dus la scăderea consumului de energie.

În anul 2016, a continuat implementarea de măsuri care au avut ca scop reducerea consumului de energie. Acestea au constat în:

- Alimentarea sectorului Expediție la fabrica Tașca cu un singur transformator;
- Folosirea corpurilor de iluminat de mare randament și a surselor cu descărcări în gaze și cu LED, fabrica Tașca;
- Iluminare mai eficientă la fabrica Chișcădaga;
- Instalația de recuperare energie termică reziduală și de producere energie electrică. Fonduri nerambursabile 45% (continuare a măsurii din anul 2015);
- Înlocuirea iluminatului clasic exterior și în birourile administrative cu iluminat pe bază de lămpi cu LED;
- Optimizarea instalației de descărcare și omogenizare făină prin folosirea aerului de la suflante pentru transportul făinii pe rigolele scurte;
- Deconectarea, pe perioada de iarnă, pentru a reduce pierderile, a unuia din cele două transformatoare trafo 1, 2 cuptor;
- Deconectarea, pe perioada de iarnă, pentru a reduce pierderile, a unei părți dintre liniile de alimentare 2, 3, 4;
- Înlocuirea motor concasor H 200, Ghioroc;
- Scoaterea de sub tensiune trafo draga 630 KVA, Doaga;
- Scoaterea de sub tensiune trafo draga 160 KVA, Doaga;
- Înlocuire instalație iluminat becuri economice Malnas;
- Înlocuire instalație iluminat becuri economice Aciuta;
- Înlocuire instalație iluminat becuri economice Branisca;
- Înlocuire instalație iluminat becuri economice Soimuș.

Valoarea totală a investiției pentru măsurile menționate mai sus a fost de

**39.347 lei**

### ENERGIE ECONOMISITĂ (total)

ENERGIE	2016
Valoare investiții (lei)	39.347
Economii (tep)	1.415
Economii (MWh)	16.450
Economii (Euro)	943.356

### ENERGIE VÂNDUTĂ

ENERGIE	2016
Electricitate (MWh)	17.563

## 4.4 EMISII

Datele prezentate în continuare au fost verificate de un organism extern în conformitate cu Directiva UE-ETS.

Regulamentul Comisiei (UE) Nr. 601/2012 din 21 iunie 2012 cu privire la monitorizarea și raportarea gazelor cu efect de seră în conformitate cu Directiva 2003/87/EC a Parlamentului European și a Consiliului, a stabilit o schemă de monitorizare pentru gazele cu efect de seră. În legislația românească, emisiile de CO<sub>2</sub> sunt în conformitate cu cerințele Deciziei de Guvern 780/2006.

### EMISII GES

EMISII GES (echivalent tone CO <sub>2</sub> )	2016
Domeniul de aplicare 1 (emisii directe)	1.625.303
Domeniul de aplicare 2 (emisii indirecte)	74.529

Emisiile de acest tip provin din producția de clincher: emisiile de proces rezultate din decarbonizarea calcarului (materia primă principală) și arderea combustibililor.

Domeniul de aplicare 2 include CO<sub>2</sub> (emisiile generate de producția de energie electrică achiziționată).

Strategia noastră pentru reducerea de CO<sub>2</sub> constă în creșterea ratei de substituire a combustibililor fosili cu combustibili alternativi care conțin biomasă și în producerea de tipuri de ciment cu un conținut redus de clincher în conformitate cu Standardul European EN 197-1.

### REDUCEREA EMISIILOR DE CO<sub>2</sub>

REDUCEREA REALIZATĂ (t)	2016
2014	430.309
2015	412.398
2016	401.950

## 4.5 MONITORIZAREA CALITĂȚII AERULUI

Monitorizăm cu atenție și calculăm periodic cantitățile de poluanți ajunse în atmosferă ca urmare a activităților desfășurate de companie.

