



2019-2020

[Adrem Invest](#) [Adrem Link](#) [Adrem Engineering](#)



RAPORT DE SUSTENABILITATE

Cuprins

Mesaj CEO

Capitolul 1: Despre Grupul Adrem

Capitolul 2: Guvernanța Grupului Adrem

Capitolul 3: Angajați

Capitolul 4: Gestionarea crizei sanitare cauzată de COVID-19

Capitolul 5: Mediu

Capitolul 6: Comunități locale

Capitolul 7: Clienți și furnizori

Capitolul 8: Despre raport

Anexe:

Anexa 1- Indexul aspectelor și indicatorilor GRI

Anexa 2 - Glosar



Mesaj CEO



102-14 Dragi parteneri,

Mă bucur să ne regăsim în fața acestui raport într-un moment în care dezvoltarea sustenabilă a devenit o preocupare fundamentală, nu doar pentru industria de energie sau mediul de afaceri, ci pentru omenire. Noi, antreprenorii din România, ne-am construit de-a lungul timpului reziliența, am învățat să facem față incertitudinilor și schimbărilor care ne-au pus în situația de a regândi modelul de business și de a ne revizui strategia sau de a face transformări organizaționale ținând cont de evoluțiile piețelor locale, dar și la nivel global. În urmă cu aproximativ 30 de ani societatea românească începea un proces de schimbare profundă a mentalității, de adaptare la piața liberă și o gândire în care bunul nu mai era comun, al tuturor, ci al fiecăruia. Schimbarea mentalității este poate cel mai dificil proces, presupune timp, implicare și un leadership autentic care să angreneze energiile oamenilor. Iată că acum ne aflăm din nou în fața unei schimbări de mindset, într-un context al unui efort concertat la nivel global, ca urmare a efectelor pe care le resimțim pe întreaga planetă după ce am consumat neconținut resurse pentru care Pământului i-au luat milioane de ani să le creeze.

Schimbarea mentalității de consum începe cu asumarea responsabilității. Este important să privim în urmă acțiunile noastre ca să înțelegem ce putem face diferit sau mai bine în viitor. În 2022, Grupul Adrem împlinește 30 de ani de activitate în care ne-am adus contribuția la creșterea eficienței energetice, la modernizarea sistemului energetic național și la dezvoltarea unei industrii vitale, pentru că energia are o valoare inestimabilă, ea reprezintă viața, ne asigură confortul cu care ne-am obișnuit. Acum mai mult ca oricând grupul de companii pe care îl conduc joacă un rol esențial în pregătirea României pentru tranziția energetică și în schimbarea de mentalitate către un consum sustenabil care să nu le răpească generațiilor viitoare oportunitățile pe care la rândul nostru le-am avut. Pornisem deja pe acest drum, al construcției sustenabile – țările din comunitatea europeană, actorii politici, companiile – când a izbucnit criza sanitară în 2020, care a venit cu testul ultim de valoare. Acesta a fost momentul în care a trebuit să demonstrăm autenticitatea, faptul că valorile pe care le declarăm sunt cu adevărat asumate, și acționăm în consecință. În 2020 ne-am întors privirea către oameni, către fragilitatea lor în fața unui virus nemilos, dar și către acțiunile din trecut ale căror efecte deveneau vizibile pe tot globul afectat de schimbările climatice.

[continuare](#)



Mesaj CEO



102-14

Efectele asupra mediului înconjurător sunt, desigur, doar o parte din istoria evoluției noastre și care acum sunt cel mai mult în atenție. Suntem într-o cursă nebună pentru noi tehnologii și soluții, o cursă contra-cronometru în care se pun în joc sume uriașe și în care realizăm totodată că banii nu au fost și nu sunt problema. Dacă ne uităm la cultura pe care am construit-o de-a lungul timpului înțelegem cum am ajuns aici. Sunt 940 de milioane de oameni în lume fără acces la electricitate și zone cu niveluri ridicate de sărăcie energetică, iar lor va trebui să le explicăm despre costurile tranziției energetice. Noi, cei din economiile dezvoltate, suntem gata să ne schimbăm telefonul mobil o dată pe an, dar nu să plătim un preț mai mare al energiei, după zeci de ani de consum iresponsabil. În continuare, avem numeroase mecanisme de sprijin financiar și proiecte ample, esențiale pentru industrie, pe care trebuie să le dezvoltăm, și ne uităm în jur ca să observăm că specialiștii au plecat și am neglijat cea mai importantă resursă, resursa umană. Tehnologia verde joacă și ea un rol important, însă adopția ei cântărește cel puțin la fel de greu în rezultatul final. De aceea eu cred că o schimbare profundă fără o schimbare de mentalitate nu este posibilă.

În încheiere aș vrea să vă mulțumesc vouă, dar și angajaților Adrem, pentru eforturile pe care le depuneți într-un moment crucial pentru omenire. Totodată aș vrea să-mi reafirm angajamentul, al meu personal și al grupului Adrem, pentru dezvoltarea sustenabilă și sprijinirea României în tranziția spre o societate mai responsabilă – în raport cu oamenii, cu mediul, cu resursele pe care utilizăm. Cred în comunicare, în transparență și într-un proces continuu de învățare, de aceea mă bucur de realizarea acestui raport. Ne uităm în primul rând la noi, la ce am făcut bine și la ce putem îmbunătăți pe viitor, unde este nevoie de un angajament mai mare și intervenție mai amplă, pentru că nimeni nu este scutit de schimbarea de mentalitate despre care vorbeam. Acest proces este în primul rând intern și apoi are potențialul de a produce efecte în jurul nostru, în dinamica relațiilor de afaceri și de parteneriat, în impactul pe care îl avem în comunitate, în amprenta durabilă pe care o lăsăm. Contez în continuare pe sprijinul vostru pentru că într-un fel sau altul toți cei care vă aflați în fața acestui raport ați avut o contribuție la ceea ce el are să ne arate. Vă mulțumesc și vă suntem la rândul nostru alături!

Cu prețuire,

Corneliu Bodea

”
În 2022, Grupul Adrem împlinește 30 de ani de activitate în care ne-am adus contribuția la creșterea eficienței energetice, la modernizarea sistemului energetic național și la dezvoltarea unei industrii vitale, pentru că energia are o valoare inestimabilă, ea reprezintă viața, ne asigură confortul cu care ne-am obișnuit.”

1



Despre Grupul Adrem



Despre Grupul Adrem



102-1 Grupul Adrem înglobează esența celor trei companii membre: Adrem Invest SRL, Adrem Engineering SRL și Adrem Link SRL (denumite în cadrul raportului AI, AE, AL, iar împreună Grupul Adrem sau Grupul), fiecare companie fiind specializată în servicii dedicate sectorului energetic.

Am început în 1992, ca o afacere de familie fondată de frații Adrian și Corneliu Bodea, care au înțeles că industria românească avea nevoie de inovație tehnologică. Grupul Adrem este, în prezent, cel mai mare grup de companii private românești de servicii energetice și singurul care colaborează cu toți operatorii principali de distribuție de energie din țară.



102-2 Fondată în 1992, **Adrem Invest SRL** este prima dintre cele trei companii din cadrul Grupului Adrem, fiind specializată în servicii pentru rețelele de utilități - precum administrarea grupurilor de măsură, mentenanța infrastructurii electrice și operarea rețelelor de distribuție de energie. Compania oferă servicii energetice integrate atât în domeniul distribuției energiei electrice, a gazelor naturale, cât și a energiei obținute din surse regenerabile.



Adrem Engineering s-a format în 2016 și este urmașul independent care s-a dezvoltat din divizia de SCADA și Automatizări a Adrem Invest. Compania a devenit un lider pe piața locală de automatizări industriale, rezultatul a 15 ani de cercetare, dezvoltare și implementare de soluții SCADA și automatizări de proces. Odată cu extinderea portofoliului, Adrem Engineering a început să dezvolte și să implementeze soluții complete pentru infrastructură energetică, de la lucrări de antreprenariat general până la echipamente dezvoltate în cadrul companiei.



Adrem Link promovează începând din luna mai 2016, soluții de eficiență energetică, optimizare operațională, automatizare și control, servicii care sunt dedicate atât marilor consumatori de energie cât și segmentului rezidențial. Pentru că este o companie orientată spre nevoile clientului, strategia și focusul Adrem Link se îndreaptă spre dezvoltarea de servicii și produse pentru consumatorii de energie (B2C).

Bazându-se pe contribuția a aproximativ 1000 de angajați, Grupul Adrem și-a desfășurat activitatea operațională în 21 județe din România, după cum urmează:

	Sediul social	Drept de proprietate și formă juridică	Acționariat	Zona operațională	
				2019	2020
Adrem Invest SRL	București, Sectorul 1, Str. Alexandrina, Nr. 20-22, BIROUL 1, Etaj 3, Ap. 6	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat	ABBC BRO. GROUP B.V. – 100%	România: Iași, Suceava, Vaslui, Neamț, Botoșani, Constanța, Mehedinți, Argeș, Gorj, Hunedoara, Teleorman, Dolj, Olt, Arad, Vâlcea, Ilfov, Bacău.	România: Iași, Suceava, Vaslui, Neamț, Botoșani, Constanța, Mehedinți, Argeș, Gorj, Hunedoara, Teleorman, Dolj, Olt, Timiș, Vâlcea, Ilfov, Bacău.
Adrem Engineering SRL	București, Sectorul 1, Str. Alexandrina, Nr. 20-22, BIROUL 2, Etaj 3, Ap. 6	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat	ABBC BRO. GROUP B.V. – 99.9904% Corneliu Bodea – 00.0096%	România: Cluj, Brașov	România: Brașov, Ilfov.
Adrem Link SRL	București, Sectorul 1, Str. Alexandrina, Nr. 20-22, BIROUL 3, Etaj 3, Ap. 6	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat	Bodea Vlad Ermil – 70% Alina Alexe Gabriela – 30%	România: Argeș, Mehedinți, Vâlcea, Gorj, Teleorman, Olt, Dolj	România: Argeș, Mehedinți, Vâlcea, Gorj, Teleorman, Olt, Dolj.

Tabel nr. 1 – Companiile Grupului Adrem

Despre Grupul Adrem



102-6

Grupul Adrem și-a desfășurat activitatea operațională în 21 de județe, bazându-se pe aportul a peste 1000 de angajați.

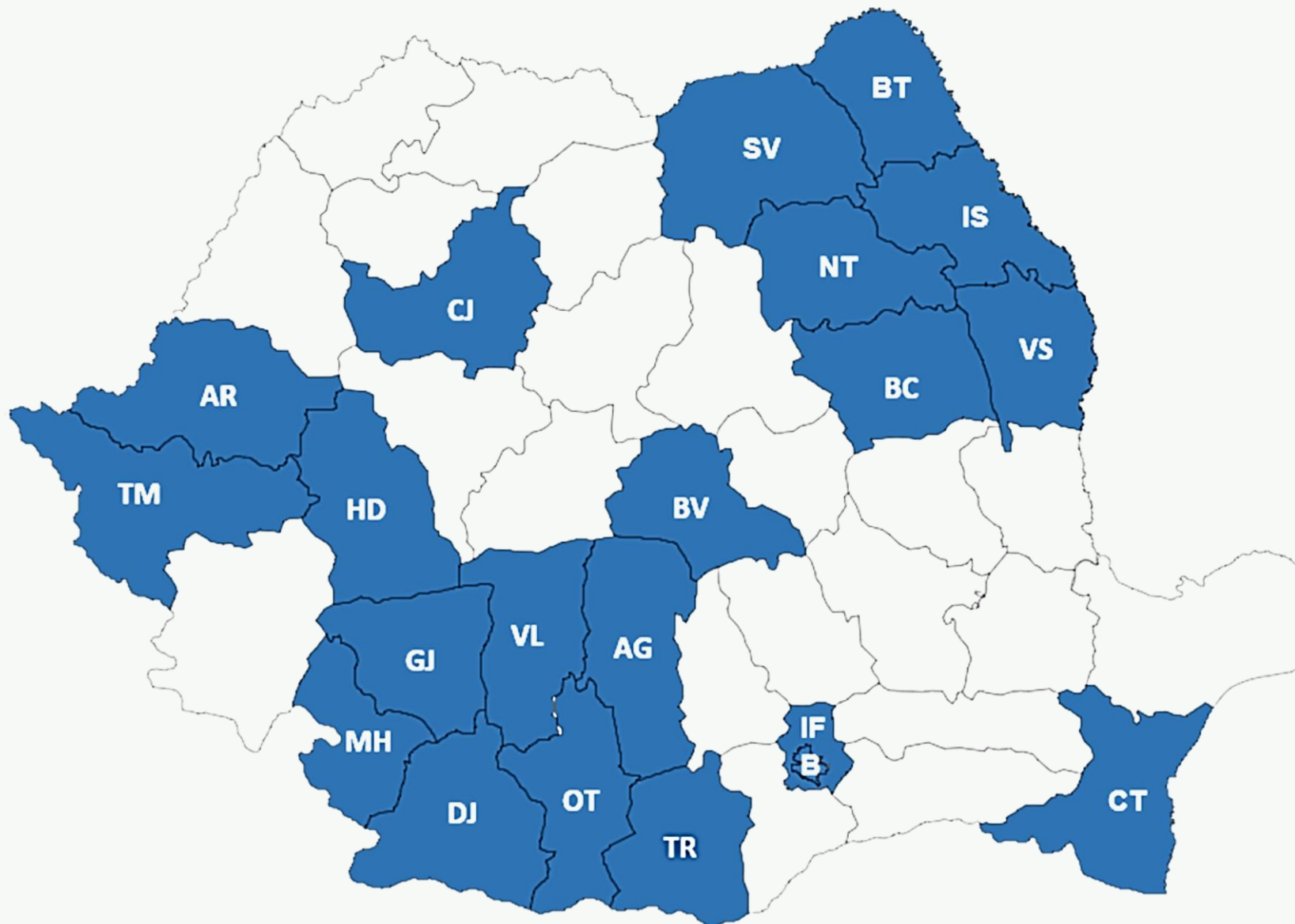


Figura nr. 1 – Zona operațională a Grupului Adrem

Despre Grupul Adrem



102-10

În 2019 Adrem Link și-a redefinit obiectivele de afaceri, astfel că activitatea de citire a contoarelor de energie electrică - serviciu oferit până atunci de compania soră, Adrem Invest - a devenit parte din compania Adrem Link ca direcție clară și unitară. Direcția de citiri contoare din cadrul Adrem Link încorporează toată experiența și know-how-ul în domeniul citirilor acumulate de Adrem Invest în ultimii 10 ani. Întreaga echipă de cititori de contoare precum și tehnologia folosită în toate procesele implementate în acești ani sunt puse acum în valoare în cadrul Adrem Link (descriș mai în detaliu în Capitolul 3 – Angajați).

Pentru 2019, Adrem Engineering nu a înregistrat modificări semnificative ale zonei operaționale.

În 2020, Adrem Invest a închis punctul de lucru din județul Arad și a mai deschis puncte de lucru în județul Timiș și Bacău. Adrem Engineering a închis punctul de lucru din jud. Cluj dar a deschis un nou sediu în jud. Ilfov.

102-13

Apartenența Grupului Adrem la asociații

Companiile Grupului Adrem sunt parte activă în mai multe organizații profesionale, după cum urmează:

2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> Asociația Română pentru Promovarea Eficienței Energetice (ARPEE) Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România (A-LST-R) Asociația Centrul Român al Energiei (CRE) 	<ul style="list-style-type: none"> Asociația Română pentru Promovarea Eficienței Energetice (ARPEE) Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România (A-LST-R) Asociația Centrul Român al Energiei (CRE) Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR – 1903)

Tabel nr. 2 – Asociațiile din care facem parte

Atât în 2019, cât și în 2020 am participat la principalele evenimente dedicate actorilor din industria de energie care oferă oportunitatea unor dezbateri libere privind situația și evoluția sectorului energetic, în context național și regional. Identificarea problemelor și găsirea posibilelor soluții, prin feedback și schimb de experiență cu principalii stakeholderi este un aspect important care contribuie la impactul pozitiv pe care Adrem îl are în piața de energie și în comunitățile în care operează. Centrul Român al Energiei (CRE), unul dintre principalii parteneri ai Adrem, care reprezintă interesele sectorului energetic românesc la Bruxelles și care asigură o platformă de comunicare între reprezentanții companiilor din energie, autorități și omologii lor europeni a organizat în

2019 și 2020 evenimentul Romanian Energy Day la care ne-am alăturat prin intermediul CEO-ului nostru, Corneliu Bodea, care deține și funcția de Președinte al CRE. Ediția din 2019 s-a concentrat pe tranziția către energie curată și interconectivitatea sectoarelor de energie, iar evenimentul din 2020 asupra Pactului Ecologic European (Green Deal) ca principal mecanism de recuperare și creștere în rândul țărilor din UE.

Câteva exemple de evenimente importante pentru industrie la care am participat în cei doi ani includ:

- "ZF Power Summit" (eveniment de referință în industria energetică, anual, organizat de către Ziarul Financiar);
- "Energy Week Black Sea" (organizat Invest In Network);
- "BLACK SEA FORUM": Importanța geostrategică și economică a Mării Negre în actualul context european" (organizat de Financial Intelligence);
- "Alegeri inteligente pentru orașe inteligente" și "Energy Strategy Summit" (organizate de Energynomics);
- "Relansarea investițiilor în sectorul energetic" (organizat de ClubAntreprenor.ro);
- "Forumul Regional al Energiei" – FOREN (organizat de Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei - CNR-CME și Ministerul Energiei).






[continuare](#)

102-13

102-12

Inițiative externe

În cadrul activității noastre ne ghidăm după cele 17 Obiective de dezvoltare durabilă definite de ONU în cadrul Agendei 2030. În cadrul activității noastre de servicii energetice avem impact pe linia următoarelor 5 obiective:

<p>4 QUALITY EDUCATION</p> 	<p style="text-align: center;">ODD 4 - EDUCAȚIE DE CALITATE</p> <p>Accesul la educație de calitate generează efecte pozitive, pe termen lung, asupra societății. Contribuim la dezvoltarea de programe educaționale, la pregătirea pentru piața muncii, încurajarea inițiativei și inovației și la învățarea pe tot parcursul vieții prin oportunități de instruire și dezvoltare profesională pentru angajații noștri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Susținem comunitățile locale prin investiții în proiecte educaționale; • Susținem noile talente; • Dezvoltăm relația noastră cu angajații.
<p>5 GENDER EQUALITY</p> 	<p style="text-align: center;">ODD 5 - EGALITATE DE GEN</p> <p>Egalitatea de gen este un principiu fundamental al societăților democratice dezvoltate, bazate pe drepturi și acces egal la resurse. Diferențele de gen nu ar trebui să influențeze în niciun fel accesul la funcții, mecanismul de salarizare sau să reprezinte o bază pentru tratamentul discriminatoriu al persoanelor. Adrem respectă demnitatea și calitatea vieții angajaților săi și implementează acest principiu la nivel de cultură organizațională.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne dorim menținerea unui echilibru între numărul de femei și bărbați angajați ; • Susținem angajarea femeilor în structurile de conducere.
<p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p> 	<p style="text-align: center;">ODD 7 - ENERGIE CURATĂ ȘI ACCESIBILĂ</p> <p>Prin încurajarea energiei regenerabile și a inovației în domeniu, compania noastră își menține progresul tehnologic și, în același timp, atenuează efectele schimbărilor climatice.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofertă de servicii diversificată, inclusiv promovarea surselor de energie regenerabilă; • Susținem progresul tehnologic și investițiile.
<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> 	<p style="text-align: center;">ODD 8 - CONDIȚII DE MUNCĂ DECENTE ȘI CREȘTERE ECONOMICĂ</p> <p>Promovarea unei creșteri economice susținute, deschise și sustenabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și condiții de muncă decente pentru toți.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etică și responsabilitate; • Guvernanță corporativă; • Susținem dezvoltarea angajaților.
<p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p> 	<p style="text-align: center;">ODD 12 - CONSUM ȘI PRODUCȚIE RESPONSABILĂ</p> <p>Interacțiunea cu mediul înconjurător este de o mare importanță pentru poziția pe care ne-o asumăm în societate astfel că, respectăm normele de protecție ale mediului înconjurător și stabilim tipare sustenabile de consum. Ne implicăm activ în reducerea amprentei asupra mediului.</p>

Tabel nr. 3 – Activitatea Grupului Adrem și Obiectivele de dezvoltare durabilă ONU

Despre Grupul Adrem



Autorizații, Certificări ISO și Sistemul de management integrat

Adrem Invest și Adrem Engineering au implementat un sistem de management integrat (SMI) de calitate, mediu, Securitate și sănătate în muncă (SSM) și Securitatea Informației conform standardelor:

- *SR EN ISO 9001:2015;*
- *SR EN ISO 14001:2015;*
- *SR EN ISO 45001:2018;*
- *SR EN ISO 27001:2013.*

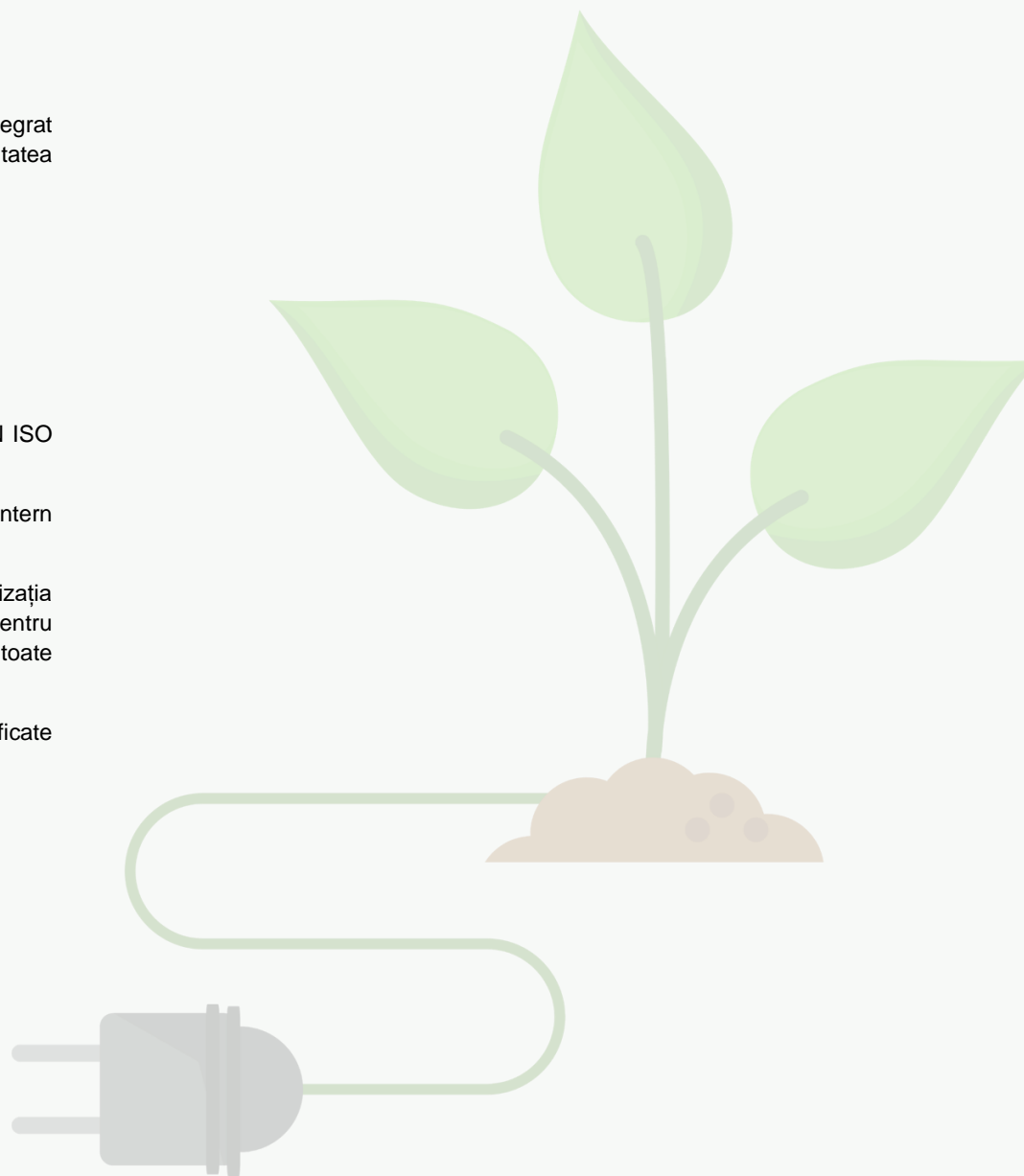
Adrem Link este certificat conform standardelor SR EN ISO 9001:2015 și SR EN ISO 14001:2015.

Conform cerințelor acestor standarde a fost stabilit un program anual de audit intern care vizează cel puțin o dată pe an fiecare departament din companie.

Auditorile externe de supraveghere sau recertificare sunt realizate de către organizația de certificare Lloyd's Register la intervale de 6 luni în Adrem Invest, și de 1 an pentru Adrem Engineering și Adrem Link. La un ciclu complet de 3 ani sunt auditate toate departamentele din companie.

În urma auditurilor externe efectuate în intervalul 2019 - 2020 nu au fost identificate observații sau neconformități.

[continuare](#)



Despre Grupul Adrem



	Categorie	Tip/clasă	Entitatea Emitentă	Tip/clasă/subiect	Valabil până la
Adrem Invest	Autorizație	LIAE	ISC	Laborator defectoscopie de Gradul 2	nedeterminat
	Autorizație	LVM	BRML	Laborator de verificări metrologice	2022
	Aviz	Montare contoare	BRML	Exercitarea activității de montare mijloace de măsurare	2022
	Aviz	Reparare contoare	BRML	Exercitarea activității de reparare mijloace de măsurare	2021
	Atestat	C1A	ANRE	Proiectare de linii electrice, aeriene sau subterane, cu tensiuni nominale de 0,4 kV ÷ 20 kV, posturi de transformare cu tensiunea nominală superioară de cel mult 20 kV, stații de medie tensiune, precum și partea electrică de medie tensiune a stațiilor de înaltă tensiune	2023
	Atestat	E2	ANRE	Executare de posturi de transformare, stații electrice și de lucrări la partea electrică a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate	2025
	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	2021
	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	2022
	Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	2021
	Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății și Securității Ocupaționale	2022
	Autorizație	PDIB	ANRE	Proiectarea instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	2023
	Autorizație	EDIB	ANRE	Execuția instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	2023
	Autorizație		ISCIR	Instalare, Montare, Reparare și Întreținere, Verificări tehnice în utilizare la - Aparate consumatoare de combustibil cu P ≤400kW - Cazane de apă caldă cu P ≤ 400kW - Cazane de abur de joasă presiune cu Q ≤0,6 t/h	nedeterminat
	Certificat		AGFR	Execuție în instalații frigorifice	2023

[continuare](#)

Despre Grupul Adrem



	Categorie	Tip/clasă	Entitatea Emitentă	Tip/clasă/subiect	Valabil până la
Adrem Engineering	Atestat	E1	ANRE	Proiectare de stații electrice și de instalații aparținând părții electrice a centralelor	2026
	Atestat	E2	ANRE	Executare de posturi de transformare, stații electrice și de lucrări la partea electrică a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate	2022
	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	2022
	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	2022
	Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	2021
	Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății și Securității Ocupaționale	2022
	Autorizație	ET	ANRE	Execuție sisteme de transport, sistemelor de distribuție a gazelor naturale, sistemelor de distribuție închise precum și a instalațiilor de utilizare a gazelor naturale ce funcționează în regim de presiune înaltă	2022
	Autorizație	Furnizor feroviar	AFER	Proiectare, construcții montaj, modernizare și reparații capitale sisteme SCADA	2021
	Agreement	AGREMENT tehnic produs	AFER	SISTEM SCADA & DMS PENTRU INSTALATIILE DE ELECTRIFICARE ALE INFRASTRUCTURII FERROVIARE	2021
	Agreement	AGREMENT tehnic proiectare	AFER	Proiectare sistem SCADA	2021
Agreement	AGREMENT tehnic C+M	AFER	LUCRĂRI DE CONSTRUCȚII MONTAJ, MODERNIZARE ȘI REPARAȚII CAPITALE SISTEME SCADA	2022	
Adrem Link	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	2022
	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	2022

Tabel nr. 4 – Autorizații și certificări ale Grupului Adrem

Despre Grupul Adrem



Rezultate semnificative în 2019/2020

102-11 Companiile Grupului Adrem prestează servicii în domeniul energetic și până în prezent nu au identificat posibile efecte negative care să conducă aplicarea Principiului Prudenței. Vom urmări și pe viitor evoluțiile din domeniul energetic care ar impune utilizarea Principiului Prudenței. Modul de gestionare a riscurilor și oportunităților este descris în proceduri operaționale, iar fiecare departament a identificat riscurile specifice și modul în care acestea se pot controla/reduce sau elimina. Pentru a asigura dezvoltarea durabilă în fiecare domeniu de activitate și pentru a minimiza riscurile, avem diverse instrumente care sunt utilizate cu un grad ridicat de performanță. Astfel de instrumente sunt detaliate în secțiunile dedicate asigurării calității serviciilor, formării profesionale, protecției mediului și bunei guvernări.

102-6 Adrem oferă serviciile sale unui număr de 1,4 mil. de clienți ai Distribuție Energie Oltenia din Gorj, Mehedinți, Vâlcea, Dolj, Teleorman, Olt și Argeș. Companiile Adrem Link - specializată în servicii de citire contoare - și Adrem Invest - care oferă servicii de administrare grupuri de măsură - formează împreună cel mai mare furnizor din România pe acest segment.

Distribuție Energie Oltenia, parte a Grupului CEZ în România, alături de companiile din cadrul Grupului Enel în România (E-Distribuție Banat, E-Distribuție Dobrogea și E-Distribuție Muntenia), Delgaz Grid (parte a Grupului E.ON România), Distribuție Energie Electrică România (DEER), parte a Grupului Electrica, și Transgaz formează împreună grupul principalilor clienți Adrem și unii dintre cei mai importanți stakeholderi din sectorul energetic.

În 2019 Adrem a figurat în topul celor mai buni 100 de angajatori din economie, realizat de Capital Media Production, pentru cel mai reușit proiect de recrutare, care a apărut ca urmare a regândirii conceptului de business. Adrem Link a incorporat activitatea de citire a contoarelor electrice, care până la începutul lui 2019 era realizată de Adrem Invest. În plus am trecut printr-o proces amplu și intens de recrutare în trei zone geografice: Moldova, Transilvania și Banat.

În același an, la etapa națională a competiției „Trofeul Electricianului”, cel mai important concurs profesional din domeniu, Adrem a obținut locul II în clasamentul pe echipe, la categoria „Măsurare energie electrică”. În 2020, în contextul crizei sanitare, concursul nu a mai avut loc.

Corneliu Bodea, CEO Adrem și Președintele CRE, a fost inclus în 2019 în topul „Forbes – 30 pentru România” al celor mai importanți români care au adus o valoare reală economiei românești în ultimii 30 de ani, iar în 2020 a fost nominalizat în topul celor mai buni 100 antreprenori realizat de Banii.net și Business Review, pe locul 4 în industria de

energie. De asemenea, în 2020 a primit premiul „Business Heroes” oferită de către Forbes România oamenilor de business care într-un context extrem de dificil, cu provocări fără precedent, nu au abandonat.



Despre Grupul Adrem

Performanța economică



103-1 Unul dintre principalele obiective ale Grupului Adrem îl reprezintă performanța care se bazează pe cele 5 valori ale Grupului Adrem: Rigurozitate, Respect, Implicare, Ambiție și Responsabilitate. Ca orice companie privată ne dorim obținerea unor bune rezultate economico-financiare care să stea la baza prosperității stakeholderilor noștri: angajați, clienți, furnizori, comunități locale, etc.

Ne concentrăm permanent pe menținerea unui nivel ridicat de expertiză în domeniile în care activăm și dezvoltăm noi servicii prin care sprijinim clienții în eficientizarea energetică, automatizarea/digitalizarea rețelelor, modernizarea sistemelor de iluminat stradal, implementarea unor sisteme de încărcare electrică auto etc.

Aspectul ” Performanța Economică” are impact direct asupra angajaților, managementului, furnizorilor, autorităților locale și comunităților locale din zonele noastre operaționale.

103-2 În 2019, Adrem a contractat proiecte multianuale de aproximativ 115 milioane de euro, cu aproape 10% mai mult față de anul anterior.

Faptul că am reușit să ne menținem cifra de afaceri la același nivel comparativ cu anul anterior reprezintă dovada capacității noastre formate în timp de a rezista la situații de criză și de a ne reveni ulterior prin strategii adaptate și diversificate.

Anul 2020 a fost unul dificil pentru noi toți, ce a venit cu provocări la nivel economic și social. Industria de energie, unde se regăsesc principalii noștri clienți pentru produsele, serviciile și soluțiile Adrem a avut și ea de suferit. Anul 2020, a devenit astfel, prin toată tensiunea adusă, unul dintre cele mai mari examene pentru antreprenoriatul local, inclusiv pentru Adrem. Dacă lucrările electrice au fost oprite temporar, echipele Adrem acționând doar pentru urgențele clienților din energie, proiectele majore de automatizare au continuat, astfel că până la finalul anului am obținut rezultate foarte bune.

Am luat decizii rapide. Asta a făcut ca 2020 să fie unul dintre cei mai buni ani, din punct de vedere financiar, prin deciziile rapide care au vizat controlul costurilor, internalizarea unor activități, folosirea mai eficientă a propriei forțe de muncă utilizarea în mod eficient a ajutorului venit din partea autorităților publice în contextul COVID-19.

103-3 Acțiunile noastre pe linia performanței economice sunt auditate extern de către Ecovis Romania SRL în conformitate cu cerințele legale în vigoare.

Valoarea economică directă generată și distribuită:

201-1

VENITURI	2019	2020
Adrem Invest	109,616,338	117,568,257
Adrem Engineering	71,737,802	58,784,609
Adrem Link	12,643,611	18,833,271
TOTAL	193,997,751	195,186,137
COSTURI DE OPERARE	2019	2020
Adrem Invest	57,427,018	69,354,836
Adrem Engineering	58,189,848	44,699,181
Adrem Link	5,021,458	5,440,198
TOTAL	120,638,324	119,494,214
COSTURI SALARII SI BENEFICII ANGAJAȚI	2019	2020
Adrem Invest	46,427,365	42,851,126
Adrem Engineering	11,506,974	10,859,062
Adrem Link	8,151,386	9,984,059
TOTAL	66,085,725	63,694,247
PLĂȚI CĂTRE FURNIZORI DE CAPITAL	2019	2020
Adrem Invest	3,142,712	2,734,137
Adrem Engineering	1,001,075	801,322
Adrem Link	44,619	30,805
TOTAL	4,188,406	3,566,264
PLĂȚI CĂTRE STAT	2019	2020
Adrem Invest	841,980	930,368
Adrem Engineering		403,477
Adrem Link		439,265
TOTAL	842,390	1,773,110
INVESTIȚII ÎN COMUNITATE	2019	2020
Adrem Invest	130,212	190,491
Adrem Engineering		64,174
Adrem Link		50,000
TOTAL	130,212	304,665
VALOARE ECONOMICĂ REȚINUTĂ (Venituri - Costuri)	2019	2020
Adrem Invest	1,647,051	1,507,299
Adrem Engineering	1,039,905	1,957,394
Adrem Link	(574,262)	2,888,944
TOTAL	2,112,694	6,353,637

Tabel nr. 5 – Performanța economică a Grupului Adrem

[continuare](#)

Despre Grupul Adrem



102-7

	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Număr mediu de angajați	686	585	117	54	166	196
Număr Clienți	83	96	39	32	21	258
Număr de facturi emise :	4,110	5,246	732	522	62	552
Venituri nete						
Venituri Servicii Electrice	101,939,084	113,041,738	55,190,953	62,598,921	287,892	577,977
Venituri Vânzări Materiale	524,358	2,368,879	8,860,937	1,009,153	26,347	2,592,622
Venituri Chirii	65,614	200,592	19,388	9,026		
Venituri Citiri Contoare					11,596,518	15,584,531
Total:	102,529,056	115,611,208	64,071,278	63,617,100	11,910,757	18,755,130
Capitalizarea totală defalcată în termeni de datorie și capital propriu						
Structura Activelor:						
Imobilizări necorporale	204,991	188,306	285,503	100,947	35,102	23,607
Imobilizări corporale	3,754,887	4,484,670	435,982	283,248		
Imobilizări financiare	60,890,261	61,813,918	1,285,566	909,563		
Active circulante	69,240,211	75,784,962	52,577,170	45,794,427	4,578,118	7,476,447
Cheltuieli în avans	1,206,287	498,607	913,699	567,718	2,164	1,631
Total:	135,296,637	142,770,463	55,497,920.00	47,655,903	4,615,384	7,501,685
Structura Pasivelor:						
Capital Propriu	13,277,148	12,942,880	(2,667,350)	(1,194,678)	(3,150,221)	(278,777)
Datorii pe termen scurt-sub 1 an	88,803,568	101,561,269	52,257,199	43,225,449	7,765,101	7,780,462
Datorii pe termen lung-peste 1 an	32,481,955	26,730,076	5,556,083	5,148,554		
Provizioane	733,9	1,536,238	351,988	476,578		
Venituri în avans					504	
Total:	135,296,637	142,770,463	55,497,920	47,655,903	4,615,384	7,501,685
Subvenții primite de la stat	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link	
	2019	2020	2019	2019	2020	2019
Valoare	-	2,008,569	-	142,886	-	809,806

201-4

Tabel nr. 6 – Rezultate financiare ale Grupului Adrem

[continuare](#)

Despre Grupul Adrem



Entități incluse în situațiile financiare consolidate

102-45 Societățile din cadrul Grupului Adrem raportează financiar separat. Rezultatele financiare înregistrate de companiile Grupului pot fi accesate la adresa <https://bit.ly/3jJclbx> folosind Codul Unic de Înregistrare (CUI) al fiecărei companii, după cum urmează:

Companie	CUI
Adrem Invest SRL	3020924
Adrem Engineering SRL	31954525
Adrem Link SRL	36126264

Tabel nr. 7 – Situațiile financiare ale Grupului Adrem



2



Guvernanța Grupului Adrem



Guvernanța Grupului Adrem



Valori și principii ale Grupului Adrem

102-16

Întreaga activitate a Grupului Adrem se bazează pe Viziunea, Misiunea și valorile ce sunt însușite de fiecare angajat și definesc activitatea noastră cotidiană.

Viziune

Viziunea Grupului Adrem este o lume a bunăstării echilibrate obținută prin muncă și progres tehnologic, a oamenilor cu credință și devotament în idealurile omenirii, aceleași de veacuri, mereu mai aproape.

Misiune

Comaniile Adrem au o misiune comună de a identifica nevoile clientului și de a-i oferi cele mai bune soluții.

La rândul ei, fiecare dintre companiile de sub umbrela Adrem, este dedicată unei misiuni proprii, strâns legată de serviciile pe care le furnizează:

- Adrem Invest are ca obiectiv principal siguranța în operarea rețelelor de utilități;
- Adrem Engineering își propune să crească siguranța infrastructurii energetice prin dezvoltarea și implementarea de soluții comprehensive – de la dezvoltarea de proiecte antreprenoriale, la design de echipamente in-house;
- Adrem Link are ca obiectiv principal să ofere consumatorilor siguranță și confort, prin dezvoltarea de produse și soluții care cresc eficiența și asigură consumul inteligent de energie.

Valori

RIGUROZITATE

Răspundem „la obiect” nevoilor clienților noștri - în conformitate cu semnificația denumirii noastre în limba latină „ad-rem” – furnizând servicii și soluții la cheie. Succesul unui proiect depinde de atenția la detalii, iar fiecare pas pe care îl facem este supus unei examinări amănunțite.

RESPECT

Respectul este o valoare fundamentală într-un mediu de afaceri competitiv. La Adrem, ne ghidează respectul în interiorul companiei, în interacțiunile cu publicul, dar și în orice acțiune cu partenerii noștri.

IMPLICARE

Fiecare proiect este dezvoltat cu dăruire și implicare - de la consultanță până la

implementare și mentenanță.

AMBIȚIE

Perseverența și ambiția definesc metodele de lucru ale Adrem. Suntem consecvenți în atingerea obiectivelor noastre, stabilim obiective ambițioase și credem că acesta este unul dintre motivele succesului nostru.

RESPONSABILITATE

Știm că fiecare acțiune în numele Adrem are un efect direct asupra reputației companiei pe piață sau a relațiilor pe care le stabilim cu clienții, furnizorii sau partenerii noștri. Din acest motiv, cerem colegilor să aibă simțul unei responsabilități implicite indiferent de acțiunile pe care le întreprind și să trateze riguros toate proiectele care îi implică. Respectarea termenelor limită, lucrul la cele mai înalte standarde în mod permanent și asumarea greșelilor sunt componentele pe care le înțelegem prin responsabilitate.

Toate aceste valori au fost incluse în Regulamentul Intern al fiecărei companii din cadrul Grupului și sunt luate la cunoștință de fiecare angajat încă din perioada de inducție.

În 2019 a fost redactat Codul de Conduită al Grupului Adrem, document ce definește valorile de comportament acceptate la nivelul organizației.

Documentul definește conduita angajaților bazată pe:

- Toleranță și diversitate;
- Anticorupție;
- Evitarea conflictelor de interese;
- Confidențialitatea datelor;
- Relația cu stakeholderii;

Codul de conduită a fost comunicat tuturor angajaților prin e-mail și se află permanent la îndemâna acestora prin postarea sa în rețeaua Intranet a Grupului. În 2020 era programată realizarea unui turneu de promovare a Codului de Conduită în cadrul tuturor zonelor operaționale Adrem care nu a mai putut fi realizat ca urmare a pandemiei COVID-19.

102-16

Guvernanța Grupului Adrem



Guvernanța

102-18

Conducerea Grupului Adrem este asigurată de administrator prin reprezentantul permanent, acesta ocupând și funcția de CEO. Administratorul și reprezentantul permanent sunt numiți prin Hotărârea Adunării Asociaților.

Responsabilitățile la nivel de CEO sunt:

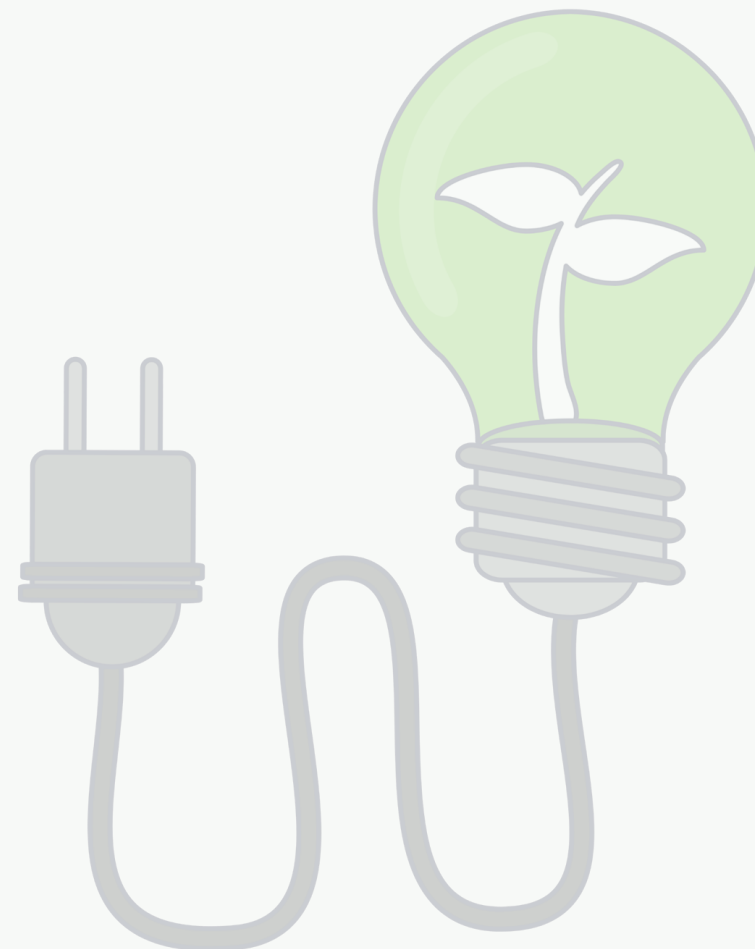
- Stabilește direcțiile principale de dezvoltare a companiilor;
- Aprobă bugetele anuale;
- Evaluează rapoartele și deciziile Directorilor de Business Line și Directorilor de Direcții.

Alături de CEO sunt COO-ul și CFO-ul Grupului Adrem, iar la nivelul fiecărei companii există o echipă de Management, formată din directorul de Business Line (Direcția operațiuni) și directorii de Direcție. Directorii de Direcție reprezintă corpul de conducere operativ, cu abilități în domeniile financiar, al operațiunilor și al proceselor interne, al resurselor umane, al marketing-ului, al vânzărilor și dezvoltării. Administratorul delegă competențe către Directorii de Business Line și Directorii de Direcții. Echipa de Management este coordonată de CEO, acționează drept „mâna sa dreaptă”, și are un rol consultativ în procesul decizional al CEO-ului.

Activitatea echipei de management este permanent ghidată de următoarele principii de guvernare corporativă:

- **CONDUCERE** - CEO conduce compania în vederea îndeplinirii scopului de afaceri pe termen scurt și lung.
- **CAPACITATE** - Echipa de Management deține un mix adecvat de competențe, experiență și independență și permite membrilor să-și îndeplinească sarcinile și responsabilitățile în mod eficient.
- **RESPONSABILITATE** - Administratorul informează periodic asociații și alte părți interesate cu privire la performanța Grupului în atingerea obiectivelor sale de afaceri și îndeplinirea responsabilităților sale.
- **SUSTENABILITATE** - Compania urmează un model de business etic pe care îl împărtășește cu toate părțile interesate.
- **INTEGRITATE** - Administratorul și echipa de Management conduc compania să își desfășoare afacerile într-o manieră echitabilă și transparentă, care rezistă controlului părților interesate.

[continuare](#)



Guvernanța Grupului Adrem



102-18 Structura funcțională a companiilor din cadrul Grupului Adrem în anul 2020, este prezentată în figura de mai jos:

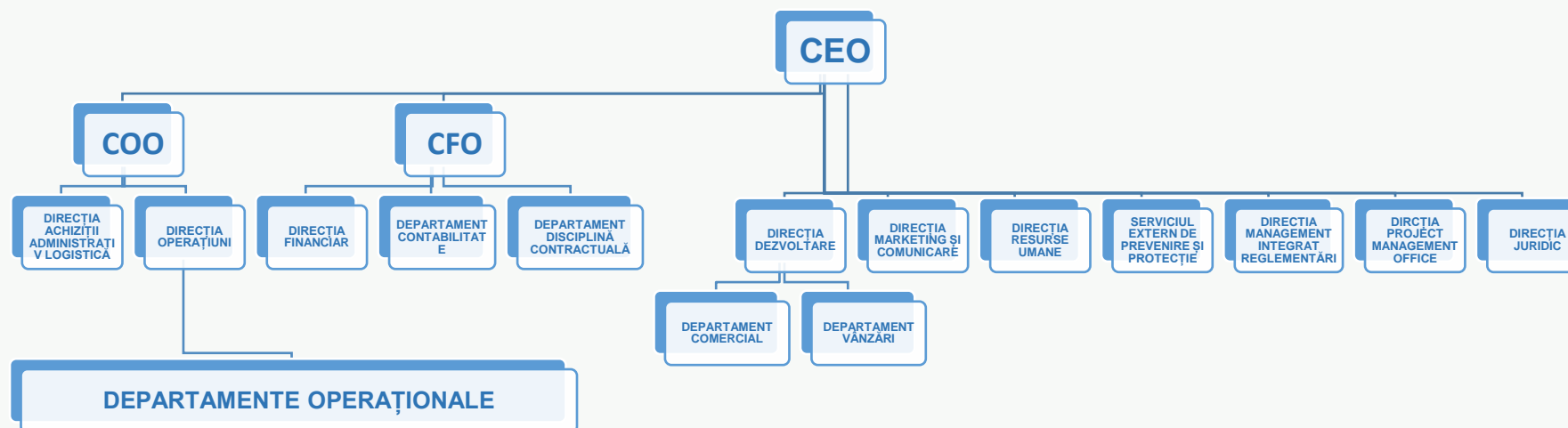


Figura nr. 1– Organigrama Generică a companiilor din cadrul Grupului Adrem

La nivelul grupului Adrem funcționează Comitetul pentru Sănătate și Siguranță în Muncă, organism specializat în definirea comună angajați/patronat a politicii de SSM. (CSSM-ul este prezentat pe larg în capitolul 3 - Angajați).