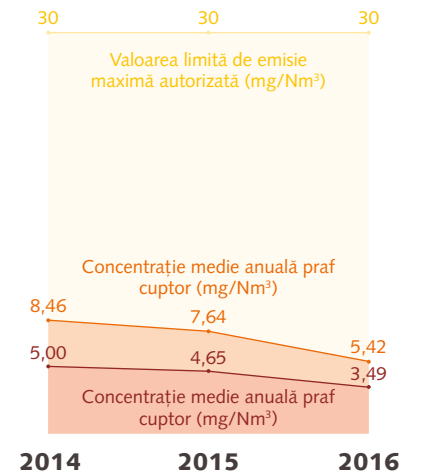
În anul 2016, concentrațiile medii anuale ale emisiilor de pulberi, NO<sub>x</sub> și SO<sub>2</sub> pentru fiecare din cele trei fabrici au fost următoarele:

### FIENI

#### PRAF LA COȘ

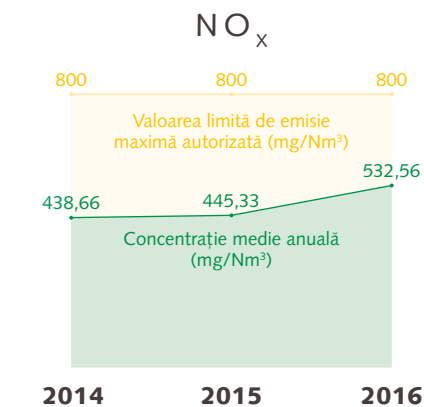
	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală praf cuptor	12,66	1,46	1,86
Concentrație medie anuală praf răcitor	4,24	4,78	6,23
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	30	20	20

#### PRAF LA COȘ



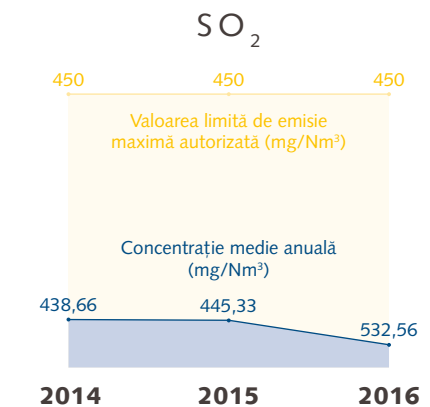
#### NO<sub>x</sub>

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	634,49	500,97	296,19
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	800	800	500



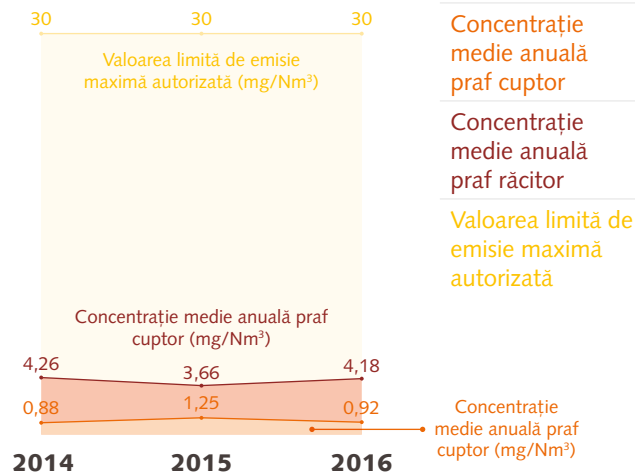
#### SO<sub>2</sub>

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	1,64	1,28	0,63
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	450	450	400



## TAȘCA

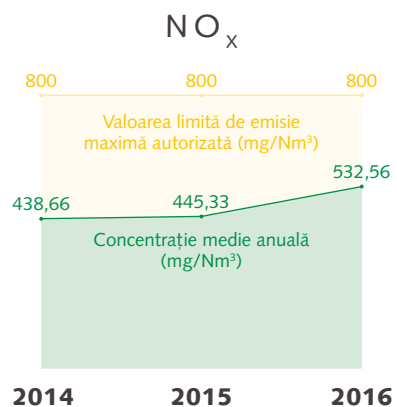
### PRAF LA COȘ



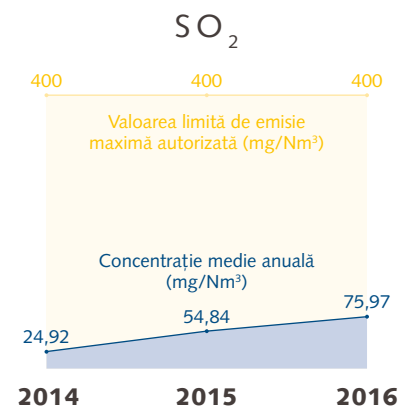
### PRAF LA COȘ

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală praf cuptor	0,88	1,25	0,92
Concentrație medie anuală praf răcitor	4,26	3,66	4,18
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	30	30	30