Pe parcursul întregului proces de raportare de sustenabilitate, rezultatele fiecărei etape sunt validate de Top Managementul Adrem.

102-5

	Aționari	Administratori	CEO
Adrem Invest SRL	ABBC BRO. GROUP B.V. – 100%	Just Management Consultancy SRL	Corneliu Bodea (reprezentant JMC)
Adrem Engineering SRL	ABBC BRO. GROUP B.V. – 99.99% CORNELIU BODEA – 00.01%	Just Management Consultancy SRL	Corneliu Bodea (reprezentant JMC)
Adrem Link SRL	BODEA VLAD – 70% ALINA ALEXE – 30%	Stănescu Ciprian Constantin	Stănescu Ciprian Constantin

Tabel nr. 1– Aționariatul și Guvernanța Grupului Adrem

Guvernanța Grupului Adrem

Anticorupție

103-1

Corupția este un flagel ce pune în pericol dezvoltarea economică a companiilor și a societății în general. Corupția deturbează resursele de la rezultate economice productive și afectează bunăstarea tuturor. Orice act de corupție afectează major, atât economic, cât și social activitatea unei companii și reputația acesteia.

Implicarea directă sau indirectă a Grupului Adrem în corupție, poate să perturbe în mod semnificativ operațiunile. Acuzații sau condamnări pot duce la oricare din următoarele:

- Daune ireparabile asupra reputației;
- Excluderea din operare în anumite jurisdicții;
- Excluderea din anumite licitații și proiecte;
- Rezilierea contractelor existente;
- Daune morale ale angajaților.

Aspectul Anticorupție are impact direct asupra managementului, angajaților, furnizorilor, clienților și autorităților centrale și locale.

103-2

Grupul Adrem manifestă **toleranță zero** față de orice act de corupție și a inclus acest aspect atât în Regulamentul intern cât și în Codul de conduită. Astfel, Regulamentul intern al Adrem interzice „primirea de bani sau alte foloase necuvenite pentru activitățile prestate în cadrul atribuțiilor de serviciu” și o definește ca fiind abatere disciplinară gravă, de natură a atrage sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Conform definiției din Codul de Conduită Adrem, actele de corupție implică un abuz, activ sau pasiv, în scopul obținerii de avantaje financiare private sau a altor beneficii. Adrem are o politică de toleranță zero a faptelor de corupție și unul dintre obiectivele noastre este ca fiecare angajat să cunoască această politică, să poată identifica și preveni orice situație cu potențial să reprezinte un abuz și să cunoască pașii pe care îi are de urmat pentru o conduită profesională corectă.

Prin Codul de Conduită al angajaților Adrem, care a fost distribuit către toți coordonatorii de echipe și managerii din organizație și pus la dispoziție pe platforma internă de intranet, Grupul Adrem a creat și a comunicat un instrument de informare și conștientizare privind politica organizațională de anticorupție. În cadrul acestuia sunt definite actele de corupție, se furnizează o serie de întrebări cu ajutorul cărora angajații să se ghideze în situațiile în care orice reprezentant al unui partener de afaceri oferă un cadou sau un serviciu și acestea nu sunt în acord cu principiile de lucru în Adrem. Prin Codul de Conduită Adrem, angajatul este încurajat să identifice situațiile de abuz, să acționeze preventiv și să respecte regula de a nu accepta sau solicita favoruri, cadouri sau orice formă de constrângere, șantaj, înșelăciune sau intimidare, inclusiv cele care

pot lua forme mai subtile.

Pentru sesizarea oricăror acte de corupție Adrem a creat două adrese de e-mail ce pot fi folosite de angajații grupului (suport.hr@adrem.ro) sau de ceilalți stakeholderi (sesizari@adrem.ro) pentru semnalarea oricăror eventuale situații de neconformitate.

În 2019 și 2020 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acte de corupție.

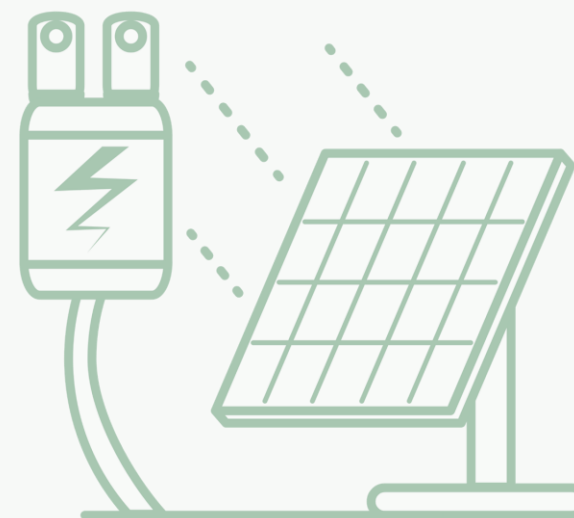
Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse

În 2019 și 2020, Grupul Adrem nu a înregistrat niciun caz de corupție în care să fie implicați angajații sau partenerii de afaceri ai grupului.



103-3

205-3



Guvernanța Grupului Adrem

Nediscriminare



103-1

În viziunea Grupului Adrem, diversitatea pe care o aduce fiecare angajat este prețioasă fiindcă astfel contribuie nu doar la cunoaștere, dar și la dezvoltarea unui business care operează la nivel local, regional și internațional. Principiile de etică profesională în care credem, ne determină să asigurăm un mediu de lucru în care comunicarea se bazează pe respect reciproc, toleranță și apreciere a diversității culturale, religioase și sociale. Promovăm egalitatea de șanse și promovăm un mod de lucru bazat pe colaborare, în care echipa noastră devine mai puternică pe măsură ce creștem împreună.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza unor criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex/gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Aspectul Nediscriminare are impact direct asupra managementului, angajaților, furnizorilor și autorităților locale din zonele operaționale în care își desfășoară activitatea Grupul Adrem.

103-2

Regulamentul Intern al Adrem include un capitol dedicat Regulilor privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității. Relațiile de muncă din cadrul societății se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.

Politica de nediscriminare este o componentă esențială a asigurării unui climat de pace socială în companie. În cadrul acesteia sunt interzise:

- Orice formă de discriminare directă sau indirectă față de un angajat;
- Amenințarea;
- Ofensarea;
- Agresiunea verbală sau fizică;
- Hărțuirea sexuală.

Astfel, orice discriminare a altor salariați ai grupului, va fi sancționată până la concedierea pe motive disciplinare, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

Conform Codului de conduită, Adrem nu tolerează sub nicio formă discriminarea pe bază de apartenență de gen, etnică, socială, politică, religioasă sau de alt fel și

condamnă vehement orice atitudine de stigmatizare sau care poate afecta negativ un angajat în plan profesional, psihologic și emoțional.

103-2

În procesele de recrutare, de evaluare și pe parcursul relației dintre angajat și companie, Adrem se raportează la candidații și la angajații săi din perspectiva aptitudinilor pe care aceștia le au și a performanței, fără să aplice vreun tratament nedrept față de persoanele care aparțin diferitelor categorii sociale.

Ne dorim ca relațiile pe care le dezvoltăm în planul intern și extern companiei să reflecte deschiderea noastră spre multiculturalism și diversitate, aprecierea pe care o avem față de ceea ce putem învăța de la colegii noștri care au background diferit, dar și un climat organizațional în care se lucrează doar pe bază de performanță.

Pentru sesizarea oricăror situații de discriminare, a fost creată o adresă de e-mail suport.hr@adrem.ro ce poate fi folosită de către angajați pentru semnalarea unor eventuale situații de neconformitate. Stakeholderii externi ai Adrem pot comunica orice situație discriminatorie utilizând adresa de e-mail sesizari@adrem.ro. În 2019 și 2020 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acțiuni de discriminare.

103-3

Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse

406-1

În 2019 și 2020, Adrem nu a înregistrat niciun caz de discriminare în care să fie implicați angajații sau partenerii de afaceri ai grupului.



3

ADREM Angajati



Angajați



Angajații Adrem

Relația noastră cu angajații reflectă principiile stabilite în Declarația Universală a Drepturilor Omului (emisă de Organizația Națiunilor Unite), precum și principiile Drepturilor Fundamentale de Muncă formulate de Organizația Internațională a Muncii.

Astfel, Drepturile Fundamentale în Muncă formulate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) se regăsesc în toate documentele interne de bază ale Grupului Adrem:

Organizația Internațională a Muncii	Grupul Adrem
<ul style="list-style-type: none"> libertatea de asociere si recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea colectiva 	<p>Acordăm o atenție deosebită relației cu „Sindicatul lucrătorilor din electricitate – Oltenia”, care face posibil dialogul, cunoașterea așteptărilor angajaților, abordarea și dezbateră problemelor importante și negocierea unor soluții adecvate pe picior de egalitate. Măsurile privind majorarea salariilor și plata unor beneficii suplimentare, precum și modificări organizatorice ale Adrem fac obiectul negocierilor cu sindicatul. În conformitate cu prevederile legii sindicatelor, deciziile și acțiunile privind angajarea trebuie să fie convenite cu sindicatele, care sunt informate cu privire la acestea cu cel puțin 30 de zile în avans.</p>
<ul style="list-style-type: none"> eliminarea tuturor formelor de munca forțată sau obligatorie 	<p>În cadrul Regulamentului Intern (RI) se precizează „Contractul Individual de Muncă (CIM) se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă. Acesta se înregistrează, anterior începerii activității, în registrul general de evidenta a salariiilor...”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> abolirea efectivă a muncii copiilor 	<p>În cadrul Contractului Colectiv de Muncă (CCM) este precizat faptul că „pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniți...”</p>
<ul style="list-style-type: none"> eliminarea discriminării la angajare si ocupare 	<p>Adrem angajează personal doar pe baza calităților și deprinderilor necesare postului fără nicio formă de discriminare a acestora. Evaluarea angajaților se realizează, conform Regulamentului Intern, „în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță, generali și specifici fiecărui post.”. Mai mult, RI menționează specific dreptul fiecărui angajat „la egalitate de șanse si tratament”.</p>

Tabel nr. 1 – Drepturile fundamentale în muncă

Echipa Adrem e alcătuită din oameni cu background-uri profesionale și culturale diferite, fiindcă noi prețuim diversitatea și credem că numai așa putem învăța unii de la ceilalți. Ne place munca de echipă, dar credem și în responsabilitatea individuală, adică în faptul că fiecare dintre noi este stăpân pe proiectele și sarcinile sale.

Angajați

Angajații noștri

103-1 Angajații noștri sunt resursa principală a organizației iar asigurarea unui tratament egal și conform cu legislația în vigoare reprezintă una din prioritățile Adrem.

Aspectul "Angajații noștri" are impact direct asupra managementului, angajaților, clienților, autorităților locale, comunităților locale și a societății civile.

103-2 La baza activității noastre în domeniul resurselor umane stau Codul muncii, Contractul
103-3 colectiv de muncă și Regulamentul intern al Grupului Adrem.

Codul muncii

Codul Muncii este documentul care reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Departamentul de Resurse Umane urmărește ca drepturile și responsabilitățile între angajat și angajator să fie respectate prin informarea fiecărei părți de modificările survenite în organizație/codul muncii etc.

Documente de HR procesate	2019	2020
Adrem Invest	3546	1834
Adrem Engineering	278	582
Adrem Link	436	796
Reclamații pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2019	2020
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	0
Amenzi pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2019	2020
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	0

Tabel nr. 2 – KPI Codul Muncii

Contractul colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patronat și reprezentantul sindicatului (salariați) prin care se stabilesc condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Obiectivul principal este de a menține comunicarea permanentă cu salariații pentru a afla nevoile lor și pentru a asigura un mediu de muncă propice dezvoltării profesionale și personale pe o perioadă îndelungată.

În ceea ce privește resursa umană, Grupul Adrem a dezvoltat trei politici principale asociate principalelor etape din activitatea profesională a fiecărui angajat:

I. Recrutarea și selecția personalului

Obiectivul principal este de a găsi cei mai calificați oameni care să împărtășească valorile companiei.

În momentul recrutării, Adrem evaluează în primă fază angajații actuali pentru a identifica persoane cu experiența și abilitățile necesare pentru postul respectiv. Dacă intern nu este identificat niciun candidat eligibil pentru rolul deschis, ulterior compania apelează la recrutarea externă.

În 2019, ca urmare a impactului OUG 114/2018 în cadrul Grupului au existat unele modificări a structurii de personal, prin transferul angajaților din serviciile suport și activitatea de citire a contoarelor de energie electrică/gaz către alte companii din grup (detalii suplimentare se regăsesc în subcapitolul Noi angajați și fluctuația de personal). Aceste transferuri între companiile Grupului afectează indicatorii privind fluctuația personalului și stabilitatea personalului.

[continuare](#)

103-2

103-3

102-10

Angajați



103-2

103-3

Media stabilității personalului	2019	2020
Adrem Invest	77%	90%
Adrem Engineering	50% ⁽¹⁾	85%
Adrem Link	N/A ⁽²⁾	87%
Media calității procesului de recrutare		
	2019	2020
Adrem Invest	89%	96%
Adrem Engineering	98%	94%
Adrem Link	91%	76%
Media fluctuației de personal		
	2019	2020
Adrem Invest	7%	6%
Adrem Engineering	5%	8%
Adrem Link	7%	9%

Tabel nr. 3 – Recrutarea și selecția personalului

II. Formarea și dezvoltarea profesională

Conform CCM, Adrem are obligația de a asigura cel puțin un curs de dezvoltare profesională fiecărui angajat, la fiecare 2 ani.

Obiectivul este creșterea performanței angajaților, contribuind la dezvoltarea nivelului lor de cunoștințe și a abilităților lor profesionale.

Anual, este întocmit un plan de formare profesională care conține atât cursuri externe, cât și interne. Responsabilul HR urmărește îndeplinirea acestui plan, fiind persoana care caută și organizează training-urile menționate în planul de formare.

În 2019 a fost lansată inițiativa înființării Academiei Adrem, având ca obiective:

- alinierea nevoilor de dezvoltare ale angajaților cu nevoile profesionale ale viitorului, oferind suport pentru creșterea și motivarea acestora;
- contribuția activă la dezvoltarea industriei energetice pornind de la expertiza și competențele angajaților Adrem;
- implicarea în dezvoltarea educațională a comunităților în care ne desfășurăm activitatea.

⁽¹⁾ Stabilitatea mai mică rezultă din faptul că angajații au fost transferați dintr-o altă companie, iar acest indicator se calculează în funcție de numărul angajaților care au vechime mai mare de 1 an.

⁽²⁾ Nu se poate calcula valoarea pentru 2019, din cauza transferului de personal între companii.

Atingerea obiectivelor se face cu ajutorul formatorilor interni identificați în organizație ce oferă formările interne cu conținut educațional adaptat nevoilor sau strategiei de dezvoltare.

103-2

103-3

De asemenea, în cadrul Academiei Adrem, în anul 2020, a fost lansat și Programul de Mentorat ce își propune întărirea relațiilor între colegi, posibilitatea de a urmări într-un alt mod evoluția angajaților Adrem, creșterea nivelului de motivație în rândul angajaților și diversificarea oportunităților de dezvoltare în interiorul companiei.

Astfel, s-au format 18 perechi Mentor/Discipol (engl. "Mentor"/"Mentee") ce își continuă întâlnirile și în prezent.

Cursuri realizate	2019	2020 ⁽³⁾
Adrem Invest	99 persoane cursuri specifice activității	8 persoane cursuri specifice activității
Adrem Engineering	6 persoane cursuri specifice activității	12 persoane cursuri specifice activității
Adrem Link	0	0

Tabel nr. 4 – Formarea și dezvoltarea profesională

III. Evaluarea performanțelor

Obiectivul principal al acestei politici este de a facilita conștientizarea de către fiecare angajat a nivelului de performanță pe care reușește să-l realizeze, precum și motivarea acestuia de a-și efectua activitatea cantitativ și calitativ în procent de 100%, reprezentând astfel o componentă motivațională, ce se poate materializa printr-un bonus de performanță acordat în urma procesului de evaluare.

Realizările și rezultatele angajaților se urmăresc lunar de către Departamentul de Resurse Umane prin intermediul unui raport departamental intern.

Media evaluărilor obținute	2019	2020
Adrem Invest	91%	90%
Adrem Engineering	94%	88%
Adrem Link	95%	99%

Tabel nr. 5 – Evaluarea performanțelor

⁽³⁾ Planul de formare pe anul 2020 nu s-a mai realizat din cauza Pandemiei COVID-19.

Angajați



103-2

Suplimentar față de cele de mai sus, la nivelul anului 2020, departamentul HR a intensificat demersurile de digitalizare a activității, punând accent pe gestionarea mai eficientă a:

- dosarelor de personal;
- sistemului de evaluare profesională a angajaților;
- arhivei documentelor interne și formularisticii de profil (diverse formulare, regulament intern, organigrame, fișe de post, fișe de indicatori etc.).

401-2

Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă

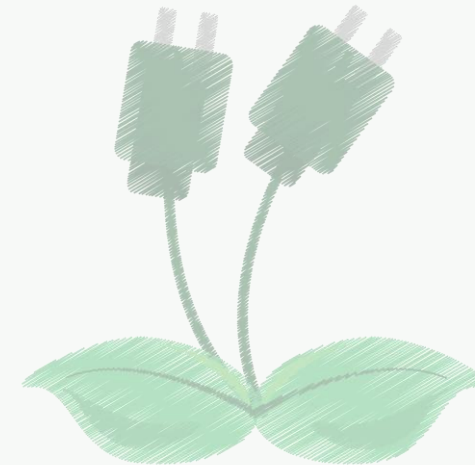
Grupul Adrem oferă salariaților o serie de beneficii, indiferent de tipul de contract (nedeterminat sau determinat). Beneficiile salariale se stabilesc în conformitate cu contractul colectiv de muncă care este negociat cu Sindicatul:

- bonus de performanță acordat lunar (valoarea diferă pentru fiecare funcție în parte);
- tichet cadou de ziua angajatului;
- prime de Paște și Crăciun (valoarea diferă pentru fiecare funcție în parte);
- tichet cadou de ziua femeii;
- tichet cadou de ziua copilului;
- decontare bilet de vacanță;
- tichete de masă;
- testare PCR la nevoie;
- primă jubiliară pentru vechime neîntreruptă în cadrul companiei (≥ 10 ani ș.a.m.d);
- acordarea unui număr de maxim 5 zile de concediu suplimentar în funcție de vechimea totală în muncă;
- acordarea celei de a treia zi de Paște ca zi liberă plătită;
- acordarea zilei de 8 martie ca fiind zi liberă plătită pentru Doamne/Domnișoare;
- acordarea unei prime la căsătoria angajatului;
- acordarea unei prime la nașterea sau înfierea unui copil;

- ajutor financiar la decesul salariatului pentru familia acestuia;
- reducere la abonamentele medicale Regina Maria;
- salariații care se pensionează pentru limita de vârstă vor primi, la pensionare, odată cu ultimul salariu, o indemnizație în funcție de vechimea în muncă în companie, astfel:
 - 1 salariu de bază avut în luna pensionării pentru cei cu o vechime în companie mai mică de 5 ani;
 - 2 salarii de bază avute în luna pensionării pentru cei cu o vechime în companie mai mare de 5 ani și mai mică de 10 ani;
 - 3 salarii de bază avute în luna pensionării pentru cei cu o vechime în companie mai mare sau egală cu 10 ani și mai mică de 20 ani;
 - 4 salarii de bază avute în luna pensionării pentru cei cu o vechime în companie mai mare sau egală cu 20 ani.

Beneficiile se aplică tuturor angajaților indiferent de regiune.

401-2



Angajați



102-7

102-8

Structura de personal

Grupul Adrem acordă atenție deosebită resursei sale umane care are următoarea structură:

Angajați activi la 31.12.2019 - Adrem Invest						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Muntenia + Sediul central			6	26	89	121
Dobrogea				1	41	42
Moldova				4	85	89
Oltenia			18	37	347	402
Transilvania				0	1	1
Banat			9	1	17	27
Total			33	69	580	682

Angajați activi la 31.12.2019 - Adrem Engineering						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Sediul central		1		16	43	60
Oltenia		1		1	14	16
Transilvania		1		5	58	64
Banat					6	6
Total		3	0	22	121	146

Angajați activi la 31.12.2019 - Adrem Link						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Sediul central					1	1
Oltenia		3	39	43	118	203
Transilvania				1		1
Total		3	39	44	119	205

Tabel nr. 6 – Distribuția pe gen și locații operaționale a angajaților Grupului Adrem la 31.12.2019

102-7

102-8

Angajați activi la 31.12.2020 - Adrem Invest						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Muntenia + Sediul central				27	61	88
Dobrogea				1	36	37
Moldova			3	5	86	94
Oltenia	4		20	38	334	396
Transilvania					1	1
Banat			11	1	14	26
Total	4		34	72	534	642

Angajați activi la 31.12.2020 - Adrem Engineering						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Sediul central				16	31	47
Oltenia					6	6
Transilvania				3	24	27
Total	3		0	22	121	80

Angajați activi la 31.12.2020 - Adrem Link						
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total	
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin		Masculin
Sediul central					3	3
Oltenia	6		51	41	105	203
Transilvania				1		1
Total	6		51	42	108	207

Tabel nr. 7 – Distribuția pe gen și locații operaționale a angajaților Grupului Adrem la 31.12.2020

Note:

- Prin contract permanent se înțelege contractul individual de muncă (CIM) pe o perioadă nedeterminată de timp;
- Prin contract temporar se înțelege contractul individual de muncă (CIM) pe o perioadă determinată de timp;
- Prin angajările Full-time sunt definite angajările cu normă întreagă (8 ore/zi);
- Prin angajările Part-time sunt definite angajările cu normă redusă (1,2,4,6 ore/zi).

Angajați



102-7

102-8

Gen	2019				Total
	Contract Full Time		Contract Part Time		
	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Adrem Invest	66	569	3	44	682
Adrem Engineering	22	77	3	44	146
Adrem Link	46	157	1	1	205
TOTAL	134	803	7	89	1033

Gen	2020				Total
	Contract Full Time		Contract Part Time		
	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Adrem Invest	68	525	8	41	642
Adrem Engineering	17	34	2	27	80
Adrem Link	47	156	1	3	207
TOTAL	132	717	11	71	931

Tabel nr. 8 – Distribuția pe gen și tipuri de contracte de muncă a angajaților Grupului Adrem

401-1

Noi angajați și fluctuația de personal

Încă de la angajare toți noii salariați ce urmează programul de inducție iau la cunoștință următoarele norme interne:

- Regulamentul intern;
- Ghidul noului angajat unde sunt prezentate informații uzuale de care are nevoie orice nou salariat;
- Programul de inducție internă;
- Codul de conduită.

Odată cu intrarea în vigoare a OUG 114/2018, atât serviciile suport, cât și activitatea de citire a contoarelor de energie electrică/gaz au fost transferate către alte companii pentru o mai bună gestionare a schimbărilor aduse de această normă legislativă.

102-10

2019 - Transfer angajați specializați în activitatea de servicii suport ai Adrem Corporate (o companie neinclusă în prezentul raport)
50 angajați transferați către Adrem Invest
16 angajați transferați către Adrem Engineering
2019 - Transfer angajați specializați în activitatea de citire ai Adrem Invest
201 angajați transferați către Adrem Link
240 angajați transferați către o companie din industrie

Tabel nr. 9 – Transferuri de personal al Grupului Adrem

Noi angajați distribuiți pe regiuni				
2019	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
Muntenia + Sediul central	52	39	1	92
Dobrogea	18	0	0	18
Moldova	75	0	0	75
Oltenia	74	2	229	305
Transilvania	0	25	0	25
Banat	35	6	0	41
Total	254	72	230	556

401-1

Noi angajați distribuiți pe regiuni				
2020	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
Muntenia + Sediul central	17	6	3	26
Dobrogea	3	0	0	3
Moldova	17	0	0	17
Oltenia	41	2	47	90
Transilvania	0	5	0	5
Banat	14	0	0	14
Total	92	13	50	155

Tabel nr. 10 – Distribuția pe regiuni a noilor angajați

Angajați



401-1

Noi angajați distribuți pe genuri				
2019	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
Feminin	56	20	47	123
Masculin	198	52	183	433
Total	254	72	230	556

Noi angajați distribuți pe genuri				
2020	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
Feminin	14	1	5	20
Masculin	78	12	45	135
Total	92	13	50	155

Tabel nr. 11 – Distribuția pe genuri a noilor angajați

Noi angajați distribuți pe categorii de vârstă				
2019	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
≤30 ani	38	22	23	83
între 31 – 50 ani	132	30	111	273
≥ 51 ani	84	20	96	200
Total	254	72	230	556

Noi angajați distribuți pe categorii de vârstă				
2020	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	TOTAL
≤30 ani	30	3	19	52
între 31 – 50 ani	40	7	25	72
≥ 51 ani	22	3	6	31
Total	92	13	50	155

Tabel nr. 12– Distribuția pe categorii de vârstă a noilor angajați

401-1

2019	AI		AE		AL	
Gen	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
F	122		2	0	1	0
M	423	26	16	3	21	6
Total	545	26	18	3	22	6

2019	AI		AE		AL	
Grupe de vârstă	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
≤30 ani	50	2	3	1	6	2
31 – 50 ani	243	5	9	0	12	4
≥ 51 ani	252	19	6	2	4	0
Total	545	26	18	3	22	6

2019	AI		AE		AL	
Regiune	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
Sediul central	13	1	9	0	2	0
Transilvania	0	0	12	2	0	0
Oltenia	232	6	0	1	20	6
Banat	51	6				
Moldova	242	8				
Dobrogea	7	5				
Total	545	26	21	3	22	6

Tabel nr. 13 – Distribuția pe gen, categorii de vârstă și regiuni a angajaților care au părăsit grupul Adrem în 2019

[continuare](#)

Angajați



401-1

2020	AI		AE		AL	
Gen	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
F	6	2	3	5	35	2
M	74	52	53	19	33	11
Total	80	54	56	24	68	13

2020	AI		AE		AL	
Grupe de vârstă	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
≤30 ani	8	15	11	5	10	1
31 – 50 ani	52	18	25	9	20	5
≥ 51 ani	20	21	20	10	5	7
Total	80	54	56	24	35	13

2020	AI		AE		AL	
Regiune	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar
Sediul central	34	16	14	5	1	
Transilvania			33	10		
Oltenia	25	23	9	3	34	13
Banat	3	12		6		
Moldova	10	2				
Dobrogea	8	1				
Total	80	54	56	24	35	13

Tabel nr. 14– Distribuția pe gen, categorii de vârstă și regiuni a angajaților care au părăsit grupul Adrem în 2020

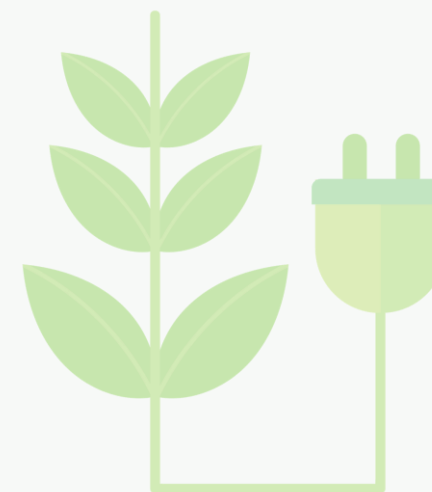
Contracte colective de muncă

102-41

În cadrul Grupului Adrem, toți angajații cu contracte Full Time (angajații care au funcția de bază la Adrem) beneficiază de contracte colective de muncă (CCM).

Compania	2019	2020
Adrem Invest	93%	92%
Adrem Engineering	68%	62%
Adrem Link	99%	98%

Tabel nr. 15– Rata angajaților Grupului Adrem acoperiți de contracte colective de muncă



Angajați



401-3

Concediu de creștere a copiilor

Concediul de creștere a copilului (CIC) se acordă atât părinților naturali, cât și celor adoptivi sau tutorilor legali, în condițiile în care aceștia au obținut venituri impozabile timp de 12 luni în ultimii doi ani anterior datei nașterii copilului, preluării tutelei sau adopției copilului.

2019	Angajați în CIC		Angajați întorși din CIC		Activi după 12 luni de la terminarea CIC		Angajați care pot beneficia de CIC*	
	F	M	F	M	F	M	F	M
AI	0	1	0	1	0	0	2	5
AE	0	0	1	1	0	0	0	1
AL	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	0	1	1	2	0	0	2	8

2020	Angajați în CIC		Angajați întorși din CIC		Activi după 12 luni de la terminarea CIC		Angajați care pot beneficia de CIC*	
	F	M	F	M	F	M	F	M
AI	1	1	1	2	1	1	2	7
AE	1	0	1	0	1	0	0	1
AL	0	1	0	1	0	0	0	2
Total	2	2	2	3	2	1	2	10

Tabel nr. 16 – Situația concediilor de creștere a copiilor

*au fost luați în calcul toți copiii până într-un an, de la data de 31.12.2019/2020

	Companie	Rata de întoarcere din CIC*	Rata de retenție după întoarcerea din CIC**
2019	AI	100%	0
	AE	100%	0
	AL	100%	0
2020	AI	75%	67%
	AE	100%	100
	AL	Nu este cazul	Nu este cazul

Tabel nr. 17 – Ratele de întoarcere din CIC și de retenție

*Rata de întoarcere din CIC = (Numărul total de angajați care s-au întors din CIC)/(Numărul total de angajați care ar fi trebuit să se întoarcă) *100

**Rata de retenție după întoarcerea din CIC = (Numărul total de angajați reținuți după 12 luni revenirea la muncă în urma unei perioade de concediu pentru creșterea copilului)/(Numărul total de angajați care se întorc din concediul pentru creșterea copilului în perioada(e) anterioare(e) de raportare) *100

EU-15

Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani

Situația angajaților eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani este următoarea:

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani AI						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		6	3	4		12
Dobrogea				2		6
Banat						2
Moldova		1		1		11
București		2	1	2		2

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani AI						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		6	3	5		6
Dobrogea				1		5
Banat						
Moldova		1		1		8
București		1	1	2		1

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani AI						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		8	9	9		50
Dobrogea			1	2		10
Banat		1				3
Moldova		1	1	1		22
București		2	5	5		8

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani AI						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		8	9	11		43
Dobrogea			1	1		9
Banat						1
Moldova		1	1	2		19
București		1	4	5		4

EU-15

Angajați eligibili de pensionare peste 5 ani AE						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		1				
Transilvania		3		1		5
Banat		1				
București		2	1	1		

Angajați eligibili de pensionare peste 5 ani AE						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia						
Transilvania						3
București		1	1	2		

Angajați eligibili de pensionare peste 10 ani AE						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia	1	1		1		
Transilvania		4		1		9
Banat		1				3
București		2	1	3		

Angajați eligibili de pensionare peste 10 ani AE						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia				1		
Transilvania						3
București		1	1	3		

Tabel nr. 18 – Situația angajaților eligibili pentru pensionare în următorii 5/10 ani

[Continuare tabel](#)

Angajați



EU-15

Angajați eligibili de pensionare peste 5 ani AL						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		1			5	11

Angajați eligibili de pensionare peste 5 ani AL						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		1			5	8

Angajați eligibili de pensionare peste 10 ani AL						
2019	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		1			11	36

Angajați eligibili de pensionare peste 10 ani AL						
2020	Management		TESA		Execuție	
Gen	F	M	F	M	F	M
Oltenia		1			11	30

Tabel nr. 18 – Situația angajaților eligibili pentru pensionare în următorii 5/10 ani

103-1

Relații de Muncă/Management

103-2

Grupul Adrem asigură un cadru de reglementare a relațiilor de muncă bine definit și în conformitate cu legislația în vigoare. Prin acest cadru se asigură angajaților perspective clare și previzibile de dezvoltare profesională.

103-3

Aspectul "Relații de Muncă" are impact direct asupra managementului, angajaților și al furnizorilor Grupului Adrem.

402-1

Perioade minime de previz cu privire la modificările operaționale

Conform CCM, încă de la angajare, Adrem se obligă să informeze candidații și să includă în CIM condițiile de acordare a previzului de către părțile contractante și durata acestuia.

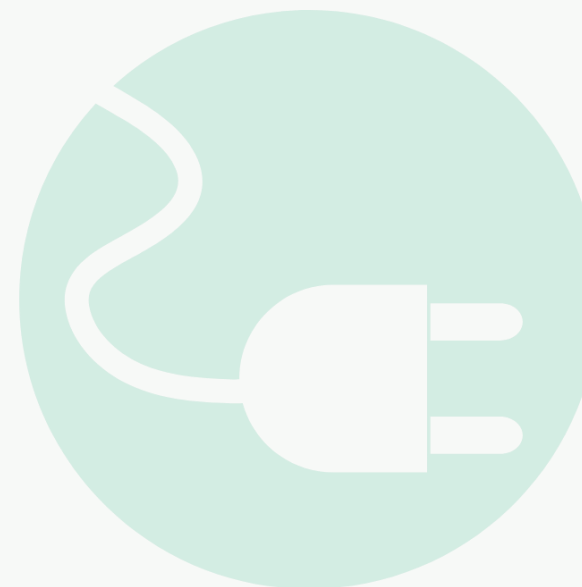
După ce s-au analizat toate posibilitățile pentru fiecare caz/angajat în parte, informarea angajaților cu privire la schimbări semnificative în operațiunile Adrem se realizează conform prevederilor din CCM. După redactarea documentelor, în cazul unei eventuale

încetări, durata previzului până la încetarea contractului este în conformitate cu prevederile Codului Muncii și implicit, cele ale Contractului Colectiv de Muncă, respectiv 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

402-1

Conform CCM, "dacă după consultarea prealabilă a sindicatelor, Angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere."

Conform Regulamentului Intern, "orice modificare a elementelor principale ale CIM impune semnarea unui act adițional, în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției acestuia."



Angajați

Sănătate și securitate în muncă



103-1

Situăm sănătatea și securitatea în muncă (SSM) în centrul tuturor deciziilor și a proceselor de afaceri, plecând de la considerentul că resursa cea mai importantă în companiile grupului sunt oamenii. Preocuparea pentru siguranța și sănătatea oamenilor este o caracteristică fundamentală a Adrem și nu va fi compromisă în fața altor aspecte ale afacerii. Mai mult, grija pentru Securitatea în Muncă este parte din etica profesională a companiilor și unul dintre factorii ce determină rezultatele excelente în afaceri. Oriunde ne desfășurăm activitatea, ne propunem să aplicăm standarde tehnice și etice pentru sănătatea, siguranța locului de muncă și securitatea muncii pentru angajații Grupului Adrem.

Măsurile preventive, atitudinea preventivă de evitare a incidentelor și accidentelor prin îmbunătățirea efectivă a siguranței muncii și analiza factorilor potențiali de risc ne permit optimizarea continuă a indicatorilor noștri de siguranță a muncii. Siguranța muncii este responsabilitatea managementului astfel, viața angajaților are prioritate absolută pentru noi.

Aspectul „Sănătate și securitate în muncă” are impact direct asupra managementului, angajaților, clienților, furnizorilor, comunităților și autorităților locale.

103-2

Grupul Adrem și-a gestionat activitățile de prevenire și protecție în conformitate cu legislația în vigoare și standardul de referință ISO 45001:2018. Obligațiile și responsabilitățile ce revin din legislație și standard, sunt tratate cu mare atenție atât de către angajator cât și de către angajați.

Scopul politicii Adrem este de prevenire a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, instruirea angajaților și asigurarea cadrului organizatoric și mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă. Dorim să ne asigurăm că relațiile cu clienții nu sunt afectate de diferite evenimente de muncă întrucât fiecare eveniment are un impact atât asupra companiei noastre cât și a partenerilor grupului.

Managementul de la cel mai înalt nivel a definit politica referitoare la sănătate și securitate în muncă în conformitate cu standardul de referință SR EN ISO 45001:2018, ca fiind un instrument care conduce organizația la îmbunătățirea performanțelor sale, astfel încât să determine câștigarea încrederii clienților și obținerea de profit. Politica Grupului Adrem privind funcționarea sistemului de management ne angajează la stabilirea și analizarea periodică a obiectivelor de îmbunătățire pe linie de sănătate și securitate în muncă, prevenirea apariției situațiilor de urgență, ea corespunzând naturii și dimensiunilor organizației, urmărind reducerea gradului de risc de accidentare.

Angajamentul asumat este de a ne conforma cerințelor legale, standardelor la care ne raportăm și regulilor interne stabilite prin regulamentul intern. Toate aceste lucruri sunt

aduse la cunoștința angajaților prin instruirii interne și comunicări periodice.

103-2

Obiectivele stabilite pentru anii 2019/2020 au fost:

Obiective SSM în cadrul Grupului Adrem	2019	2020
Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și a performanței privind sănătatea și securitatea în muncă;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Îmbunătățirea gradului de conștientizare a angajaților prin atingerea țintelor de 0 accidente de muncă;	A avut loc un accident de muncă cu incapacitate de muncă de 18 de zile	A avut loc un accident de muncă cu incapacitate de muncă de 28 de zile
0 neconformități în cadrul auditurilor externe;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Realizarea instruirilor periodice conform programelor de instruire periodică pentru fiecare funcție din organizație;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Prevenirea apariției situațiilor de urgență prin atingerea țintei de 100% acoperire a simulărilor pentru situații de urgență.	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS

Tabel nr. 19 – Obiectivele SSM pentru 2019 și 2020

Responsabilitatea atât a managementului cât și a angajaților este să se conformeze cerințelor legale stabilite prin legislația de sănătate și securitate în muncă, cât și a cerințelor standardelor și altor cerințe stabilite prin regulamentul intern. Anual se transmite către Inspectoratul Teritorial de Muncă, Raportul Angajatorului. Prin urmare Grupul Adrem tratează cu responsabilitate acest domeniu și respectă legislația de SSM în toate activitățile desfășurate, precum și cerințele standardului de referință ISO 45001:2018.

[continuare](#)

Angajați



103-2

Pentru a realiza îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă, organizația pune la dispoziție resursele umane necesare desfășurării activităților de prevenire și protecție organizată prin serviciu intern de prevenire și protecție și serviciu extern de prevenire și protecție. Grupul Adrem alocă resurse financiare pentru achiziția de Echipament Individual de Protecție (EIP), instruirea angajaților, analize medicale și achiziția de truse medicale și extincatoare.

Mecanismul de gestionare a reclamațiilor este documentat prin procedura internă de tratare a reclamațiilor și este cunoscut de întreg Grupul Adrem.

Periodic sunt desfășurate acțiuni de comunicare cu angajații prin programe de informare și conștientizare, precum campania „**Cei dragi contează pe tine!**”, în care angajații desemnați Ambasadori Adrem pentru siguranța muncii transmit mesaje video inspiraționale, promovate intern, în care încurajează respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă.

Activitatea de prevenire a situațiilor de urgență desfășurată de către grupul Adrem, reprezintă totalitatea acțiunilor specifice planificate și realizate, potrivit legii, în vederea preîntâmpinării, reducerii sau eliminării riscurilor de producere a situațiilor de urgență și a consecințelor acestora, a protecției angajaților, a mediului, a bunurilor și valorilor.

În Grupul Adrem au fost identificate și tratate 6 situații de urgență pentru care s-au implementat planuri de intervenție în cazul producerii acestora:

- Incendiu;
- Cutremur;
- Inundație;
- Accident Nuclear;
- Scurgeri accidentale de ulei;
- Scurgeri accidentale de substanțe periculoase (vopseluri, diluanți, etc).

Planurile pentru situații de urgență sunt elaborate pentru fiecare sediu al grupului și sunt definite măsurile ce trebuie întreprinse de echipele de intervenție stabilite, cum ar fi: Evacuarea personalului și bunurilor materiale, Respectarea căilor de evacuare și locurilor de adunare în cazul producerii unei situații de urgență.

Totodată sunt efectuate semestrial simulări de intervenție în cazul producerii unui incendiu sau cutremur.

Toți angajații grupului sunt instruiți cu planurile de intervenție în situații de urgență și le sunt aduse la cunoștință rezultatele simulărilor de intervenție.

103-2



103-3

Grupul Adrem și-a evaluat modul de organizare și implementare a proceselor manageriale prin Auditeri interne și externe și controale interne. În urma acestora sunt propuse corecții și acțiuni corective precum și termene și responsabili de implementare. Toate acestea sunt analizate în Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), care se întrunește odată la 3 luni, în care sunt stabilite noi planuri de măsuri și îmbunătățiri.

Principalele măsuri dispuse de CSSM în perioada de referință:

Compania	2019	2020
AI	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Măsuri de atingere a targetului de controale SSM și SU în teren. Realizarea documentației SSM pentru anul 2020 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Măsuri de atingere a targetului de controale SSM și SU în teren. Documentarea procesului de evaluare și testare a echipamentului individual de protecție Introducere de indicatori KPI de SSM pentru toate funcțiile din operațional. Implementarea procedurilor Stop Work și Near Miss. Realizarea documentației SSM pentru anul 2021 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2021
AE	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2020; Realizarea documentației SSM pentru anul 2020 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2021; Realizarea documentației SSM pentru anul 2021 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2021
AL	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2020; Realizarea documentației SSM pentru anul 2020 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire pentru toate locurile de muncă din grup; Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2021; Realizarea documentației SSM pentru anul 2021 (Plan de prevenire și Protecție, Tematici de instruire SSM, Actualizarea evaluărilor de riscuri, etc.) Stabilirea obiectivelor de SSM pentru anul 2021

Tabel nr. 20 – Măsuri definite de CSSM în 2019/2020

Angajați



403-1

Sistemul de management al SSM

În cadrul Grupului Adrem sistemul de management al sănătății și securității în muncă a fost implementat în baza cerințelor standardului internațional ISO 45001:2018 și este aliniat cerințelor Legii 319/2006.

Grupul Adrem se angajează la:

- prevenirea apariției accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale prin identificarea riscurilor, evaluarea acestora și stabilirea măsurilor pentru reducerea până la eliminarea riscurilor;
- conformarea organizației cu cel puțin cerințele legale aplicabile, precum și cu alte cerințe de securitate și sănătatea în muncă pe care organizația le-a adoptat;
- monitorizarea, măsurarea și analizarea acestor procese;
- implementarea acțiunilor necesare pentru obținerea rezultatelor planificate;
- consultarea și implicarea lucrătorilor prin reprezentanții acestora.

În anul 2020 Grupul Adrem a alocat un buget pentru EIP, Materiale igienico-sanitare, analize medicale, instruirii interne și externe, autorizări interne și externe precum și un buget pentru îmbunătățirea comunicării cu toate nivelurile din organizație prin Campanii de SSM desfășurate de-a lungul anului 2020.

În anul 2020, în proporție de 100% angajații grupului au fost sub acoperirea sistemului de management al SSM, conform legii 319/2006 și standardului internațional de SSM ISO 45001:2018.

403-2

Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor

Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesionale pentru locurile de muncă din cadrul Grupului Adrem s-a realizat prin aplicarea metodei Institutului Național de Cercetare în Domeniul Protecției Muncii avizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în anul 1993 și în conformitate cu art.7 al.4 lit. a din Legea Nr.319/2006 a Securității și Sănătății la locul de muncă.

Grupul Adrem a pus la dispoziție Echipament Individual de Protecție în funcție de riscurile la care sunt expuși lucrătorii. Exemple de EIP: Salopete, Încălțăminte electroizolantă și de protecție împotriva riscului mecanic, căști de protecție a capului dotate cu viziere de protecție împotriva efectului arcului electric, măști etc.

403-2

Activitatea Adrem se caracterizează printr-un risc mic spre mediu de accidentare și îmbolnăvire profesională conform nivelurilor de risc global calculate la nivelul entităților grupului:

Compania	2019	2020
AI	2,85 - nivel acceptat	2,85 - nivel acceptat
AE	2,88 - nivel acceptat	2,41 - nivel acceptat
AL	2,80 - nivel acceptat	2,80 - nivel acceptat

Tabel nr. 21– Nivelul de risc în cadrul Grupului Adrem

Investigarea evenimentelor în cadrul grupului se realizează conform legii 319/2006 și se raportează către inspectoratele teritoriale de muncă ale județelor unde s-au produs. Toate evenimentele de muncă sunt aduse la cunoștința tuturor angajaților grupului și sunt dispuse îmbunătățiri și acțiuni corective prin revizuirea evaluărilor de risc și implicit, revizuirea planului de prevenire și protecție, după care se urmărește realizarea implementării acestora.

În anul **2019** au fost concepute, iar în **2020** au fost implementate procedurile de lucru **Near Miss** și **Stop Work** în care vor fi detaliate modurile de acțiune în cazul identificării unui pericol iminent și dispunerea încetării lucrului de către orice persoană, acestea fiind exonerate de orice răspundere în cazul în care se constată că nu era necesară întreruperea activității.

[continuare](#)

403-2 Tot în anul **2020** la nivelul Grupului Adrem, pe fondul **Pandemiei de COVID-19** a fost implementat un plan de revenire la locul de muncă prin care au fost stabilite mai multe reguli de protecție împotriva îmbolnăvirii precum:

- dotarea tuturor angajaților cu dezinfectanți și măști de protecție de unică folosință, precum și cu mănuși și combinezoane de protecție acolo unde angajații au fost nevoiți să intre în locuința clientului;
- lucrul în regim de telemuncă cu respectarea legislației în vigoare;
- triajul angajaților la intrarea în sedii prin măsurarea temperaturii corporale;
- spălarea cât mai des a mâinilor;
- curățarea și dezinfectarea suprafețelor cu care intră în contact mai mulți angajați;
- reevaluarea riscurilor de îmbolnăvire în contextul pandemiei;
- elaborarea planului de prevenire și protecție cu măsurile preventive de limitare a infecției cu virusul SARS CoV-2 - purtarea obligatorie a măștii, respectarea măsurilor igienico-sanitare de protecție și izolarea la domiciliu în cazul apariției simptomatologiei specifice;
- instruirea angajaților privind măsurile de limitare a infecției cu SARS CoV-2.

403-3 **Servicii de sănătate a muncii**

Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către un serviciu intern, în care își desfășoară activitatea personal dedicat și instruit în conformitate cu cerințele legale și de către un serviciu extern.

Serviciile de prevenire și protecție, împreună cu reprezentanții angajaților și angajatorilor, identifică riscurile profesionale în domeniul SSM și elaborează Planul de Prevenire și Protecție prin care se propun măsuri de diminuare a riscurilor identificate.

Prin controlul periodic medical se urmărește prevenirea îmbolnăvirilor și tratarea din timp a eventualelor patologii depistate în urma examenelor medicale. Controlul periodic se realizează în conformitate cu legislația în vigoare și este oferit tuturor angajaților cel puțin o dată pe an, având contracte cu cele mai bune clinici medicale.

403-4 **Participarea, consultarea și comunicarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea în muncă**

În cadrul Grupului Adrem este organizat Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă,

fiind compus în conformitate cu Legea 319/2006. CSSM se întrunește trimestrial sau ori de câte ori este necesar pentru a identifica soluții și pentru a stabili planuri de acțiune pentru atingerea obiectivelor propuse.

Toți lucrătorii sunt implicați în această activitate și sunt informați cu privire la toate subiectele dezbătute în cadrul CSSM și pot propune subiecte pe ordinea de zi prin reprezentanții acestora.

La nivelul grupului, CSSM se funcționează în baza Regulamentului de organizare și funcționare al CSSM, elaborat în baza legii 319/2006, toate atribuțiile fiind menționate în acest regulament.

Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii stabilite conform structurii organizatorice și funcționale, funcționează în cadrul Adrem Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), format din reprezentanți ai angajaților cu răspundere în domeniu și angajatorul sau reprezentantul său legal.

CSSM are următoarele atribuții principale:

- analizează, avizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție conform Regulamentului Intern și Regulamentului de organizare și funcționare;
- urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- obiectivele sănătății și securității în muncă sunt măsurabile și în concordanță cu politica referitoare la sănătate și securitate în muncă.

Principalele obiective sunt:

- Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă;
- Accidente de muncă = 0;
- Asigurarea respectării tuturor condițiilor de lucru impuse prin legislația SSM și prin standard;
- Creșterea gradului de conștientizare a lucrătorilor privind SSM.

403-5

Instruirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă

În prima zi de la angajare se realizează instruirea introductivă generală în domeniul SSM precum și instruirea la locul de muncă în care noilor colegi le sunt prezentate:

- Legislația în domeniul SSM aplicabilă;
- Consecințele nerespectării legislației;
- Planul de prevenire și protecție, măsuri de prim ajutor, utilizare stingătoare și evacuare lucrători;
- Instrucțiuni specifice de SSM;
- Demonstrații practice.