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	380,11	446,27	450,00
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	800	800	500

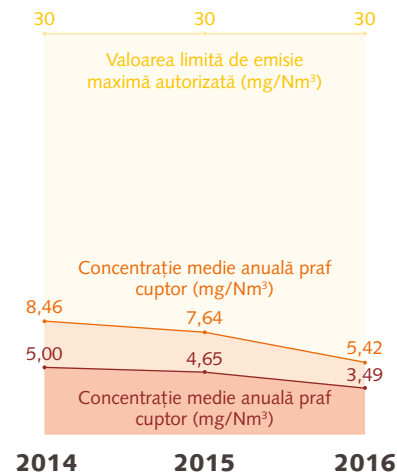


	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	24,92	54,84	75,97
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	400	400	400



## CHIȘCĂDAGA

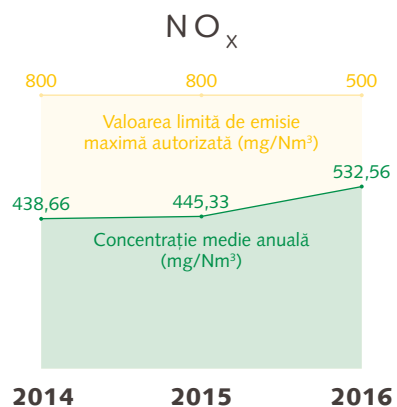
### PRAF LA COȘ



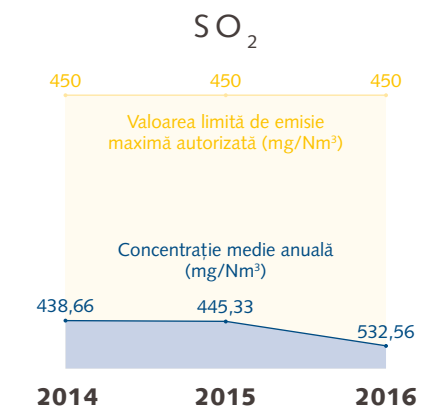
### PRAF LA COȘ

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală praf cuptor	8,46	7,64	5,42
Concentrație medie anuală praf răcitor	5,00	4,65	3,49
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	30	30	30

	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	438,66	445,33	532,56
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	800	800	500



	2014	2015	2016
Concentrație medie anuală	79,06	77,8	37,53
Valoarea limită de emisie maximă autorizată	450	450	450





## 4.6 APĂ

### APĂ UTILIZATĂ & REUTILIZATĂ

APĂ UTILIZATĂ	VOLUM (m <sup>3</sup> )
→ Ape de suprafață (inclusiv mlaștini, râuri, lacuri)	515.880
→ Pânza freatică	843.199
→ Volumul total al apei utilizate	1.359.079
→ Volumul total al apei reutilizate	2.902.895,8

Așa cum este specificat în Autorizația Integrată de Mediu, analizăm calitatea apei evacuate. Parametrii monitorizați sunt: pH-ul, temperatura, metalele grele, suspensiile solide, consumul biochimic de oxigen, consumul de oxigen chimic, Cr, Zn, Ni, P, NH<sub>3</sub>, compușii organici extrași, conținutul de produse petroliere.

Inițiativa care a dus la reducerea cantității de apă evacuată a fost reutilizarea apei folosită la răcirea echipamentelor.