Acestea sunt urmate, în ziua a 2-a și a 3-a de muncă, de instruirea în domeniul situațiilor de urgență introductivă generală și la locul de muncă care cuprinde:

- Legislația în domeniul Situațiilor de urgență;
- Instrucțiuni proprii pentru Situații de urgență;
- Planul de evacuare;
- Mijloace de intervenții în Situații de urgență și utilizarea stingătoarelor;
- Demonstrații practice.

În cadrul Grupului Adrem sunt organizate instruirii periodice prin care angajații sunt informați cu privire la pericolele și riscurile la care sunt expuși, instrucțiunile proprii în baza cărora trebuie să-și desfășoare activitatea și măsuri de prim ajutor dar și instruirii periodice suplimentare cum ar fi prevenirea accidentelor de muncă sau instruirii suplimentare în cazul neconformităților de nivel ridicat identificate.

Instruirii periodice se organizează și la autorizarea internă a personalului ce desfășoară activități profesionale specifice: electricieni, legători de sarcină, manevranți platforme ridicătoare, macaragii, instalatori etc.

Începând din anul 2020, în cadrul instruirilor periodice au fost incluse măsuri de prevenire a îmbolnăvirii cu virusul SARS CoV-2.

În anul 2020, în cadrul Adrem a fost demarată campania de SSM „Cei dragi contează pe tine!”, împreună cu Departamentul de Comunicare, în cadrul căreia s-au pregătit

ghiduri de bune practici la locul de muncă, pentru angajații din Adrem Invest și subcontractorii Adrem Engineering, s-au organizat întâlniri de follow-up cu coordonatorii de echipe din toate regiunile și s-au transmis periodic clipuri video cu modulele corecte de lucru și relatări din experiența angajaților desemnați Ambasadori SSM ai Adrem.

403-5

Promovarea sănătății angajaților

403-6

Adrem acordă o grijă deosebită sănătății angajaților prin asigurarea controalelor medicale, atât cele în vederea angajării, cât și cele periodice. Totodată în cadrul autorizării interne a lucrătorilor sunt efectuate examene medicale suplimentare.

Toate controalele medicale sunt realizate în conformitate cu fișele de identificare a factorilor de risc profesionali specifici fiecărei meserii și se realizează cel puțin o dată pe an sau după o întrerupere a activității mai mare de 6 luni.

Prin contractele încheiate cu clinicile de specialitate, Adrem a negociat și pachete de analize pentru toți angajații care cuprind diferite reduceri procentuale în funcție de analizele dorite de angajați.

Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri

403-7

Grija pentru SSM este parte din etica profesională a grupului și unul dintre factorii ce determină rezultatele excelente în afaceri. Oriunde ne desfășurăm activitatea, ne propunem să aplicăm standarde tehnice și etice pentru sănătatea, siguranța locului de muncă și securitatea muncii pentru angajații Grupului Adrem.

Suntem în legătură cu mediul de afaceri în care ne desfășurăm activitatea, iar impactul SSM în activitățile și serviciile prestate către părțile implicate este semnificativ.

Întrucât impactul este semnificativ, Grupul Adrem își însușește procedurile și instrucțiunile clienților noștri prin semnarea convențiilor de lucrări prin care ne asumăm respectarea tuturor reglementărilor stabilite de client.

[continuare](#)

Angajați



403-8

Lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă

Toți angajații grupului sunt acoperiți în procent de 100% de sistemul de management de SSM care este auditat intern și extern (de către clienții grupului și de către organismul de certificare Lloyd's Register conform SR EN ISO45001:2018)

În **2019**, ne-am propus ca în anul 2020 să definim metode de evaluare a subcontractorilor din punct de vedere al SSM. Ne propunem ca toți subcontractorii Adrem să fie evaluați din punct de vedere al acoperirii de un sistem de management de SSM. Se va evalua și modul de auditare al activității acestora atât intern, cât și extern. Evaluare subcontractorilor va fi documentată prin Procedura de achiziții și evaluarea furnizorilor.

Pentru contractele de execuție, Adrem a încheiat convenții cu subcontractorii săi pe linie de SSM, SU și Mediu, în care sunt stabilite cerințele atât ale Adrem cât și ale clienților noștri, pe care trebuie să și le însușească aceștia. În conformitate cu cerințele contractelor existente, toate raportările pe linie de SSM sunt făcute de societatea de care lucrătorii aparțin. În 2019 nu au fost înregistrate accidente.

În anul **2020** am demarat procesul de evaluare a subcontractorilor din punct de vedere al SSM, iar pentru 2022 ne-am propus să verificăm numărul de angajați ai subcontractorilor care lucrează pentru Grupul Adrem și sunt cuprinși într-un sistem de management de SSM, precum și numărul de evenimente de muncă care au avut loc la subcontractorii noștri.

100% din angajații principalilor furnizori de servicii (subcontractorilor) ai Grupului Adrem își desfășoară activitatea în concordanță cu sistemul de management SSM al standardului SR EN ISO 45001:2018 și ne propunem ca din anul 2022 să audităm conformitatea activității acestora.

Nu există lucrători din afara grupului care au fost excluși din sistemul de management de SSM al grupului.

403-9

Accidente de muncă

La nivelul Grupului Adrem nu s-au produs accidente de muncă soldate cu deces în 2019/2020, dar s-au înregistrat două accidente de muncă, după cum urmează:

403-9

Compania	2019	2020
AI	0 accidente de muncă	1 accident de muncă (28 de zile de incapacitate de muncă) Tipul accidentului: Cădere de la înălțime rata accidentelor de muncă = 0,86.
AE	0 accidente de muncă	0 accidente de muncă
AL	1 accident de muncă (18 zile incapacitate de muncă) Tipul accidentului: Mușcătură de câine rata accidentelor de muncă = 2,71	0 accidente de muncă

Tabel nr. 22– Accidente de muncă în cadrul Grupului Adrem

Notă:

În calculul ratei accidentelor de muncă s-au luat în considerare 1800 de ore lucrate/angajat și valoarea de 1.000.000 de ore.

continuare

403-9

Analiza accidentelor de muncă:

Compania	AL 2019	AI 2020
Pericole legate de locul de muncă / Modalitatea de identificare	<p>Principalele pericole legate de locul de muncă sunt riscurile de electrocutare, cădere de la înălțime mică sau de la același nivel și mușcături de animale sau înțepături de insecte.</p> <p>Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru locurile de muncă din cadrul Grupului Adrem s-a realizat prin aplicarea metodei Institutului Național de Cercetare în Domeniul Protecției Muncii avizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în anul 1993 și în conformitate cu art.7 al.4 lit. a din Legea Nr.319/2006 a Securității și sănătății la locul de muncă.</p>	<p>Principalele pericole legate de locul de muncă sunt riscurile de electrocutare, cădere de la înălțime și lovire.</p> <p>Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru locurile de muncă din cadrul Grupului Adrem s-a realizat prin aplicarea metodei Institutului Național de Cercetare în Domeniul Protecției Muncii avizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în anul 1993 și în conformitate cu art.7 al.4 lit. a din Legea Nr.319/2006 a Securității și sănătății la locul de muncă.</p>
Riscurile care au contribuit la apariția accidentului	<p>Principalul risc identificat care a dus la producerea accidentului în perioada raportată este riscul mușcăturii de animale sau înțepăturilor de insecte.</p>	<p>Principalul risc identificat care a dus la producerea accidentului în perioada raportată este riscul de cădere de la înălțime.</p>
Acțiuni luate pentru a minimiza riscurile	<p>Măsura dispusă în urma accidentului a fost de utilizare a dispozitivului anti-animal ori de câte ori este necesar.</p>	<p>Reinstruirea șefilor de lucrare privind organizarea locului de muncă, instruirea la fața locului a personalului executant precum și efectuarea de fotografii doveditoare cu organizarea zonelor de lucru și transmiterea acestora către superiorii ierarhici și departamentul de SSM.</p>
Măsuri de reducere a riscurilor	<p>Principalele măsuri au fost Reinstruirea lucrătorilor privind măsurile de prevenire și accidentare de la locul de muncă.</p>	<p>Principalele măsuri dispuse au fost de creștere a controalelor interne în teren, demararea campaniilor de conștientizare privind riscurile la care se expun lucrătorii în cazul în care nu respectă regulile de SSM și instruirea suplimentară a acestora.</p>
Metodologia de calcul a ratei accidentelor de muncă	<p>Calculul ratei de producere a accidentelor s-a calculat ca raportul dintre numărul de accidente per 1800 ore lucrute de angajat pe perioada unui an calendaristic din care s-au scăzut orele de concediu de odihnă și sărbători legale și s-a înmulțit cu 205, reprezentând numărul de lucrători, înmulțit cu 1.000.000 de ore.</p> <p>Nu au fost excluși lucrători din calculul ratei de producere al accidentelor de muncă.</p>	<p>Calculul ratei de producere a accidentelor s-a calculat ca raportul dintre numărul de accidente per 1800 ore lucrute de angajat pe perioada unui an calendaristic din care s-au scăzut orele de concediu de odihnă și sărbători legale și s-a înmulțit cu 642, reprezentând numărul de lucrători, înmulțit cu 1.000.000 de ore.</p> <p>Nu au fost excluși lucrători din calculul ratei de producere al accidentelor de muncă.</p>

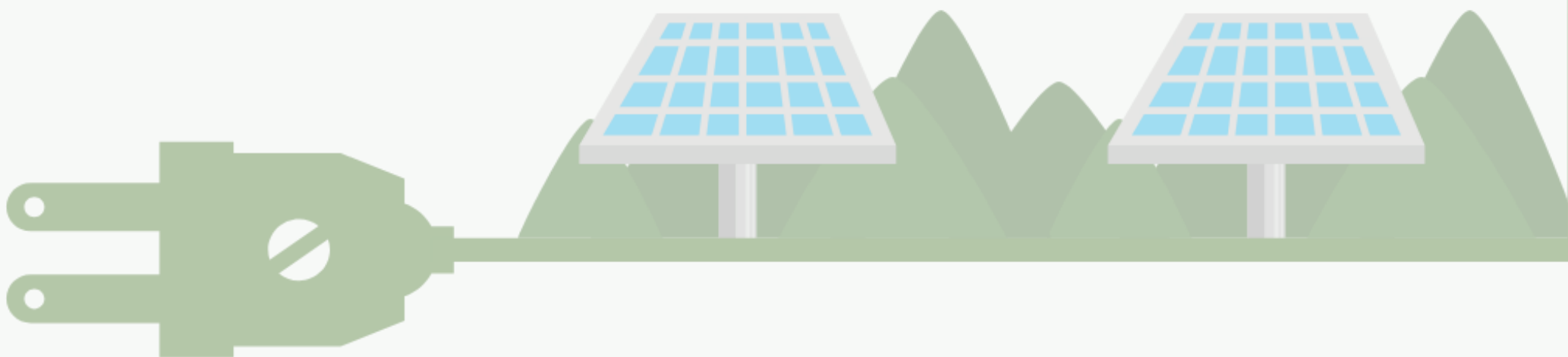
Tabel nr. 23– Analiza accidentelor de muncă în cadrul Grupului Adrem

403-10

Îmbolnăviri profesionale

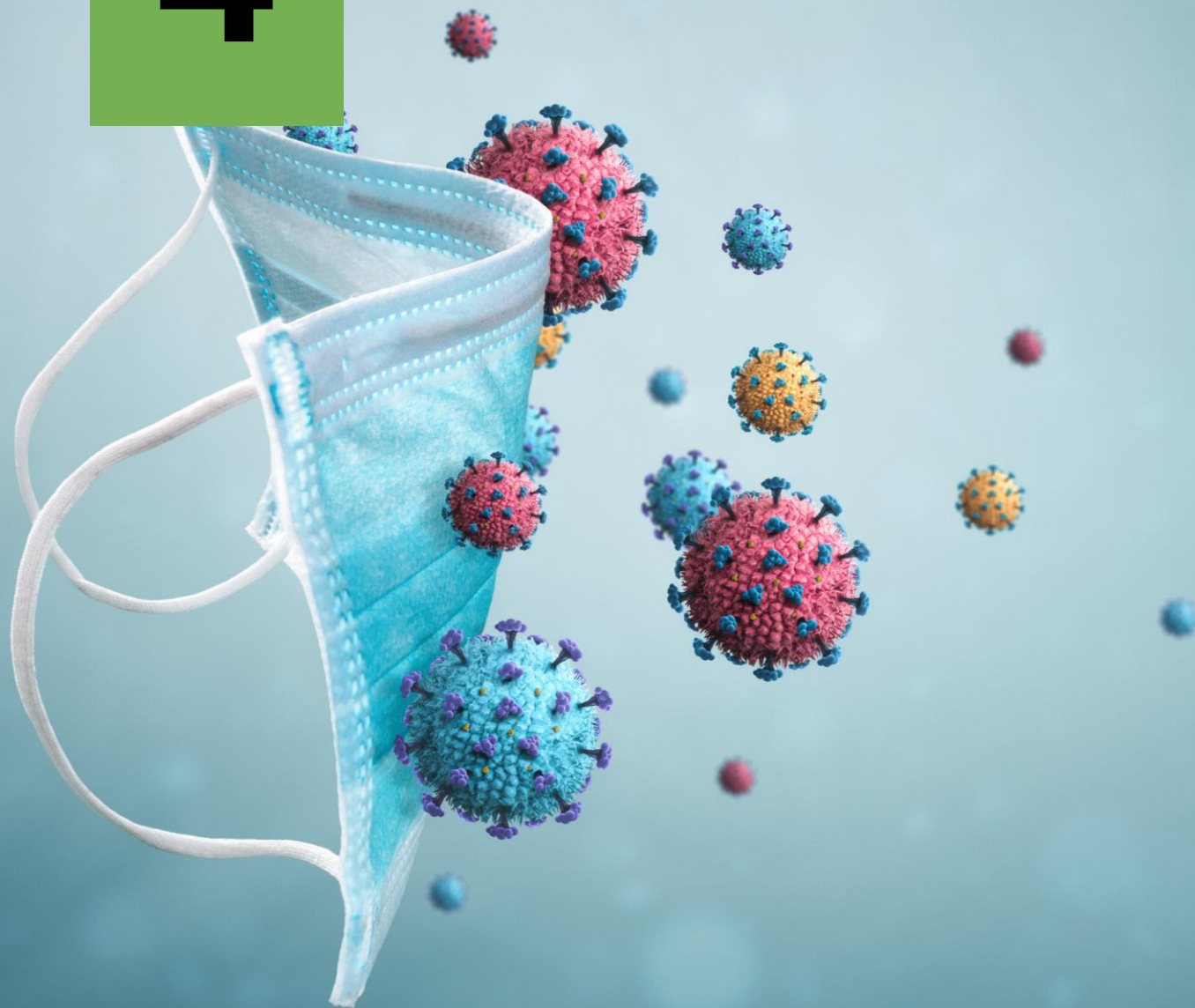
În perioada de referință a raportului, la nivelul Grupului Adrem nu au fost înregistrate îmbolnăviri profesionale.

Deși în prezent nu există un sistem de auditare al lanțului de valoare, pentru anul 2022 ne-am propus să evaluăm toți subcontractorii Grupului privind numărul de cazuri de îmbolnăviri profesionale.



Gestionarea crizei sanitare cauzată de COVID-19

4



Gestionarea crizei sanitare cauzată de COVID-19



Context de sustenabilitate: Pandemie

Anul 2020, un an extrem de dificil, marcat de teama răspândirii virusului SARS CoV-2, de impredictibilitate economică și incertitudine privind desfășurarea activității, pentru toate afacerile, a fost anul de test al valorilor unei companii. În acest an am acordat prioritate mai mult ca oricând sănătății angajaților, a clienților și partenerilor noștri și a membrilor din comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Grupul Adrem a făcut demersuri speciale pentru protejarea echipelor operaționale, a personalului administrativ și a depus eforturi pentru a respecta angajamentele contractuale față de clienții săi, asigurând continuitatea afacerii și locurile de muncă ale angajaților.

Componenta de comunicare de criză a fost extrem de dezvoltată și adaptată permanent la nevoile generate de evoluția crizei sanitare, cu timp de răspuns minim. Am adaptat proiectele și acțiunile interne care erau în desfășurare în momentul izbucnirii pandemiei și am creat noi canale de comunicare și instrumente, cu o politică de transparență și colaborare atât cu proprii angajați cât și cu stakeholderii externi.

Reacția Adrem

În continuare vă prezentăm câteva dintre cele mai importante măsuri pe care Grupul Adrem le-a implementat în 2020 și cum am integrat conceptul de telemuncă în cultura noastră organizațională.

De la izbucnirea epidemiei de coronavirus, Adrem a înființat o celulă de criză pentru monitorizarea îndeaproape a eventualelor expuneri la riscul de îmbolnăvire a angajaților, a realizat un ghid general de măsuri interne și ghiduri specifice operațiunilor fiecărei companii (Adrem Invest, Adrem Engineering și Adrem Link) și a supervizat implementarea acestora.

Am implementat o serie de măsuri preventive recomandate de autoritățile competente atât pentru angajații din birouri, cât și pentru cei de pe teren, ce au constat în:

- procese de instruire individuală permanentă;
- dotarea birourilor și oamenilor cu produse și echipamente de protecție (măști, mănuși, combinezoane, dezinfectanți);
- limitarea interacțiunii directe cu clienții.

Am crescut recurența comunicărilor interne către angajați pentru a-i menține permanent informați cu privire la deciziile autorităților, regulile de lucru în Adrem și conduita preventivă.

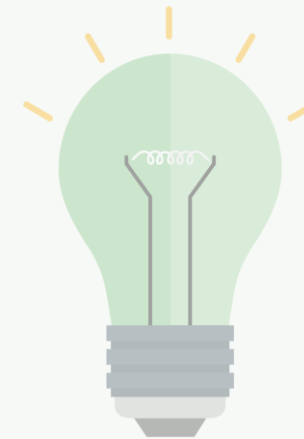
La începutul lui 2020, am început conform planului anual de comunicare pregătirea întâlnirilor pe care CEO-ul Adrem le are cu întreg personalul din teritoriu, iar în luna

februarie s-au organizat întâlniri cu angajații la Craiova, Pitești și Râmnicu Vâlcea. Restul locațiilor au fost puse în așteptare în contextul răspândirii COVID-19, iar strategia de comunicare dintre CEO și angajați a fost regândită și adaptată la regimul de telemuncă și nevoia de a garanta siguranța echipelor prin limitarea interacțiunii fizice.

CEO-ul Grupului Adrem, Corneliu Bodea, a transmis către toți angajații cu adrese de e-mail, săptămânal și ulterior bilunar, mesaje video privind evoluția crizei sanitare și măsurile strategice adoptate, iar în medie s-au transmis trei mesaje săptămânale de informare cu privire la acțiunile, proiectele și măsurile în contextul COVID-19 (în total 80 de comunicări online și SMS-uri către întreg personalul pe parcursul anului).

Departamentul de Comunicare s-a implicat pentru oferirea de suport în situații operaționale, pentru comunicarea cu toți stakeholderii, gestionarea situațiilor speciale și a realizat planuri de activitate pe perioade scurte de timp, începând cu starea de urgență și continuând cu perioada stării de alertă. De asemenea, în relație cu partenerii noștri de afaceri am transmis lunar, începând cu mai 2020, un newsletter extern în care am împărtășit măsurile pe care le iau companiile noastre, cum gestionăm criza sanitară și ce putem face împreună astfel încât prin sprijin reciproc și colaborare să depășim cu bine toate obstacolele.

[continuare](#)



Gestionarea crizei sanitare cauzată de COVID-19



Departamentul de Comunicare a implementat o serie de acțiuni recurente pentru a crește reziliența echipei și colaborarea în contextul de telemuncă, pentru a înlesni comunicarea între angajați și a le oferi suport psiho-emoțional în gestionarea efectelor pandemiei:

- **Jurnalul de pandemie** al echipei Adrem este un jurnal virtual în care ne-am propus să documentăm modul în care echipa noastră a reușit să traverseze împreună o perioadă unică, plină de provocări, din istoria companiei. Săptămânal angajații au completat file din jurnal cu experiențele lor pe durata crizei sanitare, fotografiile și povești care ne-au ajutat să ne cunoaștem mai bine și să consolidăm echipa;
- **Wine Wednesdays** a fost un eveniment online neplanificat și croit pe nevoile specifice ale angajaților pe durata pandemiei. Lansat cu recurență săptămânală în perioada stării de urgență, acțiunea a continuat cu întâlniri pe platforma Microsoft Teams o dată la două săptămâni în care angajații, organizați în echipe mixte din cele trei companii, au avut ocazia de a-și revedea colegii din țară într-un cadru informal, de discuții libere. Din luna octombrie, conceptul de Wine Wednesday a fost adaptat și implementat ca Wine With The CEO, documentat în Jurnalul de Pandemie al Adrem și comunicat către toți angajații cu adresă de e-mail.

Campania de informare și conștientizare „**Cei dragi contează pe tine!**”, o campanie pentru siguranța muncii pe care o considerăm extrem de importantă a fost lansată în septembrie cu scopul de a reduce/ elimina neconformitățile identificate pe teren și de prevenție anti-Covid. Campania a inclus acțiuni săptămânale, de comunicare (către angajați, dar și către clienți), dezvoltarea unor materiale de bune practici, întâlniri online cu toți managerii regionali, identificarea în rândul angajaților a ambasadourilor Adrem pentru siguranța muncii și realizarea unor filme scurte în teren, precum și un concurs de desene pentru copiii angajaților. Cele mai importante componente ale campaniei au inclus:

- identificarea angajaților din categoriile de risc, cu boli cronice, în contextul crizei sanitare, pentru a le oferi suport;
- materiale vizuale pentru conștientizarea și sensibilizarea angajaților (postere dedicate, tipărite și afișate la loc vizibil în sediile Adrem) și materiale de informare (un ghid de bune practici) transmise coordonatorilor de echipe și tuturor angajaților cu adrese de e-mail;
- întâlniri online de follow-up cu managerii din toate regiunile în care operează Adrem Invest;
- identificarea unui număr de 27 de angajați din toate județele în care operează

Adrem, care pot fi un model pentru ceilalți colegi din punct de vedere al respectării normelor de protecție a muncii și promovarea lor ca Ambasadori SSM ai Adrem prin intermediul unor filme inspiraționale în care angajații sunt instruiți cu privire la normele de sănătate în muncă chiar de la locul în care se execută lucrările;

- lansarea unui concurs de desene adresat copiilor angajaților („**Pentru copilul tău ești un erou!**”);
- informarea partenerilor Adrem, prin e-mail, despre măsurile luate prin această campanie și acțiunile care au fost desfășurate, inclusiv principalele materiale pregătite.

Totodată am lansat în luna septembrie un proiect intern foarte important pentru noi, având în vedere faptul că suntem o echipă numeroasă și răspândită în întreaga țară: o serie de workshop-uri interdepartamentale cu scopul de a îmbunătăți colaborarea și comunicarea dintre diferite Direcții din Adrem și de a prezenta politicile mari, strategice pe fiecare departament.

În a doua parte a anului 2020, ținând cont de prelungirea crizei sanitare și din nevoia de a gestiona cât mai bine efectele acesteia, am pus bazele unui program de sănătate psiho-emoțională pentru angajați, pentru care am început implementarea în 2021. Cu ajutorul partenerului nostru care oferă servicii autorizate de terapie și consultanță psihologică am pregătit o serie de acțiuni pentru a-i ajuta pe angajați și pe manageri în gestionarea provocărilor psihologice apărute ca urmare a crizei sanitare și a îmbolnăvirii.

[continuare](#)



Gestionarea crizei sanitare cauzată de COVID-19

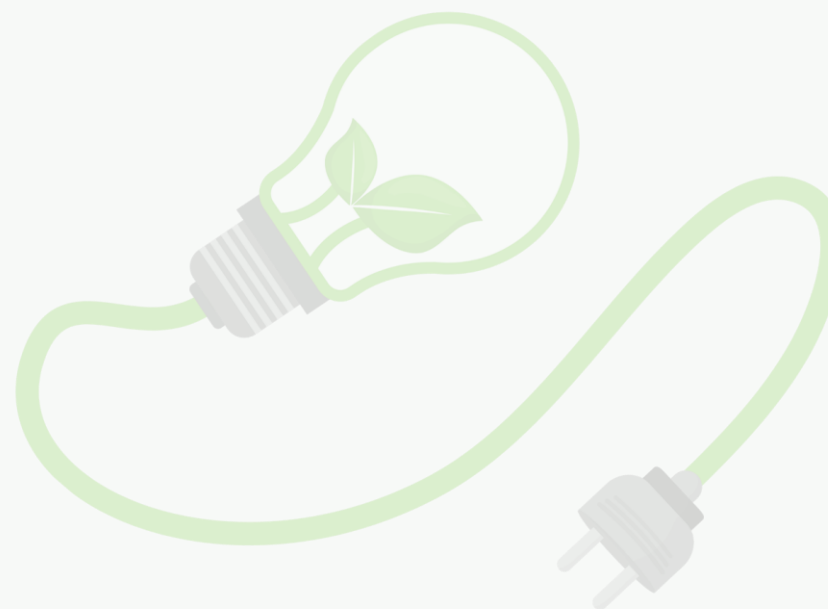


Identificarea punctelor critice și adaptarea planului de comunicare de criză a reprezentat o prioritate pe întreaga durată a anului 2020. Cele mai importante acțiuni au inclus:

- 1) Comunicări săptămânale pe e-mail către angajați privind decizii ale autorităților, măsurile de protecție împotriva COVID-19, noile reguli de lucru în Adrem, școala în contextul de pandemie, impactul crizei sanitare asupra sănătății psiho-emoționale și alte comunicări în sprijinul gestionării de către angajați a crizei sanitare. Doar de la jumătatea lunii iunie și până la sfârșitul anului s-au transmis peste 30 de comunicări, majoritatea însoțite de materiale suplimentare (de exemplu, documentele emise de autorități sau postere pe tema conduite preventive), iar comunicările au fost încărcate pe intranet pentru a putea fi accesate de către angajați în orice moment;
- 2) Comunicări prin SMS (cel puțin un mesaj pe lună) către întreg personalul privind deciziile autorităților și ale Adrem, măsurile de prevenție și de lucru în contextul COVID-19;
- 3) Pregătirea unui ghid general de revenire la muncă în cadrul Adrem și reluarea periodică a diferitelor secțiuni din ghid în comunicările săptămânale către angajați, pentru a-i ajuta să se familiarizeze cu noul mod de lucru;
- 4) Gestionarea situațiilor speciale apărute în rândul angajaților, în contextul pandemiei.

Totodată acest an a fost un prilej de a încuraja activitățile de voluntariat și de implicare în comunitate, în rândul angajaților, respectând toate măsurile de siguranță. Cu ocazia petrecerii de Crăciun online am organizat o licitație caritabilă („**Licitația lucrurilor memorabile**”) prin care angajații au donat 13.970 lei Asociației Dăruiește Viața pentru construcția primului Spital Național de Copii pentru Cancer, Boli Grave și Traumă. Adrem a contribuit, de asemenea, cu o sponsorizare în valoare de 50.000 lei. Alte acțiuni de voluntariat au constat în donații de haine și donare de sânge.

Adrem continuă să gestioneze criza sanitară cauzată de COVID-19 având ca prioritate protejarea sănătății angajaților, a clienților și membrilor din comunitățile locale în care operăm. Pentru atingerea acestui obiectiv critic și pentru asigurarea continuității afacerii adaptăm în permanență strategia, măsurile și acțiunile noastre interne, dar și în raport cu stakeholderii externi, pentru a răspunde nevoilor care apar și pentru a veni în întâmpinarea efectelor pe termen mediu și lung ale pandemiei.



5

ADREM Mediu



Mediu Energie



103-1 Întrucât Grupul Adrem desfășoară prestări servicii în domeniul electricității, din perspectiva cadrului legal din România, activitățile desfășurate nu au consecințe semnificative asupra mediului. Monitorizăm lunar consumurile de resurse, energie electrică.

În cadrul Grupului Adrem considerăm că grija față de mediu înconjurător are o mare importanță pentru poziția pe care ne-o asumăm în societate și de aceea suntem atenți la cum folosim resursele de energie. Respectăm normele de protecție ale mediului înconjurător, ne conformăm legilor și regulilor din comunitățile unde ne desfășurăm activitatea și consumăm resursele întotdeauna cu grijă.

Aspectul „Energie” are impact direct asupra managementului, angajaților și furnizorilor Adrem.

103-2 Managementul de la cel mai înalt nivel a definit politica referitoare la mediu în conformitate cu standardul de referință SR EN ISO 14001:2015 ca fiind un instrument care conduce organizația la îmbunătățirea performanțelor sale, astfel încât să determine câștigarea încrederii clienților și obținerea de profit.

Politica Grupului Adrem privind funcționarea sistemului de management se angajează la stabilirea și analizarea periodică a obiectivelor de îmbunătățire pe linie de mediu referitoare la îmbunătățirea managementului deșeurilor, prevenirea apariției situațiilor de urgență, ea corespunzând naturii și dimensiunilor organizației, urmărind reducerea gradului de risc de accidentare și reducerea impactului asupra mediului.

Grupul Adrem se angajează să îmbunătățească continuu produsele și serviciile, să prevină poluarea, promovând o politică de reducere a impactului negativ determinat de desfășurarea activităților sale, asupra mediului, să acționeze continuu pentru conformarea cu prevederile legale și de reglementare precum și orice alte cerințe suplimentare identificate de organizație, inclusiv cele referitoare la aspectele de mediu identificate de organizație. Pentru reducerea consumului energiei electrice este responsabil tot personalul aferent fiecărui sediu din companie.

Anual se realizează o instruire pe linie de mediu cu toate Direcțiile din organizație .

În urma obținerii Autorizației de Auditor Energetic, Adrem Invest SRL raportează anual către Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri consumul de energie electrică.

103-3 În cadrul Grupului Adrem se monitorizează obiectivul de reducere a consumului de energie electrică.

Evaluarea eficacității acțiunilor noastre se realizează prin audit intern, controale și audit

extern efectuat de Lloyd's Register în cadrul organizației. În urma auditurilor din 2019 și 2020 nu au fost identificate neconformități / observații / măsuri care să ducă la modificarea abordării de management și se păstrează aceleași obiective/ măsuri.

Reclamațiile din organizație se tratează conform procedurii interne „Tratarea Reclamațiilor”. În 2019 și 2020 nu au fost înregistrate reclamații.

[continuare](#)



302-1

Consumul de energie/resurse în cadrul organizației

În perioada de referință (2019/2020) în cadrul Grupului Adrem au fost înregistrate următoarele consumuri de resurse:

	Adrem Invest 2019				Adrem Invest 2020			
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ			BENZINĂ	MOTORINĂ	
TOTAL	227602.00	5480.98	546740.94	422637.00	337708.00	7046.00	746834.00	668362.00
MWh/tonne	227.60	5.48	546.74	4637.60	337.71	7.05	746.83	7333.94
TEP	19.57	5.76	554.94	398.83	29.04	7.40	758.04	630.72
Total TEP	979.10				1425.20			

Tabel nr. 1 – Consumurile de resurse pentru Adrem Invest

	Adrem Engineering 2019				Adrem Engineering 2020			
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ			BENZINĂ	MOTORINĂ	
TOTAL	21561.00	2829.44	255919.48	99746.76	25156.00	3795.00	59938.00	136663.00
MWh/tonne	21.56	2.83	255.92	1094.52	25.16	3.80	59.94	1499.60
TEP	1.85	2.97	259.76	94.13	2.16	3.98	60.84	128.72
Total TEP	358.71				195.95			

Tabel nr. 2 – Consumurile de resurse pentru Adrem Engineering

	Adrem Link 2019				Adrem Link 2020			
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ			BENZINĂ	MOTORINĂ	
TOTAL	22420.00	0.00	320194.14	21753.00	14202.00	332.00	65299.00	64320.00
MWh/tonne	22.42	0.00	320.19	238.70	14.20	0.33	65.30	705.78
TEP	1.93	0.00	325.00	20.53	1.22	0.35	66.28	60.70
Total TEP	347.45				128.55			

Tabel nr. 3 – Consumurile de resurse pentru Adrem Link

[continuare](#)

Mediu



302-1 Având contracte cu furnizori de energie locali precum CEZ și ENEL, utilizăm energie regenerabilă conform etichetelor de energie transmise de furnizorii noștri, respectiv:

2019		2020	
CEZ	ENEL	CEZ	ENEL
49.26%	49.28%	62.59%	43.78%

Consumul total înregistrat de companiile Adrem sunt următoarele:

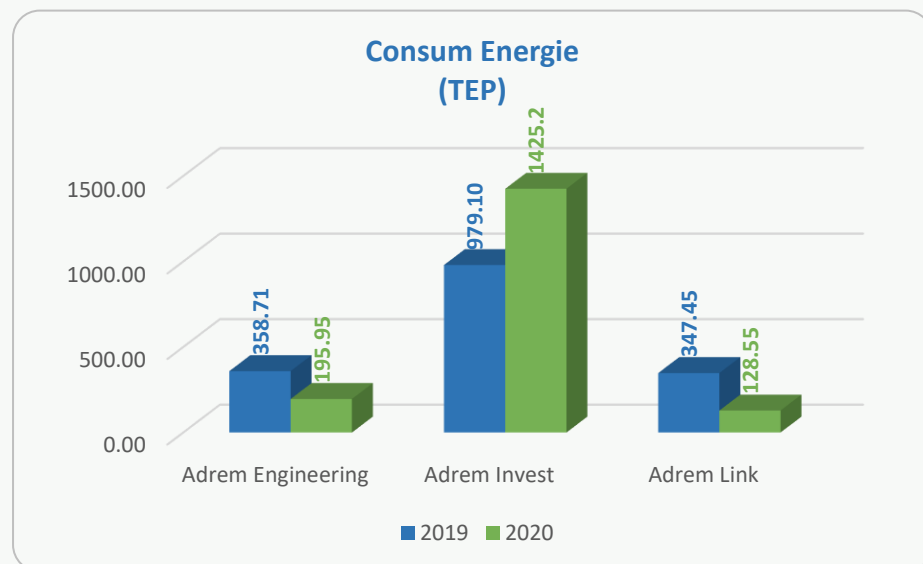


Figura nr. 1 – Consumul de energie la nivelul Adrem

Înregistrarea de către Adrem Invest a consumului de resurse aferent anului 2019, a fost afectată de faptul că nu au fost centralizate toate sediile. Începând cu 2020 a fost stabilit un mod unitar de măsură și deci, acest consum va fi folosit ca valoare de referință.



Mediu

Deșeuri



103-1 Siguranța mediului este o componentă importantă a tuturor proceselor desfășurate în companiile noastre, astfel încât, începând cu etapa de proiectare, luăm în considerare utilizarea echipamentelor moderne, a noilor tehnici fără poluare, cu un impact scăzut asupra mediului. Identificăm aspectele de mediu, evaluăm riscurile și impacturile asociate acestora și a cerințelor legale.

Companiile Grupului Adrem se angajează să îmbunătățească continuu produsele și serviciile, să prevină poluarea, promovând o politică de reducere a impactului negativ determinat de desfășurarea activităților sale, asupra mediului, să acționeze continuu pentru conformarea cu prevederile legale și de reglementare precum și orice alte cerințe suplimentare identificate de organizație.

Legislația națională de mediu este în continuă schimbare și astfel în cadrul organizației se acordă o atenție deosebită asupra modificărilor legislative și transpunerea acestora în modul de gestionare a deșeurilor.

Aspectul „Deșeuri” are impact direct asupra companiei (angajați și management), dar și asupra stakeholderilor externi (furnizori, autorități locale și comunități locale).

103-2 Managementul de la cel mai înalt nivel a definit politica referitoare la mediu, în conformitate cu standardul de referință SR EN ISO 14001:2015 ca fiind un instrument care conduce organizația la îmbunătățirea performanțelor sale, astfel încât să determine câștigarea încrederii clienților și obținerea de profit.

Politica Adrem privind funcționarea sistemului de management ne angajează la stabilirea și analiza periodică a obiectivelor de îmbunătățire pe linie de mediu referitoare la îmbunătățirea managementului deșeurilor, prevenirea apariției situațiilor de urgență, ea corespunzând naturii și dimensiunilor organizației, urmărind reducerea gradului de risc de accidentare și reducerea impactului asupra mediului.

Țintele pe care le urmărim sunt de a respecta în totalitate cerințele legale de mediu, de a valorifica sau elimina în totalitate deșeurile generate, astfel:

- Creșterea cantității de deșeuri valorificate (hârtie/ carton/ plastic/ cartușe) cu 75% pentru fiecare tip de deșeu menționat în 2019 față de 2018. - kg deșeu valorificat/an
- Creșterea cantității de deșeuri valorificate (hârtie/ carton/ plastic/ cartușe/ fier/ aluminiu/ cupru/ textile/ lemn/ spărturi beton/ ambalaje hârtie/ ambalaje periculoase) kg deșeu valorificat/kg deșeu generat să fie minim 80%/an.

Pentru gestionarea corectă a deșeurilor se menține evidența deșeurilor conform HG nr. 856/2002, pentru fiecare tip de deșeu. Adrem a încheiat contracte cu companii autorizate de mediu pentru preluarea (inclusiv transportul) deșeurilor generate.

Angajații Adrem sunt responsabili de respectarea prevederilor legale în vigoare precum și a instrucțiunilor de lucru pe linie de mediu și de prevenirea poluării mediului înconjurător sau apariția unor accidente de mediu.

103-2

Analiza performanței de mediu obținute s-a bazat pe gradul de realizare al obiectivelor și țințelor de mediu, număr neconformități identificate în activitatea curentă ca urmare a inspecțiilor, reclamații de mediu, existența accidentelor de mediu, concluzionând următoarele:

- nu au existat reclamații pe linie de mediu;
- nu au fost accidente sau incidente pe linie de mediu;
- s-au respectat programările verificărilor tehnice periodice ale autovehiculelor și s-au respectat contractele încheiate cu service-urile autorizate cu privire la întreținerea autovehiculelor;
- s-au amenajat locuri de depozitare corespunzătoare a deșeurilor;
- deșeurile generate din activitate au fost valorificate prin firme autorizate cu care avem contracte încheiate;
- s-au comunicat cerințele de mediu către toți furnizorii de servicii.

În anul 2019, programul de măsuri în urma evaluării conformării cu cerințele legale de mediu și alte cerințe aplicabile a cuprins următoarele aspecte:

- realizarea măsurilor dispuse în ședința de analiză a managementului și tratarea conform legislației în vigoare;
- informarea angajaților cu privire la aspectele de mediu identificate și la cerințele legale aplicabile de mediu;
- achiziția de produse biodegradabile și servicii care sunt prietenoase cu mediul, monitorizarea deșeurilor și a consumului de resurse naturale.

Adrem Invest raportează anual către Agenția Națională de Mediu deșeurile generate în urma activităților desfășurate în companie.

[continuare](#)

Mediu



103-3

Grupul Adrem are implementat un sistem de management de mediu în conformitate cu cerințele standardului SR EN ISO 14001:2015 și conform cerințelor acestui standard ne-am stabilit un program anual de audit intern care vizează cel puțin o dată pe an fiecare departament din companie. Auditurile externe de supraveghere sau recertificare sunt realizate de către organizația de certificare Lloyd's Register la intervale de 6 luni, iar la un ciclu complet de 3 ani sunt auditate toate departamentele din companie.

Nu au rezultat neconformități în urma auditurilor interne/externe și se păstrează aceleași măsuri.

Nu au fost sancțiuni sau reclamații pe linie de mediu.

306-1

Generarea de deșeurii și impacturi semnificative legate de deșeurii

La nivelul Grupului Adrem sunt identificate aspectele de mediu și evaluate riscurile și impacturile asociate acestora. În organizație au fost identificate aspecte de mediu semnificative:

- Situații de urgență;
- Generare incendiu, inclusiv ca urmare a unui cutremur;
- Generare deșeurii construcții ca urmare a unui cutremur;
- Generare deșeurii echipamente electrice și electronice care în urma măsurilor propuse;
- Acoperirea 100% a situațiilor de urgență identificate cu planuri de prevenire și intervenție, prevenirea/reducerea daunelor asupra mediului în regim de risc (simulări pentru cazurile de incident), instruirea personalului, colectarea și predarea spre unități economice autorizate a deșeurilor de echipamente electrice și electronice conform contracte au devenit în anul 2020 nesemnificative.

Transformarea în ceea ce privește gestionarea deșeurilor este strâns legată de legislația UE în domeniul deșeurilor. Principalul instrument legislativ în acest domeniu este Directiva-cadru privind deșeurile. Aceasta prezintă o ierarhie a gestionării deșeurilor: se începe cu prevenirea, urmată de pregătirea pentru reutilizare, reciclare și recuperare și se încheie cu eliminarea. Organizația are ca scop prevenirea în măsură cât mai mare a generării deșeurilor și reducerea la minimum a cantității de deșeurii care ajung la depozitele de deșeurii.

În urma măsurilor propuse în anul 2020 nu mai sunt identificate aspecte de mediu semnificative, doar nesemnificative.

Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeurii

306-2

În vederea prevenirii **generării deșeurilor** se aplică ierarhia **deșeurilor** prezentată în Legea 211/2011. Gestionarea **deșeurilor** se **realizează fără** a pune în pericol **sănătatea** umană și **fără** a dăuna **mediului**, în special **fără** a genera riscuri pentru aer, apă, sol, faună și floră, **fără** a crea disconfort din cauza mirosului și zgomotului și **fără** a afecta negativ peisajul.

La nivelul Grupului Adrem este elaborată o procedură de gestionare a deșeurilor. Deșeurile se colectează în spații special amenajate, selectiv fiecare tip de deșeu generat în recipiente inscripționate pe tip de deșeu.

Fiecare generator de deșeurii depozitează temporar deșeurii în zonele marcate, bine delimitate, special amenajate, respectând normele de protecție a mediului.

Valorificarea/eliminarea deșeurilor generate de organizație se face prin agenți economici autorizați pentru efectuarea acestor operațiuni. Adrem a încheiat contracte doar cu agenți economici care dețin autorizații de mediu și care asigură reciclarea sau distrugerea acestora conform normelor legale în vigoare.

În legătură cu deșeurile rezultate din activitățile desfășurate de către subcontractanți se încheie convenții de mediu și se instruește personalul subcontractor în vederea gestionării deșeurilor și respectării legislației în vigoare.

[continuare](#)



Mediu



306-3

Deșeuri Generate

Deșeurile sunt centralizate la nivelul întregii organizații și sunt raportate anual la ANPM.

Tipuri de deșeuri	Adrem Invest 2019		Adrem Invest 2020	
	Generat	Valorificat	Generat	Valorificat
Hârtie	1329.9	832	1347.5	1129.5
Fier	0	0	7	0
Aluminiu	0	0	2	0
Cupru	0	0	0	0
Mase plastice	429	429	126.5	81
Fibre textile	0	0	0	0
Lemn	1720	1720	0	0
Beton	0	0	45820	42940
Ambalaje de hârtie	6850	6850	5218	4883
Ambalaje periculoase	6.6	0	8	0
Acumulatori și baterii	1850.6	1500	583.2	0
Plumb	47	0	28	0
DEEE	0	0	0	0
Total (1)	12233.1	11331	53140.2	49033.5

Tabel nr. 4 – Deșeuri generate de Adrem Invest

Tipuri de deșeuri	Adrem Engineering 2019		Adrem Engineering 2020	
	Generat	Valorificat	Generat	Valorificat
Hârtie	3	3	6	4
Baterii și acumulatori	0	0	20	0
Plastic	0.7	0.7	0	0
DEEE	0	0	0	0
Total (2)	3.7	3.7	26	4

Tabel nr. 5 – Deșeuri generate de Adrem Engineering

306-3

Tipuri de deșeuri	Adrem Link 2019		Adrem Link 2020	
	Generat	Valorificat	Generat	Valorificat
Hârtie	56.7	45	28.1	0
Baterii și acumulatori	14	0	12	0
DEEE	0	0	0	0
Total (3)	70.7	45	40.1	0

Tabel nr. 6 – Deșeuri generate de Adrem Link



(1) Cantitățile de deșeuri sunt în Kg.

(2) Cantitățile de deșeuri sunt în Kg.

(3) Cantitățile de deșeuri sunt în Kg.

Mediu

Conformitatea cu legislația de mediu



103-1 Respectarea legislației și reglementărilor, a standardelor și a altor cerințe care fac referire la mediu reprezintă una dintre prioritățile organizației.

La nivelul organizației este elaborat și actualizat trimestrial sau ori de câte ori este cazul „Registrul cerințelor legale și al altor cerințe de mediu” care conține toate cerințele de mediu aplicabile la acel moment, cu indicarea concomitentă a entităților organizatorice responsabile pentru fiecare reglementare de mediu și raportul de conformare cu cerințele legale.

„Conformitatea cu legislația de mediu” are efecte directe asupra managementului, angajaților, furnizorilor, autorităților centrale și comunității locale.

103-2 La nivelul Grupului există rapoarte de cerințe legale și rapoarte de conformare cu cerințele legale care sunt actualizate trimestrial. În cadrul acestora se compară rezultatele obținute în urma monitorizării și măsurării cu valorile impuse de legislația de mediu aplicabilă în organizație (conform Registrului de cerințe de mediu) și se efectuează inspecții interne în amplasamentul organizației pentru depistarea eventualelor situații de neconformitate care pot fi observate vizual în raport cu cerințele legale și cu alte cerințe de mediu (derivate din modul de respectare al procedurilor/planurilor, din adecvarea resurselor alocate, din cunoașterea responsabilităților care revin pe linie de mediu etc.).

Pentru stabilirea obiectivelor/țintelor de mediu, Adrem ia în considerare:

- necesitățile curente și viitoare ale organizației și ale pieței deservite;
- constatările relevante ale analizelor efectuate de management;
- performanțele actuale ale proceselor și produselor curente;
- nivelul de satisfacție al părților interesate;
- rezultatele autoevaluărilor;
- analiza competitorilor, oportunitățile de îmbunătățire a activităților desfășurate de firmă;
- resursele necesare pentru realizarea obiectivelor;
- identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor ;
- identificarea aspectelor de mediu, pentru reducerea impactului negativ asupra mediului;
- conformarea cu cerințele legale și alte cerințe;
- necesitatea instruirii și conștientizării personalului privind SMI;

- îmbunătățirea continuă a performanței în domeniul SMI;
- promovează abordarea pe bază de proces și a gândirii pe bază de risc.

Ținta pe care o urmărim este de a respecta în totalitate cerințele legale de mediu.

În urma auditurilor/controalelor se determină modalitatea adecvată de implementare a cerințelor de mediu și se planifică documentele de lucru (dacă este necesar) sau măsurile necesare ținerii sub control a riscurilor în scopul asigurării unei funcționări conform cerințelor impuse. Exemple de moduri de aplicare:

- elaborare/revizuire proceduri și/sau instrucțiuni, de asemenea a unor planuri de acțiune pentru conformarea cu cerințele de mediu;
- includerea în programele de instruire și conștientizare a personalului a unor tematici referitoare la cerințele de mediu și la documentele create de organizație în sensul respectării acestora;
- desemnarea de noi responsabilități care sunt necesare pentru transpunerea în practică a unor cerințe ale sistemului de management de mediu.

Evaluarea eficacității acțiunilor noastre pe linia Conformării cu cerințele legale se realizează cu ocazia auditurilor interne, a controalelor, inspecțiilor și a auditurilor de terță parte pentru supraveghere/recertificare conform ISO 14001:2015.

În urma auditurilor desfășurate în 2019 și 2020 nu au fost identificate neconformități care să ducă la modificarea abordării de management și se păstrează aceleași măsuri.

Neconformități cu legislația de mediu

În 2020 a fost realizat de către Garda Națională de Mediu - Comisariatul Județean Argeș un control al Adrem Invest, soldat cu o contravenție în valoare de 10.000 Ron pentru colectarea deșeurilor în mod amestecat, contravenție prevăzută în legea 211/2011. De asemenea au fost impuse următoarele măsuri :

- încheierea unor contracte cu operatori autorizați pentru colectarea tuturor deșeurilor;
- colectarea selectivă a tuturor deșeurilor generate în recipiente adecvate;
- gestionarea deșeurilor generate sau deținute se va face în conformitate cu prevederile legii 211/2011, HG 856/2002 și HG 1062/2008.

Măsurile luate de Adrem Invest în urma controlului au fost colectarea selectivă a deșeurilor în spații special amenajate și încheierea unui contract cu o firmă autorizată și anume Enviro Eco Business SRL.

6

ADREM Comunitati locale



Comunități locale



103-1 Prin proiectele pe care le desfășurăm, activitatea Grupului Adrem se extinde la nivel național, având un impact direct în comunitățile locale prin servicii energetice pe care le oferim clienților noștri.

Aspectul "Comunități locale" are impact direct asupra managementului, angajaților, autorităților locale, comunităților locale și societății civile.