### APĂ DEVERSATĂ

APĂ DEVERSATĂ	VOLUM (m <sup>3</sup> )	TIPUL DE DEVERSARE	CALITATE		DESTINAȚIE
Industrială și domestică	417.746	Planificată	pH	7 – 8,22	Apele uzate industriale (tehnologice) utilizate în principal pentru răcire utilaje sunt evacuate în emisari (ape de suprafață și/ sau canalizare) după prealabila epurare în decantoare sau decantoare-separatoare după caz. Apele uzate menajere sunt evacuate în emisari (ape de suprafață) sau la canalizarea orașului după prealabila epurare în decantoare sau decantoare-separatoare, în conformitate cu autorizațiile.
			Materii în suspensie mg/l	5,4 – 35,6	
			Substanțe extractibile mg/l	0 – 1,28	
			Reziduu filtrat mg/l	282,0 – 537,3	

În perioada de raportare nu au existat deversări neplanificate. Cifrele prezentate sunt rezultatul unui proces de monitorizare desfășurat pe tot parcursul perioadei de raportare.

## 4.7 DEȘEURI

### DEȘEURI NEPERICULOASE

METODELE DE ELIMINARE A DEȘEURILOR	GREUTATEA TOTALĂ (t)
→ Reutilizare	19
→ Reciclare	2.479
→ Groapa de gunoi	973
→ Coprocesare	623
<b>TOTAL</b>	<b>4.094</b>

Unde recuperarea deșeurilor prin reciclare sau recuperare energetică nu este disponibilă, deșeurile rezultate în urma operațiunilor noastre sunt depozitate.

### DEȘEURI PERICULOASE

METODELE DE ELIMINARE A DEȘEURILOR	GREUTATEA TOTALĂ (t)
→ Groapa de gunoi	19
→ Recuperate (coprocesare)	76
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>

Compania a transportat deșeurii periculoase, cantitatea acestora fiind de 17.135,87 tone. Nu importăm și nu exportăm deșeurii periculoase.

## 4.8 REDUCEREA IMPACTULUI DE MEDIU

Deoarece activitățile noastre au efecte notabile asupra resurselor și a mediului înconjurător, ne concentrăm pe implementarea unor măsuri care să reducă acest impact. În acest sens, în perioada de raportare am desfășurat următoarele activități:

**Am crescut rata de înlocuire a combustibililor fosili cu cei alternativi**  
(RDF, cauciucuri uzate, nămol, traverse, etc.)

Am contractat companii care să realizeze operațiuni de recuperare a produselor electronice, becurilor de iluminat, deșeurilor rezultate în urma demolărilor, materiale feroase

**AM CONTRIBUIT LA REGENERAREA VEGETAȚIEI DIN ZONELE DE EXPLOATARE UNDE CONTINUĂM SĂ PLANTĂM DIFERITE TIPURI DE COPACI PENTRU REFACEREA BIODIVERSITĂȚII**

**Am crescut rata de înlocuire a materiilor prime pentru fabricarea cimentului**

Am atins ținta de reciclare a materialelor de ambalare setată la **55%**

(din greutate) cu o recuperare de **60%**

Materialele de ambalare ale cimentului au fost recuperate din punct de vedere material și energetic în proporție de **60%**

## 4.9 BIODIVERSITATE

Sursele de apă pe care le folosim nu sunt catalogate ca arii protejate sau cu valoare pentru biodiversitate. 3 cursuri de apă au fost influențate de deversarea de apă, însă fără impact negativ asupra habitatelor.

Am stabilit parteneriate în vederea protejării și restaurării unor arii de habitate cu administrații ale ariilor protejate, ONG-uri și alți stakeholderi.



	ZONĂ OPERAȚIONALĂ 1	ZONĂ OPERAȚIONALĂ 2	ZONĂ OPERAȚIONALĂ 3
Locație geografică	Cariera de Calcar din satul Bicazul Ardelean, județul Neamț	Cariera de Calcar din satul Băița Crăciunești, județul Hunedoara	Cariera de Calcar din satul Lespezi, județul Dâmbovița
Poziția în raport cu aria protejată (în zonă, adiacentă sau conținând porțiuni ale ariei protejate) sau valoarea ridicată pentru biodiversitate a zonei în afara zonelor protejate	la limita Parcului Național Cheile Bicazului - Hășmaș ROSCI0027	la limita ariei protejate Măgurile Băiței ROSCI0110	la limita Munților Bucegi ROSCI0013 parte a rutei de transport a calcarului pe banda transportoare care trece prin Parc
Tipul de operațiune (birou, fabricație sau producție, extracție)	Carieră de extracție	Carieră de extracție	Carieră de extracție
Dimensiunea sitului operațional în km <sup>2</sup> (sau altă unitate, dacă este cazul)	40 ha	25 ha	25 ha
Valoarea pentru biodiversitate caracterizată prin atributele ariei protejate sau ariei cu valoare ridicată pentru biodiversitate în afara ariei protejate (terestru, apă de izvor sau ecosistem maritim)	Biodiversitatea în cariera de calcar a fost investigată și Planul de Management al Biodiversității a fost implementat	Biodiversitatea în cariera de calcar a fost studiată în mai multe proiecte în cadrul competiției Quarry Life Award	Biodiversitatea în cariera de calcar a fost investigată și Planul de Management al Biodiversității a fost implementat