103-2 Pentru a asigura o calitate cât mai ridicată a serviciilor noastre comunicarea cu membrii comunităților locale este o prioritate și suntem permanent deschiși la dialog prin intermediul tuturor platformelor online (website, paginile de social media), inclusiv telefonic/fax sau prin corespondență scrisă la oricare dintre sediile noastre. Managementul a implementat o procedură dedicată pentru gestionarea solicitărilor sau sesizărilor venite din partea consumatorilor finali (persoane abonate la serviciile de energie ale clienților noștri) din aceste comunități și pentru rezolvarea oricăror situații apărute în urma activității noastre operaționale. Această procedură vizează inclusiv activitatea de B2C desfășurată de Adrem Link care în 2020 a devenit instalator validat în programul de stat "Casa Verde" și care oferă astfel soluții de eficiență energetică direct consumatorului final.

Totodată ne dorim să sprijinim dezvoltarea comunităților locale în care operăm, un obiectiv pe care l-am priorizat în anul de criză sanitară 2020 în care am venit în ajutorul organizațiilor nonprofit care desfășoară acțiuni concrete de suport pentru grupurile vulnerabile: organizația Salvați Copiii, Asociația Dăruiește Viața, Asociația SOS Satele Copiilor România, precum și Spitalul de Urgență din Tg. Cărbunești transformat în spital suport COVID-19. Considerăm că sănătatea și educația sunt două domenii prioritare în care trebuie să acționăm și de aceea anual ne alăturăm atât clienților noștri cât și organizațiilor neguvernamentale, locale sau cu acoperire națională, în demersuri care sprijină categoriile de persoane vulnerabile din punct de vedere social și economic.

În 2019 și 2020, împreună cu clientul nostru, Grupul CEZ în România, prin sponsorizarea evenimentului Maratonul Olteniei, am oferit sprijin financiar:

- Fundației Progress, care pilotează inițiative locale în domeniul educației pe care apoi le scalează la nivel național ca bune practici folosind bibliotecile publice ca hub-uri (puncte focale) de învățare pe tot parcursul vieții;
- Habitat for Humanity Romania, organizație care construiește și reabilitează locuințe destinate persoanelor cu venituri reduse;
- Crucea Roșie România, care asigură asistență umanitară în caz de dezastre;
- Fundația Alex Tache, pentru construcția unei case de tip familial pentru 12 copii abandonati, în comuna Galicea, județul Vâlcea,

- Secția de Neonatologie a Spitalului de Urgență din Râmnicu Vâlcea pentru asistarea copiilor născuți prematur,
- Crucea Roșie – Filiala Vâlcea.

103-2

În domeniul educației este foarte important pentru Grupul Adrem să susțină formarea viitorilor profesioniști din industria noastră de energie pentru a contribui la stoparea exodului de specialiști din țară și pentru a susține dezvoltarea sectorului energetic și al României. De aceea suntem parteneri ai Societății Inginerilor Energeticieni din România (SIER), organizație studentească ce sprijină tinerii în formare și pe care o susținem anual prin participarea angajaților noștri la evenimentele dedicate carierei în industria energetică. De asemenea, în 2019 ne-am alăturat programului de internship pentru studenți derulat de Fundația Leaders și evenimentelor organizate de Romanian Business Leaders (RBL) pentru antreprenori cu scopul de a oferi suport celor care formează viitorii lideri, care prin activitatea lor profesională și afacerile pe care le dezvoltă susțin dezvoltarea comunității.

Atât în 2019 cât și în 2020 obiectivul Adrem în raport cu membrii comunităților în care ne desfășurăm activitatea a fost de a înlesni comunicarea, de a oferi transparență și de a contribui la îmbunătățirea activității operaționale. Pentru atingerea acestui obiectiv a fost formulată o procedură pentru prelucrarea sesizărilor venite de la abonați, beneficiarii finali ai lucrărilor și proiectelor noastre, prin care oricare dintre membrii comunităților locale în care activăm ne pot contacta pentru diferite întrebări, reclamații sau solicitări legate de activitatea noastră. Abonații ne pot contacta atât la adresa de e-mail dedicată (sesizari@adrem.ro) cât și prin mesaje private pe pagina de Facebook a companiei sau prin formularul disponibil pe site-ul Adrem (www.adrem.ro). Procedura presupune urmarea câtorva pași:

- 1) Răspunsul inițial formulat de Departamentul de Comunicare prin care reclamantului i se confirmă preluarea sesizării și intrarea în analiză;
- 2) Transmiterea sesizării managementului local, în județul în care s-a realizat lucrarea adusă în atenția noastră sau de care aparține abonatul;
- 3) Managementul local realizează o analiză internă și transmite Departamentului de comunicare concluziile acesteia;
- 4) Departamentul de Comunicare revine cu un răspuns final către abonat și, dacă nu se impun alte măsuri suplimentare, închide sesizarea.

[continuare](#)

Comunități locale



103-2

În **2019** au fost înregistrate 19 sesizări pe Adrem Invest dintre care 16 închise și rezolvate, 6 sesizări pe Adrem Link toate soluționate și închise și o sesizare înregistrată pe grupul Adrem și nerezolvată.

În **2020** au fost înregistrate 11 sesizări pe Adrem Invest, toate rezolvate și închise, 6 sesizări pe Adrem Link, toate soluționate și închise și nicio sesizare primită pentru Adrem Engineering.

Parteneriatul cu alți actori cheie implicați în dezvoltarea comunităților locale este un instrument vital pentru a crește impactul acțiunilor noastre pe linie de educație și sănătate, două domenii prioritare pentru Grupul Adrem. De aceea anual oferim sponsorizări organizațiilor neguvernamentale, locale, naționale și internaționale, care au un impact dovedit, la nivel de comunitate, prin acțiunile și proiectele pe care le desfășoară și care totodată dispun de know-how-ul și resursele necesare pentru a ajunge la grupurile vulnerabile avute în vedere. Dincolo de comunicarea directă pe care o avem cu membrii comunităților în care operăm, reprezentanții sectorului neguvernamental sunt un partener permanent pentru noi și prin intermediul cărora reușim să oferim sprijin pe două linii principale:

- 1) persoane vulnerabile din punct de vedere social și economic,
- 2) tineri cu potențial, viitori profesioniști în industria de energie sau care doresc să se formeze ca lideri puternici în comunitate ori viitori antreprenori.

În acest fel acționăm pe două direcții esențiale, prin creșterea nivelului de incluziune socială cât și oferirea de oportunități de dezvoltare tinerilor cu potențial, care reprezintă următoarea generație de specialiști și antreprenori.

103-3

Grupul Adrem se implică în sprijinirea comunităților locale atât prin sponsorizări, cât și prin participarea directă a angajaților în acțiunile sociale și educaționale pe care le desfășoară partenerii noștri și pe care le organizăm intern. În 2019 un număr de 23 de angajați Adrem au participat la Maratonul Olteniei organizat la Râmnicu Vâlcea, înscriși în cursele sportive dar și ca voluntari. În 2020, la ediția virtuală a maratonului organizată în condiții adaptate la pandemie, s-au înscris în limita locurilor disponibile prin parteneriatul nostru cu Grupul CEZ în România un număr de 10 participanți la cursele virtuale și 5 participanți la cursele fizice, din rândul angajaților noștri. Pentru acțiunile organizate cu Societatea Inginerilor Energeticieni din România (SIER), Fundația Leaders și Romanian Business Leaders (RBL) ne-am implicat în mod direct, prin participarea reprezentanților Adrem la evenimentele și acțiunile organizate.

Dezvoltarea unei culturi a voluntariatului în rândul angajaților este un aspect important pentru noi, pe care căutăm în permanență să-l îmbunătățim, pentru a crește nivelul de

conștientizare și de implicare socială. De aceea anual invităm angajații să sprijine comunitățile lor locale prin acțiuni de voluntariat, iar programul "Poți fi chiar TU Moș Crăciun!" este deja o tradiție – de la donarea de haine, jucării și rechizite pentru copiii și până la donarea de sânge, angajații sunt încurajați să contribuie oricum pot și doresc pentru ajutorarea persoanelor vulnerabile.

103-3

[continuare](#)



Comunități locale



413-1

Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare

În 2019, Grupul Adrem s-a implicat în dezvoltarea comunităților locale, alăturându-se atât inițiativelor realizate de partenerii noștri de afaceri cât și prin parteneriate și acțiuni comune cu organizații neguvernamentale care sprijină educația tinerilor profesioniști din țară.

În același an ne-am alăturat Grupului CEZ în România ca partener Platinum al evenimentului Maratonul Olteniei, desfășurat în Râmnicu Vâlcea, o competiție sportivă care aduce în atenția publicului importanța sportului pentru sănătate și care anual donează banii strânși din taxele de participare comunității locale. Prin participarea noastră ca sponsor Platinum am contribuit la donațiile finale în bani realizate către Fundația Progress (care pilotează inițiative locale în domeniul educației/formării, e-incluziunii și dezvoltării comunitare), Habitat for Humanity Romania (cel mai mare ONG din țară) în domeniul locuirii sociale și Crucea Roșie România (care asigură asistență umanitară în caz de dezastre).

De asemenea am colaborat cu Fundația Leaders pentru programul de internship Leaders – Experience în urma căruia compania noastră a realizat și un proces de recrutare. Societatea Inginerilor Energeticieni din România (SIER) este de asemenea una dintre organizațiile studentești care sprijină formarea viitorilor profesioniști din energie și ale căror acțiuni le susținem anual prin participarea specialiștilor noștri la evenimentele dedicate carierei în industria de energie.

În continuare, Adrem s-a alăturat Romanian Business Leaders (RBL), o platformă de acțiune și implicare socială pentru antreprenori, și a participat la evenimentul central al fundației, RBL Summit, organizat anual, cu scopul de a sprijini mediul de afaceri în contextul provocărilor transformatoriale din tehnologie, societate și sistemul geopolitic global.

În 2020, Grupul Adrem a rămas alături de partenerii săi tradiționali - Fundația Leaders, Societatea Inginerilor Energeticieni din România (SIER), Romanian Business Leaders (RBL), Grupul CEZ în România pentru evenimentul Maratonul Olteniei – iar în contextul pandemiei de COVID-19 s-a implicat în sprijinirea comunității și a grupurilor vulnerabile puternic afectate de criza sanitară. Am oferit sponsorizări:

- Spitalului de Urgență din Tg. Cărbunești (10.000 euro), transformat în spital suport COVID-19
- organizația Salvați Copiii (4.500 lei pentru dotarea maternității spitalului de urgență din Drobeta Turnu Severin),

413-1

- Asociația Dăruiește Viața (50.000 lei pentru construcția primului Spital național de copii pentru cancer, boli grave și traumă
- Asociația SOS Satele Copiilor România (35.000 lei pentru servicii medicale, educaționale și sprijin copiilor și tinerilor care trăiesc în sărăcie extremă).

Am încurajat angajații să se implice în comunitățile lor locale prin acțiuni de donații de haine, donare de sânge sau prin participarea la o licitație internă, în cadrul petrecerii de Crăciun, unde am strâns suma de 13.970 lei pe care am donat-o Asociației Dăruiește Viață.

Evenimentul Maratonul Olteniei a fost adaptat la condițiile crizei sanitare – concurenții au alergat și au pedalat individual, folosind o aplicație dedicată -, iar Adrem s-a alăturat ca de fiecare dată prin participarea angajaților în cursele sportive și susținerea financiară a celor trei cauze sociale: Fundația Alex Tache (pentru construcția unei case de tip familial pentru 12 copii abandonați, în comuna Galicea, județul Vâlcea), Secția de Neonatologie a Spitalului de Urgență din Râmnicu Vâlcea și Crucea Roșie – Filiala Vâlcea.



7

ADREM Clienti și furnizori



Clienți și furnizori

Lanțul de valoare al Grupului Adrem



102-6

În funcție de obiectul de activitate al fiecărui membru al Grupului Adrem, lanțurile de valoare pot fi definite după cum urmează:

102-9

2019-2020

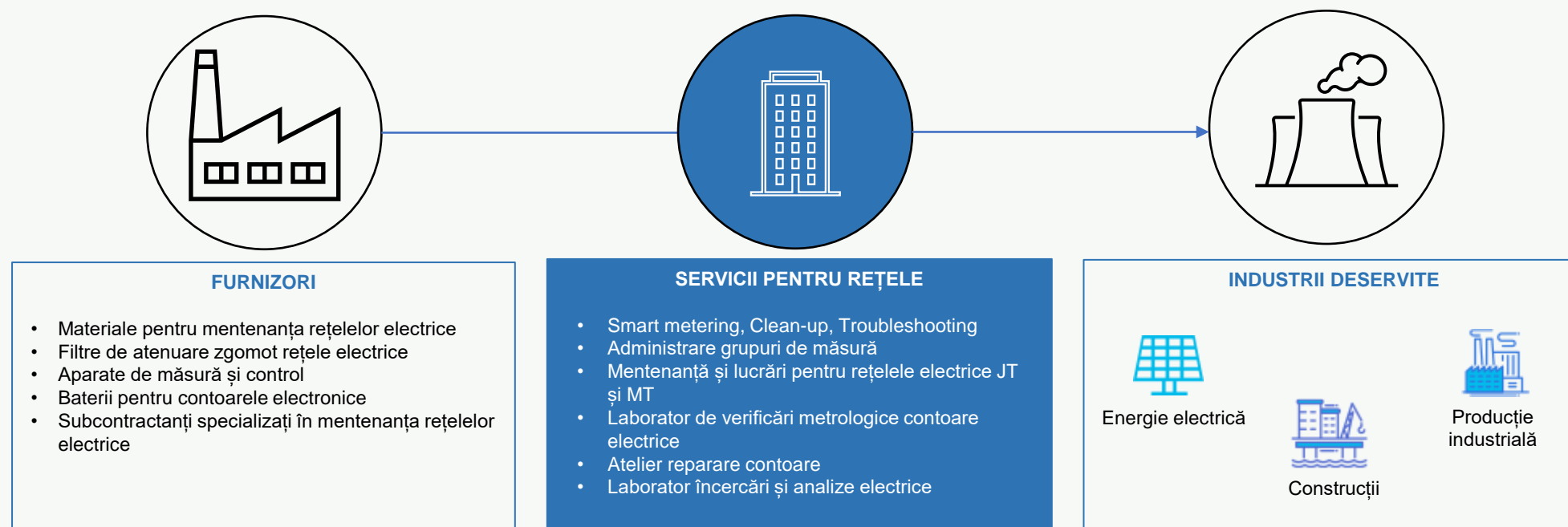


Figura nr. 1 – Lanțul de valoare Adrem Invest

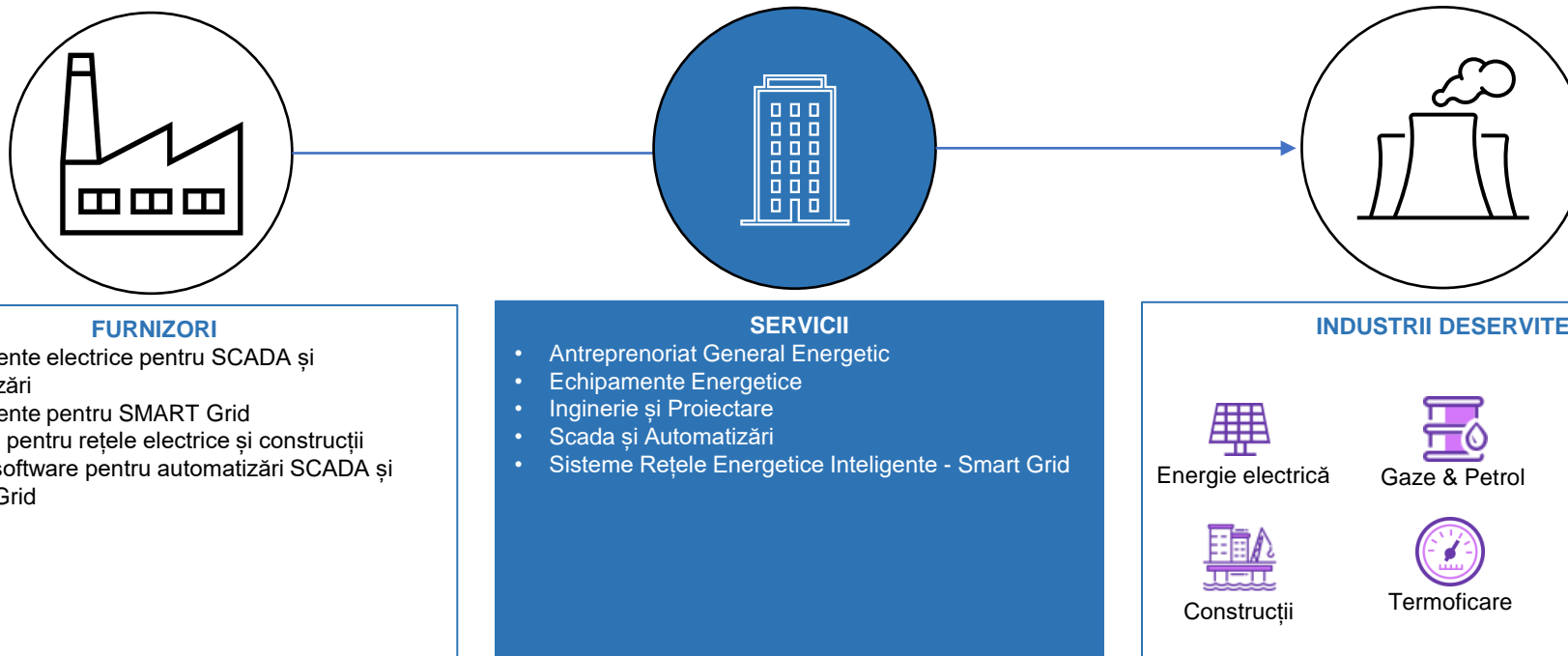
[continuare](#)

Clienți și furnizori



102-6 2019-2020

102-9



- FURNIZORI**
- Echipamente electrice pentru SCADA și automatizări
 - Echipamente pentru SMART Grid
 - Materiale pentru rețele electrice și construcții
 - Aplicații software pentru automatizări SCADA și SMART Grid

- SERVICII**
- Antreprenariat General Energetic
 - Echipamente Energetice
 - Inginerie și Proiectare
 - Scada și Automatizări
 - Sisteme Rețele Energetice Inteligente - Smart Grid

- INDUSTRII DESERVITE**
- Energie electrică
 - Gaze & Petrol
 - Construcții
 - Termoficare
 - Antreprenori energie

Figura nr. 2 – Lanțul de valoare Adrem Engineering

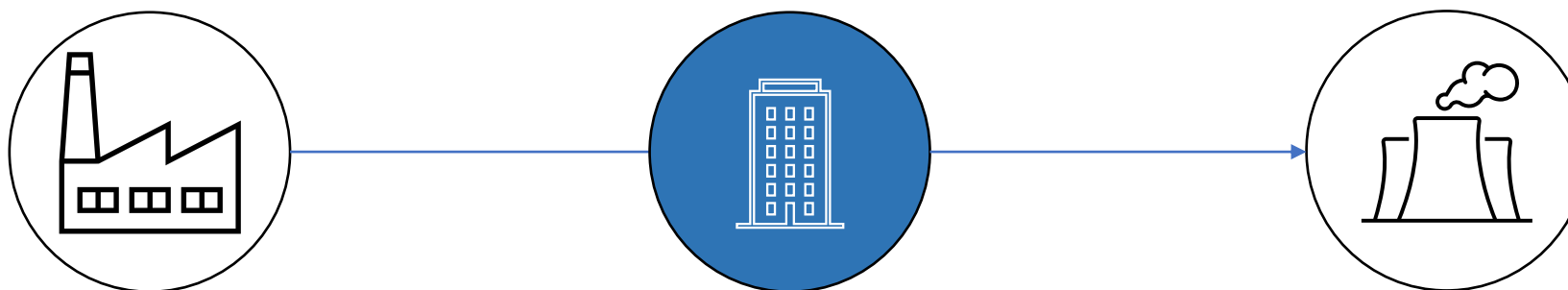
[continuare](#)

Clienți și furnizori



102-6 2019-2020

102-9



FURNIZORI

- Echipamente fotovoltaice
- Echipamente stații de încărcare auto
- Lămpi de iluminat
- Pompe de căldură și HVAC

SERVICII

- Servicii de instalare panouri fotovoltaice
- Casa Eficientă Energetic
- Servicii de audit energetic
- Management energetic orașe inteligente
- Sistem integrat de management al energiei
- Panouri solare fotovoltaice și stocare energie
- Stații încărcare vehicule electrice
- Soluții de HVAC
- Building management system
- Citire contoare
- În 2020, am extins paleta de servicii cu:
- Soluții de iluminat inteligent
- Soluții pentru obținerea finanțării ElectricUp

INDUSTRII DESERVITE



Figura nr. 3 – Lanțul de valoare Adrem Link

102-10 În 2019 și 2020 nu au existat modificări semnificative în ceea ce privește locația furnizorilor sau a lanțului de aprovizionare.

Clienți și furnizori

Practica de achiziții



103-1 Având în vedere importanța domeniului în care își desfășoară activitățile – servicii în domeniul energetic - Grupul Adrem consideră esențială asigurarea calității produselor și serviciilor. Practicile de Achiziții ale Grupului Adrem joacă un rol important în stabilirea calității produselor și serviciilor oferite clienților. În acest sens Grupul Adrem a implementat standardul calității ISO:9001 în toate companiile sale. Toate companiile din cadrul Grupului Adrem aplică unitar aceleași Practici de Achiziții.

“Practicile de Achiziții” au impact direct asupra managementului, angajaților, furnizorilor, autorităților locale și nu în ultimul rând al clienților.

103-2 Procesul de Achiziții are la bază o procedură operațională care se aplică unitar tuturor companiilor din cadrul Grupului Adrem. Așadar orice tip de achiziție care se desfășoară în oricare din companiile Grupului Adrem, urmărește și respectă principiile Grupului:

- Transparență;
- Eficiență economică și de timp;
- Performanță și organizare.

Procedura de Achiziții are drept scop stabilirea și menținerea unei metodologii unitare prin care se asigură că produsele si/sau serviciile aprovizionate sunt conforme cu condițiile specificate în comenzi si/sau contracte, și că acestea sunt procurate de la furnizori evaluați și acceptați.

Astfel se asigură obiectivitatea și echidistanța evaluării tuturor potențialilor furnizori. Aplicarea unitară la nivelul întregului Grup sprijină eficientizarea procesului intern și demararea achizițiilor în timp util, în vederea livrării la termenele stabilite de comun acord cu clienții.

Un alt aspect foarte important în desfășurarea acestei activități este reprezentat de procesul de evaluare al furnizorilor, ce urmărește ca toți partenerii Grupului Adrem să fie certificați ISO și autorizați în anumite domenii cheie pentru a corespunde cerințelor impuse. Garantarea calității produselor și serviciilor oferite este esențială în desfășurarea relațiilor cu clienții în cadrul proiectelor gestionate. De asemenea, pentru a se verifica în mod constant statusul certificărilor deținute de parteneri, aceștia sunt reevaluați o dată la doi ani sau mai des, conform procedurii în vigoare.

103-3 Practicile de Achiziții ale Grupului Adrem sunt supuse auditurilor interne, efectuate semestrial, și auditurilor externe, efectuate anual, pentru recertificare.

Suplimentar procedura are definiți indicatori de performanță (KPI) prin care se evaluează eficiența activității desfășurate.

103-3 În cazul deosebit în care se constată abateri de la oricare dintre procedurile organizaționale se iau acțiuni corective în care angajații sunt sprijiniți în a soluționa aspectele menționate într-un termen limită de timp.

În intervalul de referință 2019 – 2020, în urma auditurilor efectuate, nu au fost identificate neconformități în cadrul procesului de Achiziții.

Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali

204-1 În ceea ce privește colaborarea cu furnizorii externi, aceștia au fost aleși în urma unui proces de selecție care a urmărit rentabilitatea din punct de vedere financiar. De aceea, în anul 2020 se poate observa o creștere a procentului de cheltuieli cu furnizorii externi.

Locația geografică a furnizorilor a presupus majoritar colaborarea cu furnizori români (societăți comerciale înregistrate pe teritoriul României).