# 5 INVESTIȚII ÎN COMUNITATE





**Sușținem proiecte de responsabilitate socială corporativă în domenii prioritare pentru companie precum protecția mediului și sprijinirea comunităților locale.**

**La baza strategiei noastre de sponsorizări stau procesele de stakeholder engagement desfășurate în comunitățile care ne găzduiesc activitatea.**

Avem numeroase parteneriate comunitare, cu organizații non-guvernamentale din România și cu instituțiile comunităților unde ne desfășurăm operațiunile, iar proiectele pe care le susținem ating numeroși beneficiari, atât din comunitățile rurale, cât și din cele urbane.

Printre partenerii cu care am colaborat la nivelul anului 2016, se numără:

••

**ORGANIZAȚII NON-GUVERNAMENTALE:**

- Asociația Națională Cultul Eroilor
- Asociația Ecologică Floare de Colț
- Asociația Sportivă Civică Ecologică Fii Activ Piatra Neamț
- Fundația Radioclub Dâmbovița
- Asociația Piatra Corbului
- Asociația Sport Natura
- Asociația Renașterea Biczului
- Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Săvârșin
- Asociația Club Sportiv Șoimul Băița

••

**ALȚI PARTENERI DIN COMUNITĂȚILE LOCALE:**

- Biblioteca Județeană Ovidiu Densușianu
- Școala Gimnazială Runcu
- Colegiul Național Decebal
- Liceul Carol I Bicz
- Școala Gimnazială Andrei Șaguna

Proiectele sponsorizate de companie trebuie să fie coordonate de persoane juridice și să se desfășoare exclusiv pe teritoriul României.

Sprijinim acțiuni și proiecte din următoarele domenii:

- **PROTECȚIA MEDIULUI**
- **CONSTRUCȚII, ARHITECTURĂ, INFRASTRUCTURĂ**
- **DEZVOLTAREA COMUNITĂȚILOR LOCALE**
- **EDUCAȚIE**

Proiectele în care beneficiarii sunt comunitățile în care ne desfășurăm activitatea reprezintă o prioritate pentru noi, la fel ca inițiativele în care suntem singurul sponsor producător de materiale de construcții și proiectele care implică mai mulți parteneri.



În 2016, bugetul investit în comunitate a fost de aproximativ

**1.220.000 lei**

Pe lângă investițiile financiare, contribuim și la dezvoltarea infrastructurii locale. În perioada de raportare, materialele de construcții donate în comunitățile locale au avut valoarea de aproximativ 182.000 lei.

Mai multe informații despre proiectele de investiții comunitare susținute de HeidelbergCement România puteți citi în raportul de investiții comunitare disponibil pe: [www.heidelbergcement.ro](http://www.heidelbergcement.ro).

## 5.1 QUARRY LIFE AWARD

Ajunsă la a treia ediție în 2016, competiția Quarry Life Award este o competiție științifică și educațională propusă de HeidelbergCement. Aceasta se desfășoară o dată la fiecare doi ani, în mod simultan la nivel național și internațional. Scopul acestei competiții este de a spori nivelul de conștientizare cu privire la valoarea biologică a exploatărilor miniere și să descopere noi modalități de aprofundare a cunoștințelor despre aceasta.

Pentru aceasta, HeidelbergCement invită cercetători, elevi, ONG-uri și publicul larg să depună proiectele pe tema biodiversității care să fie implementate în cadrul carierelor și balastierelor în care operează compania. Candidații sunt invitați să dezvolte o idee de proiect într-una dintre carierele participante și să încarce propunerile de proiect pe pagina web dedicată proiectului ([www.quarrylifeaward.ro](http://www.quarrylifeaward.ro)).

Proiectele câștigătoare în 2016 au fost:

••

### LOCUL I

#### CERCETAREA BIODIVERSITĂȚII ȘI CREȘTEREA NIVELULUI DE CONȘTIENTIZARE

Turcoaia, Dobrogea de Nord, județul Tulcea

Scopul proiectului a fost să dezvolte un studiu (inventar) complex al biodiversității întâlnite pe teren, în zona carierei, cu accent pe speciile de vertebrate, studiu care să vină în completarea datelor furnizate de studiile de impact dezvoltate înainte de apariția carierei. Proiectul a adus un plus de informații cu privire la speciile existente în zonă și a furnizat date importante, care pot fi utilizate în viitor de administratorii ariilor respective sau ca bază pentru proiecte de cercetare în domeniul biodiversității sau proiecte de reconstrucție peisagistică.

Un alt obiectiv al proiectului a fost creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța biodiversității în zonă și legătura cu cariera de la Iglicioara. Folosirea mijloacelor de informare prin social media pentru difuzarea informațiilor cu privire la biodiversitatea din zonă, va putea fi folosit ca un punct de plecare pentru atragerea stakeholderilor interesați de finanțarea viitoarelor proiecte de reintegrare peisagistică și reconstrucție a biodiversității.

••

### LOCUL II

#### UN PEISAJ, DOUĂ POVEȘTI: OAMENI ȘI PĂSĂRI (UN STUDIU AL BALASTIEREI SLĂTIOARA)

Slătioara, județul Olt

Scopul proiectului a fost să aducă în atenție legătura dintre biodiversitate, activitatea de exploatare a resurselor naturale și percepția comunităților din jurul balastierei Slătioara, prin implicarea elevilor în activități care să le arate cum pot fi exploatate resursele naturale, cu un impact minim asupra biodiversității și mediului înconjurător.

Proiectul a urmărit implicarea elevilor din trei comunități diferite (Slătioara, Olt; București; Glina, Ilfov), în activități care să îi ajute să conștientizeze importanța faunei și florei din vecinătatea comunei Slătioara. Obiectivele proiectului au vizat două direcții, cu accent pe implicarea directă a elevilor, astfel: informarea elevilor despre viața (habitat, comportament etc.) speciilor de păsări care cuibăresc în apropierea balastierei și informarea elevilor cu privire la activitățile desfășurate de companie în cadrul balastierei de la Slătioara.

••

### LOCUL III

#### DIVERSITATEA, DISTRIBUȚIA ȘI ECOLOGIA COMUNITĂȚILOR VEGETALE ȘI A HABITATELOR DIN CARIERA BICAZ

Chei Bicaz, județul Neamț

Scopul proiectului a fost identificarea, descrierea, monitorizarea și analiza speciilor de plante care aparțin habitatelor Natura 2000 și implicarea speciilor de plante rare, periclitate sau vulnerabile din zona carierei Bicaz Chei. Studiul s-a bazat în primă fază pe documentarea bibliografică a condițiilor fizico-geografice: relief, geologie, hidrografie, sol și condiții climatice locale. De asemenea, a fost realizată o descriere a comunităților vegetale întâlnite în habitatele din zonă, pe baza observațiilor din teren.

## INDEXUL DE CONȚINUT GRI

STANDARD GRI	INFORMAȚIE	NUMĂRUL/ NUMERELE PAGINII ȘI/SAU URL(-URI)	OMISIUNE
<b>GRI 101: Informații generale</b>			
Informații generale			
GRI 102: Informații generale în 2016	<b>Profilul organizației</b>		
	102-1 Numele organizației	5	
	102-2 Activități, branduri, produse și servicii	10, 11, 16-19	
	102-3 Localizarea sediilor centrale	5	
	102-4 Localizarea operațiunilor	10-13	
	102-5 Proprietate și formă legală	12	
	102-6 Piețe deservite	13	
	102-7 Dimensiunea organizației	13-15	
	102-8 Informații cu privire la angajați și alți lucrători	13, 15, 40, 41, 43	
	102-9 Lanț de furnizori	23	
	102-10 Modificări semnificative la nivelul organizației și al lanțului său de furnizori	5, 10, 12, 21	
	102-11 Principiul Precauției sau abordarea precaută	16, 26	
	<b>Strategie</b>		
	102-14 Declarația președintelui	6-7	
	102-15 Impact, riscuri și oportunități cheie	26	
	<b>Etică și integritate</b>		
	102-16 Valori, principii, standarde și norme	26, 28-30	
	<b>Guvernanță</b>		
	102-18 Structură de guvernanță corporativă	25	
	<b>Implicarea părților cointeresate</b>		
	102-40 Lista categoriilor de părți cointeresate	32-33	
	102-41 Contracte colective de muncă	50	
	102-42 Identificarea și selectarea părților cointeresate	32, 33	

102-43 Abordarea proceselor de consultare a părților cointeresate	30-39	
102-44 Subiecte-cheie și probleme ridicate	30-31	
<b>Procesul de raportare</b>		
102-45 Entități incluse în situațiile financiare consolidate	5	
102-46 Definierea conținutului raportului și a limitelor temelor	30-33	
102-47 Lista temelor semnificative (materiale)	30, 31	
102-48 Informații actualizate	5, 10, 12	
102-49 Modificări în procesul de raportare	5	
102-50 Perioada de raportare	5	
102-51 Data celui mai recent raport	5	
102-52 Ciclul de raportare	5	
102-53 Persoană de contact pentru întrebări cu privire la raport	5	
102-54 Raportarea în conformitate cu standardele GRI	5	
102-55 Indexul de conținut GRI	74-81	
102-56 Verificare externă	Raportul nu a fost verificat extern	

### Teme semnificative (materiale)

#### MEDIU

#### Energie

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	16, 27, 56	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29, 37, 58-59	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consum de energie în cadrul organizației	58	
	302-3 Intensitatea energiei	58	
	302-4 Reducerea consumului de energie	59	
<b>Apă, efluenți și deșeuri</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	27, 56	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29, 64-65	

GRI 306: Apă și efluenți 2016	306-1 Apa utilizată în funcție de calitate și destinație	64	
	306-2 Deșeurile în funcție de tip și metodă de eliminare	65	
	306-4 Transportul deșeurilor periculoase	65	
<b>Biodiversitate</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	27, 67	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29, 67	
GRI 304: Biodiversitate în 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	67	
<b>Emisii</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	16, 27, 60-61	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29, 60-63	
GRI 305: Emisii 2016	305-1 Emisii directe de gaze cu efect de seră (scopul 1)	60	
	305-2 Emisii indirecte cu efect de seră (scopul 2)	60	
	305-4 Intensitatea emisiilor cu efect de seră	60	
	305-5 Reducerea emisiilor cu efect de seră	60	
	305-7 Oxizi de azot (NOx), oxizi de sulf (SOx) și alte emisii semnificative	61-63	
<b>Produse și servicii / materiale</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	27, 56	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29, 66	
GRI 301: Materiale 2016	301-1 Materiale utilizate în funcție de greutate sau volum	56-57	
<b>Conformarea cu standardele de mediu</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	27-29	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	27-29	

GRI 307: Conformarea cu standardele de mediu în 2016	307-1 Neconformarea cu standardele de mediu	29	
<b>Evaluarea furnizorilor: conformarea cu standardele de mediu</b>			
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	25	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	28-29	
GRI 308: Evaluarea furnizorilor: conformarea cu standardele de mediu în 2016	308-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criteriile de mediu	În prezent nu există informații. Lucrăm la dezvoltarea unor sisteme de colectare centralizate pentru următoarele cicluri de raportare	

## ECONOMIC

## Performanță economică

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	20, 25-28	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	20, 25	
GRI 201: Performanță economică 2016	201-1 Valoare economică directă generată și distribuită	20	

## Prezența pe piață

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	49	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 49	
GRI 202: Prezența pe piață 2016	202-2 Procentul de angajați în funcții de conducere recrutați din comunitățile locale	49	

## Impact economic indirect

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	70-71	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	26-28	
GRI 203: Impact economic indirect 2016	203-1 Investiții în infrastructură și servicii	71	
	203-2 Impact economic indirect semnificativ	34-37, 70-71	

<b>Practici de achiziții</b>		
GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26-28
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 26
GRI 204: Practici de achiziții 2016	204-1 Proportia cheltuielilor cu furnizorii locali	21

## SOCIAL

### Comunități locale

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	25, 26, 70, 71
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 26,
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni care au implicat comunitățile locale, evaluări ale impactului avut și programe de dezvoltare	70-73

### Anticorupție

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	28-29
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 28-29
GRI 205: Anticorupție 2016	205-1 Operațiuni evaluate pentru identificarea riscurilor legate de corupție	28
	205-2 Comunicare și formare cu privire la politicile și procedurile anti-corupție	29
	205-3 Incidente de corupție confirmate și măsuri corective	28

### Comportament anticoncurențial

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26-28
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25-28
GRI 206: Comportament anticoncurențial 2016	206-1 Măsuri legale cu privire la comportamentul anticoncurențial, anti-trust și de monopol	28

### Conformarea cu standardele socio-economice

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26-29
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 28-29
GRI 419: Conformare socio-economică 2018	419-1 Neconformarea cu reglementările din sfera socio-economică	29

### Securitatea și sănătatea clientului

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26, 27
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25-28
GRI 416: Sănătatea și siguranța clienților	416-2 Neconformarea cu reglementările privind sănătatea și securitatea clienților	28

### Forța de muncă

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26, 40-52
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 40-52
GRI 401: Forța de muncă 2016	401-1 Angajați noi și fluctuația de personal	44
	401-2 Beneficii acordate angajaților cu normă întreagă, care nu sunt acordate angajaților pe perioadă determinată sau celor cu jumătate de normă	45
	401-3 Concediu de creștere a copilului	45

### Relația management - angajați

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	25, 26, 27, 50
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 50
GRI 402: Relația management – angajați	402-1 Perioada minimă de preaviz pentru schimbări operaționale	50

### Securitate și sănătate în muncă

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31
--	--	-------



GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26, 27, 51	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 52	
GRI 403: Sănătatea și securitatea în muncă în 2016	403-1 Reprezentarea angajaților, în comitete SSM mixte (management-angajați)	51	
	403-2 Tipuri de accidente de muncă, boli ocupaționale, zile de concediu medical și absenteism și număr de decese cauzate de accidente la locul muncă	52	
	403-4 Subiecte legate de sănătatea și siguranța în muncă, reglementate prin acorduri oficiale, încheiate cu sindicatele	51	

#### Instruire și dezvoltare profesională

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	46	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25-27	
GRI 404: Instruire și dezvoltare profesională în 2016	404-1 Număr mediu de ore de formare pe an, per angajat	47	
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor profesionale în rândul angajaților și programe de asistență în cazul schimbării poziției în companie	46-47	
	404-3 Procentajul angajaților care sunt evaluați regulat și care primesc consiliere de dezvoltare profesională	47	

#### Diversitate și egalitate de șanse

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	49	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 27, 49	
GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse în 2016	405-1 Diversitatea echipelor de conducere și a angajaților	49	
	405-2 Raportul salariului de bază și al remunerației dintre bărbați și femei	46, 49	

#### Evaluarea furnizorilor: standarde sociale

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	26	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 27	
GRI 414: Evaluarea furnizorilor: standarde sociale în 2016	414-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criteriile sociale	În prezent nu există informații. Lucrăm la dezvoltarea unor sisteme de colectare centralizate pentru următoarele cicluri de raportare	

#### Libertatea de asociere și contractul colectiv de muncă

GRI 103: Abordarea managerială în 2016	103-1 Explicarea temei semnificative (materiale) și a limitelor sale	30-31	
	103-2 Abordarea managerială și componentele sale	50	
	103-3 Evaluarea abordării manageriale	25, 50	
GRI 407: Libertatea de asociere și negociere colectivă în 2016	407-1 Operațiuni și furnizori unde dreptul la asociere și negociere colectivă este supus unor riscuri	Nu au fost identificate operațiuni și/ sau furnizori unde dreptul la asociere și negociere colectivă este supus unor riscuri.	