	2019		2020	
	Furnizori locali	Furnizori externi	Furnizori locali	Furnizori externi
Adrem Invest	97%	3%	93%	7%
Adrem Engineering	83%	17%	79%	21%
Adrem Link	99%	1%	100%	0%

Tabel nr. 1 - Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali

Note:

- Prin comunitate locală și locații operaționale relevante ne referim la teritoriul României.
- Prin furnizori locali înțelegem societăți comerciale înregistrate pe teritoriul României.

[continuare](#)

204-1

Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali

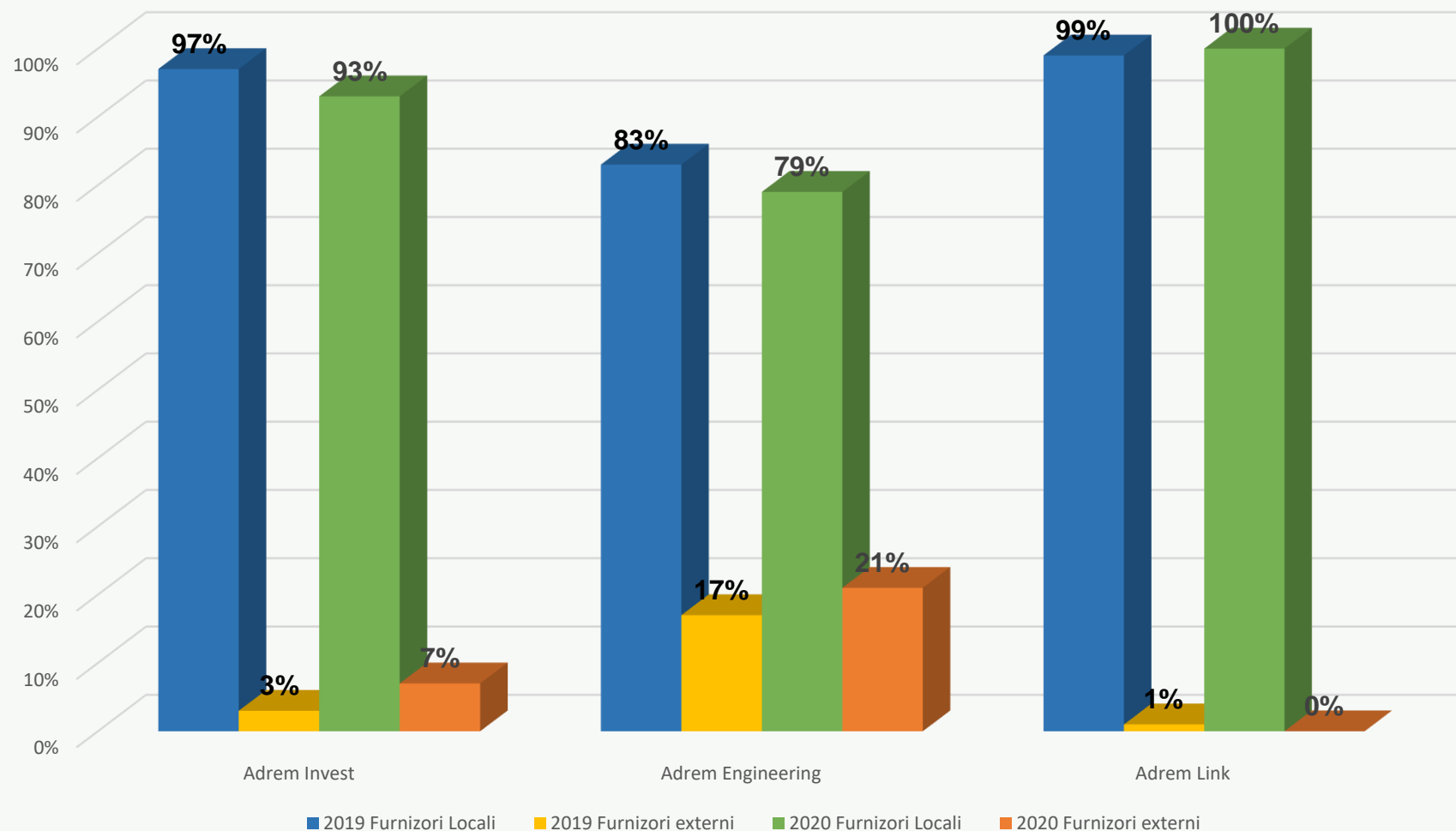


Figura nr. 4 – Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali

Clienți și furnizori

Protejarea datelor personale ale clienților/Confidențialitatea clienților



103-1 În aplicarea Regulamentului (UE) 2016/679 și a Legii nr. 190/18.07.2018, organizația a implementat normele și cerințele GDPR la nivelul tuturor societăților din Grup. Confidențialitatea și respectarea vieții private a clienților și angajaților reprezintă o preocupare constantă pentru Adrem, sens în care are în derulare diferite proiecte pentru conformarea cu prevederile legale.

Având în vedere tehnologia digitală și evoluția sa, ce are un impact profund asupra vieții private, capacitatea de a stoca și de a analiza volume mari de date în vederea obținerii unei înțelegeri mai profunde și a unei experiențe mai personale cu clienții, dar și cu angajații săi, organizația a desemnat, la sfârșitul anului 2018, un responsabil cu protecția datelor personale (DPO), asigurând constant existența unor măsuri de securitate, de guvernare și de gestionare corespunzătoare a riscurilor pentru a preveni utilizarea ilegală a datelor sau alte riscuri de încălcare a securității acestora. DPO este un punct de contact cu Autoritatea Națională de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP), cât și pentru persoanele vizate care pot semnala nereguli în prelucrarea datelor cu caracter personal sau care pot solicita exercitarea drepturilor prevăzute în GDPR.

La nivelul Grupului Adrem sunt în curs de desfășurare proiecte care conduc la îmbunătățirea continuă a sistemului de management al protecției datelor cu caracter personal, respectiv sunt realizate campanii continue de conștientizare în rândul angajaților atât în mediul online, cât și off-line în cadrul cărora sunt prezentate inclusiv riscurile ce derivă din nerespectarea GDPR.

Procesul de revizuire și îmbunătățire a documentării procesărilor este derulat continuu. Printre cele mai importante obiective stabilite și care au fost îndeplinite de către DPO putem menționa:

- analiza detaliată a datelor cu caracter personal colectate în toate procesele din întreaga organizație;
- actualizarea/ întocmirea de proceduri, instrucțiuni de lucru, procese, astfel încât acestea să fie aliniate cu prevederile GDPR;
- amendarea contractelor cu clauze de protecția datelor și securitatea informațiilor;
- norme și măsuri tehnico-organizatorice de securitate a informațiilor puse în aplicare pentru a elimina riscul accesului neautorizat la datele cu caracter personal.

Aspectul „Protejarea datelor personale ale clienților” are impact direct în plan intern asupra managementului companiei și angajaților acesteia, iar în plan extern asupra clienților, autorităților, putând de asemenea influența și furnizorii și subcontractorii companiei. Această abordare are ca principal obiectiv evitarea existenței breșelor de

securitate cu impact major asupra clienților, angajaților și colaboratorilor Grupului Adrem.

Viziunea Grupului Adrem o reprezintă luarea unor decizii pe baza riscurilor identificate și depunerea tuturor eforturilor astfel încât acestea să nu se materializeze, asigurând un nivel de securitate mai ridicat al protecției datelor. Organizația noastră asigură respectarea principiilor responsabilității și transparenței demonstrând în același timp că este abilitată să își asume această responsabilitate. Prin urmare, Grupul a instituit măsuri de guvernare cuprinzătoare, proporționale și care minimizează riscul de încălcare și susține protecția datelor cu caracter personal. Riscurile referitoare la confidențialitatea clienților și angajaților, inclusiv pierderi de date despre clienți/ angajați și încălcări ale confidențialității acestora, sunt gestionate eficient și transparent, Grupul Adrem având elaborate politici, instrucțiuni de lucru, proceduri, etc. privind prelucrarea datelor cu caracter personal. Mai mult, există politici și proceduri interne cu privire la informarea persoanei vizate, protecția datelor, corectitudinea colectării datelor, linii directoare cu privire la stocarea datelor cu caracter personal, procedura de raportare în caz de încălcare a securității precum și linii directoare cu privire la consimțământul persoanei vizate.

Organizația pune în balanță interesul său legitim de a efectua prelucrarea datelor cu caracter personal, pe de o parte, și dreptul la viață privată al persoanelor vizate, pe de altă parte. Prelucrarea poate fi realizată doar dacă, în urma efectuării unei evaluări de risc, „testul de balansare” înclină pentru interesul legitim al organizației. Mai mult, organizația efectuează evaluări ale impactului (DPIA) asupra protecției datelor cu caracter personal pentru acele prelucrări, în special cele bazate pe utilizarea noilor tehnologii, care pot fi susceptibile să genereze un risc ridicat pentru drepturile și libertățile fundamentale ale persoanelor fizice. În situația în care evaluarea dezvăluie riscuri reziduale ridicate, Grupul Adrem se va consulta cu Autoritatea de supraveghere (ANSPDCP), în acord cu cerințele legale.

Sistemul de management al protecției datelor cu caracter personal este unul auditabil, putând fi astfel, în mod constant, îmbunătățit. Până în prezent, sistemul de management al DCP nu a fost auditat, dar urmează a fi stabilite detaliile operaționale pentru pregătirea unui audit intern (programat pentru anul 2022) cu scopul identificării stadiului și efectelor măsurilor implementate. În esență, organizația asigură măsuri de securitate, de guvernare și de gestionare corespunzătoare a datelor cu caracter personal ale persoanelor vizate, protejând în mod eficient datele personale și conținutul confidențial relevant pentru cerințele de conformitate ale Adrem, implementând de asemenea soluții și procese care permit identificarea riscurilor și vulnerabilităților, protejarea și monitorizarea datelor.

[continuare](#)

Clienți și furnizori



103-2 Pentru optimizarea abordării și obținerea de expertiză calificată suplimentară, a fost încheiat un contract de consultanță cu un specialist GDPR. Totodată, managementul a alocat fonduri financiare necesare achiziției de materiale informative specifice (reviste de specialitate, CD-uri și stick-uri dedicate, abonamente Portal Protecția Datelor).

A fost actualizată pagina web a Grupului prin inserarea secțiunii GDPR, conținând informații referitoare la politici, definiții, datele de contact ale DPO, drepturile persoanelor vizate, toate acestea fiind disponibile public. Această secțiune din cadrul website-ului nostru este dedicată informării stakeholderilor cu privire la situațiile și circumstanțele în care se poate interacționa cu DPO-ul pentru solicitări referitoare la datele cu caracter personal prelucrate.

Totodată, a fost actualizat/adaptat Regulamentul Intern al organizației și fișele de post ale angajaților care prelucrează DCP, în conformitate cu noile cerințe și abordări impuse de GDPR.

În debutul lansării programului "Casa Verde" (oferta de montare panouri solare cu fonduri subvenționate de Administrația Fondului de Mediu) s-a procedat la completarea Testului de Balansare privind evaluarea interesului legitim, ca bază legală pentru prelucrarea (păstrarea/reținerea) datelor cu caracter personal ale clienților Adrem.

Ca urmare a reorganizării Grupului Adrem, la începutul anului 2019, au fost reanalizate procesele și fluxurile de date, fiind redesenată harta proceselor (Data Map) și reevaluate riscurile și vulnerabilitățile în prelucrarea DCP.

Derularea contractului de citire a contoarelor de energie electrică la consumatorii casnici a impus efectuarea unei evaluări de impact (DPIA) asupra protecției datelor cu caracter personal pentru conformarea la normele impuse de GDPR.

În 2020, au fost comunicate online, de către DPO, sectorului operațional al Adrem unele clarificări solicitate și soluții de rezolvare a unor spețe punctuale din sfera GDPR.

103-3 Conformitatea cu legile și reglementările în vigoare cu privire la protejarea datelor cu caracter personal este deosebit de importantă pentru Grupul Adrem, prin urmare la nivelul Grupului s-a implementat un pachet de măsuri preventive și de reacție pentru managementul problematicei GDPR. Acesta asigură identificarea și evaluarea continuă a riscurilor, pentru a defini un program de protecție a datelor care califică și implementează procesele de bază, procesele de gestiune a drepturilor persoanelor vizate, precum și controale adecvate, luând în considerare caracteristicile specifice organizației, orientate către grupuri țintă, menținând măsuri continue de comunicare și conștientizare în rândul angajaților.

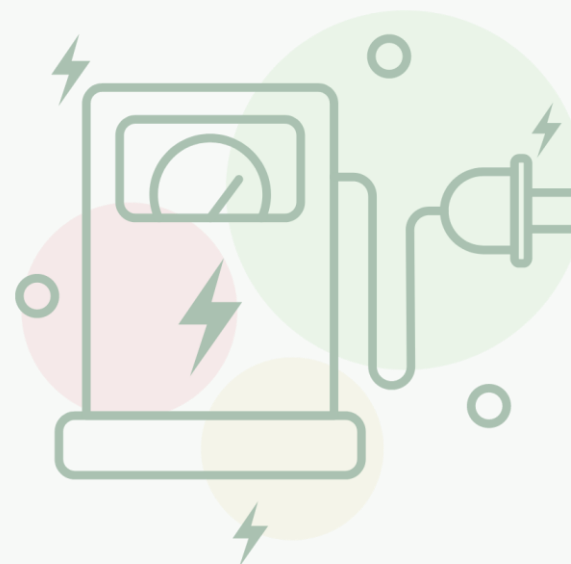
Pachetul de măsuri implementat are ca rol furnizarea unei abordări structurate și

coordonate, precum și asigurarea unui nivel uniform de protecție a datelor în cadrul Adrem, fiind menit astfel să stabilească regulile interne privind protecția datelor și măsurile de implementare a GDPR și a altor legi naționale privind protecția datelor într-un mod concis, ușor de înțeles și transparent. Acesta îndeplinește simultan cerințele de responsabilitate stabilite în GDPR și se adresează în primul rând managerilor și responsabilului cu protecția datelor (DPO), dar și angajaților.

Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți

418-1

În 2019 și 2020, la nivelul Grupului Adrem, în registrul GDPR, nu au fost primite plângeri/reclamații motivate și nu au fost detectate/înregistrate încălcări ale securității datelor cu caracter personal prelucrate.



8

ADREM Despre raport



Despre raport



102-50 Documentul de față reprezintă cel de-al III-lea Raport de sustenabilitate al Grupului Adrem și include rezultatele nefinanciare obținute în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2020, de către 3 dintre companiile membre ale Grupului Adrem și anume: Adrem Invest, Adrem Engineering și Adrem Link. Sub denumirea de Grupul Adrem, în prezentul raport ne referim la cele 3 companii menționate mai sus.

102-54 Acest raport a fost elaborat în conformitate cu Standardele GRI: opțiunea Core și respectă cerințele Directivei UE privind raportarea non-financiară 2014/95/UE și ale transpunerii ei în legislația românească prin Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 1938/2016 și Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 3456/2018 privind modificarea și completarea unor reglementări contabile. Pe întreg procesul de raportare am fost asistați de către consultantul nostru Fine Business Consulting SRL.

102-51 102-52 Așa cum ne-am propus în raportul anterior, publicat la începutul lunii Ianuarie 2020, continuăm raportarea bienală a rezultatelor obținute de Grupul Adrem pe linia sustenabilității.

În intervalul de raportare au fost înregistrate modificări ale contextului de sustenabilitate, în special prin apariției în 2020 a Pandemiei de COVID-19, care ne-a obligat să acordăm atenție deosebită asigurării continuității activității și a siguranței și sănătății angajaților și clienților noștri.

102-46 În cadrul procesului de raportare de sustenabilitate cu sprijinul a 12 specialiști cu responsabilități în sfera sustenabilității, din cadrul Grupului Adrem, au fost realizate următoarele activități cu utilizarea principiilor de raportare definite de Standardele GRI:



Etapile procesului de raportare	Principiile definite de Standardele GRI ⁽¹⁾			
	Incluziunii stakeholderilor	Materialității	Contextului de sustenabilitate	Integralității
1. Identificarea și ierarhizarea stakeholderilor	✓	✓	✓	✓
2. Identificarea și ierarhizarea aspectelor relevante pentru organizație	✓	✓	✓	✓
3. Consultarea stakeholderilor în vederea stabilirii relevanței aspectelor propuse de companie	✓	✓	✓	✓
4. Analiza aspectelor materiale propuse de stakeholderi în cadrul acestui ciclu de raportare	✓	✓	✓	✓
5. Analiza de materialitate în vederea stabilirii aspectelor materiale ce vor fi incluse în raport	✓	✓	✓	✓

Pe parcursul colectării datelor și a redactării raportului, au fost respectate principiile pentru definirea calității: Echilibrului, Comparabilității, Acurateței, Actualității, Clarității și Fiabilității.

102-53 Pentru orice informații suplimentare privind rezultatele noastre pe linie de sustenabilitate, ne puteți contacta la adresa de e-mail sustenabilitate@adrem.ro.

⁽¹⁾ Definițiile principiilor de conținut pot fi vizualizate în Anexa 2. Glosar

Despre raport

Identificarea și ierarhizarea stakeholderilor



102-42 Criteriile de ierarhizare a stakeholderilor

În cadrul procesului de ierarhizare a stakeholderilor au fost utilizate următoarele criterii:

- **Responsabilitate:** cei legați de organizație prin intermediul unor contracte și/sau politici juridice, financiare sau regulamente operaționale;
- **Influența:** cei care sunt abilitați să influențeze modul în care organizația își va atinge obiectivele stabilite. Aceasta îi include și pe cei cu influență formală (factori decizionali) cât și informală, internă sau externă;
- **Proximitate:** cei de care organizația depinde în desfășurarea operațiunilor zilnice și cei ce locuiesc în apropierea sediilor organizației;
- **Dependența:** cei care sunt cei mai dependenți de organizație, clienți ce se bazează pe produsele sau serviciile organizației sau furnizori pentru care organizația este client important/major;
- **Reprezentativitate:** cei care reprezintă instituții cheie cu care compania interacționează, cum ar fi reprezentanții sindicatelor, liderii comunităților locale, politicieni locali, etc.

Rezultatele ierarhizării stakeholderilor/ Relevanța aspectelor pentru organizație

Fiecare categorie de stakeholder a fost evaluată conform criteriilor de mai sus și a fost notată între 1 și 3, după cum urmează:

- 1 – relevanță scăzută;
- 2 – relevanță medie;
- 3 – relevanță ridicată.

Valoric, media obținută reprezintă nivelul de ierarhizare a categoriei de stakeholderi și a fost încadrată astfel:

- intervalul cuprins între 0 și 1.66 – relevanță scăzută (Low);
- intervalul cuprins între 1.66 și 2.33 – relevanță medie (Medium);

- intervalul cuprins între 2.33 și 3 – relevanță ridicată (High).

102-42

Au fost identificate 19 categorii de stakeholderi ai grupului Adrem, ce au fost încadrate în 9 clase principale, care au fost ierarhizate după cum urmează:

Categorii de Stakeholderi	Medie	Ierarhizare
Angajați ⁽²⁾	2.68	HIGH
Clienți	2.67	HIGH
Furnizori	2.63	HIGH
Autorități centrale	2.50	HIGH
Comunitatea locală	2.15	MEDIUM
Accionari	2.11	MEDIUM
Autorități locale	1.55	LOW
Competiție	1.47	LOW
Societate civilă	1.43	LOW

Tabel nr. 1 – Ierarhizarea stakeholderilor relevanți pentru Grupul Adrem

În urma ierarhizării, a fost stabilită lista categoriilor de stakeholderilor relevanți pentru Grupul Adrem, ce vor fi consultate pentru stabilirea conținutului raportului de sustenabilitate:

Stakeholderi interni	Stakeholderi externi
Angajați	Clienți
Middle management	Furnizori
Top management	Autorități centrale
Reprezentanți ai sindicatelor	Comunitatea locală
	Autorități locale
	Societate civilă

Tabel nr. 2 – Categoriile de stakeholderi implicate în procesele consultative

102-40

(2) În cadrul clasei de stakeholderi „Angajați” se regăsesc categoriile: angajați, middle management, top management și reprezentanți ai sindicatelor;

Despre raport



Identificarea și ierarhizarea aspectelor materiale pentru organizație

În procesul de evaluare au fost luate în considerare toate aspectele definite de standardele GRI și de suplimentul sectorial GRI pentru utilități Electrice care au fost evaluate de către responsabilii de sustenabilitate din cadrul Grupului Adrem, rezultând următoarea ierarhie:

Standard GRI	Aspecte GRI	Ierarhizare organizație
GRI 201	Performanța economică	10
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	10
GRI 302	Energie	9.67
GRI 401	Angajații noștri	8.75
GRI 205	Anticorupție	8.25
GRI 306	Deșeuri	7.17
GRI 413	Comunități locale	7
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	6.58
GRI 307	Conformitatea cu legislația de mediu	6.42
GRI 418	Protecția datelor personale ale clienților	6.25
GRI 204	Practici de achiziții	6.17
GRI 406	Nediscriminare	6.17
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	4.92
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	4.58
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	4.25

Tabel nr. 3 – Ierarhizarea aspectelor relevante pentru companie



Legendă

	Domeniul Economic
	Domeniul Mediu
	Domeniul Social

Despre raport

Consultarea stakeholderilor



102-43

În vederea pregătirii raportului de sustenabilitate a fost organizat un proces de consultare a stakeholderilor, având ca scop stabilirea relevanței aspectelor propuse de companie pentru raportul de sustenabilitate.

Pentru organizarea consultării a fost definit chestionarul de sustenabilitate, un instrument prin care stakeholderii au evaluat aspectele materiale pentru raportul de sustenabilitate al companiei și au propus alte aspecte de interes pentru ei.

Având în vedere impactul pandemiei COVID-19 și pentru a asigura respectarea măsurilor de protecție, am adaptat procesele consultative utilizând oportunitatea unor ședințe profesionale ale angajaților Adrem ce nu dispun de adrese de e-mail pentru aplicarea sondajului.

În cadrul sondajului au fost transmise 538 chestionare și au fost colectate 280 de chestionare complete.



Legendă

	Domeniul Economic
	Domeniul Mediu
	Domeniul Social

(3) În cadrul clasei de stakeholderi „Angajați” se regăsesc categoriile: angajați, middle management, top management și reprezentanți ai sindicatelor;

Relevanța aspectelor pentru stakeholderii externi

102-44

În urma exercițiului consultativ, a fost înregistrată următoarea ierarhie a aspectelor materiale propuse de organizație:

Standard GRI	Aspecte relevante	Medie evaluare stakeholderi	Categoriile de stakeholderi
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	9.65	Subcontractori, Angajați ⁽³⁾ , Clienți
GRI 205	Anticorupție	9.62	Furnizori, Subcontractori, Angajați
GRI 401	Angajații noștri	9.49	Angajați, Furnizori, Subcontractori
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	9.46	Angajați, Furnizori, Clienți
GRI 406	Nediscriminare	9.43	Angajați, Clienți, Furnizori
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	9.39	Subcontractori, Angajați, Clienți
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	9.36	Angajați, Clienți, Furnizori
GRI 204	Practici de achiziții	9.35	Subcontractori, Angajați, Furnizori
GRI 307	Conformitatea cu legislația de mediu	9.30	Angajați, Clienți, Subcontractori
GRI 306	Deșeuri	9.28	Angajați, Clienți, Subcontractori
GRI 418	Protecția datelor personale ale clienților	9.21	Clienți, Angajați, Furnizori
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	9.18	Angajați, Clienți, Furnizori
GRI 201	Performanța economică	9.15	Angajați, Subcontractori, Furnizori
GRI 302	Energie	9.12	Angajați, Furnizori, Clienți
GRI 413	Comunități locale	9.07	Angajați, Furnizori, Clienți

Tabel nr. 4 – Ierarhizarea relevanței aspectelor materiale pe categorii de stakeholderi

Despre raport

Analiza de materialitate



102-46

În vederea stabilirii conținutului raportului de sustenabilitate, analiza fiecărui aspect s-a bazat pe factori interni (ierarhizarea aspectelor materiale) și externi (evaluările stakeholderilor externi rezultate în urma actualului exercițiu consultativ), rezultând matricea de materialitate definită pe două coordonate:

- Importanța impacturilor economice, de mediu și sociale stabilită în urma analizei interne a organizației;
- Influența impacturilor asupra evaluărilor și deciziilor stakeholderilor stabilită în urma consultării acestora.

Matricea de materialitate

102-46

Astfel, a fost trasată matricea de materialitate a Grupului Adrem stabilită în urma consultărilor stakeholderilor, prezentată în figura de mai jos:

MATRICEA DE MATERIALITATE A GRUPULUI ADREM

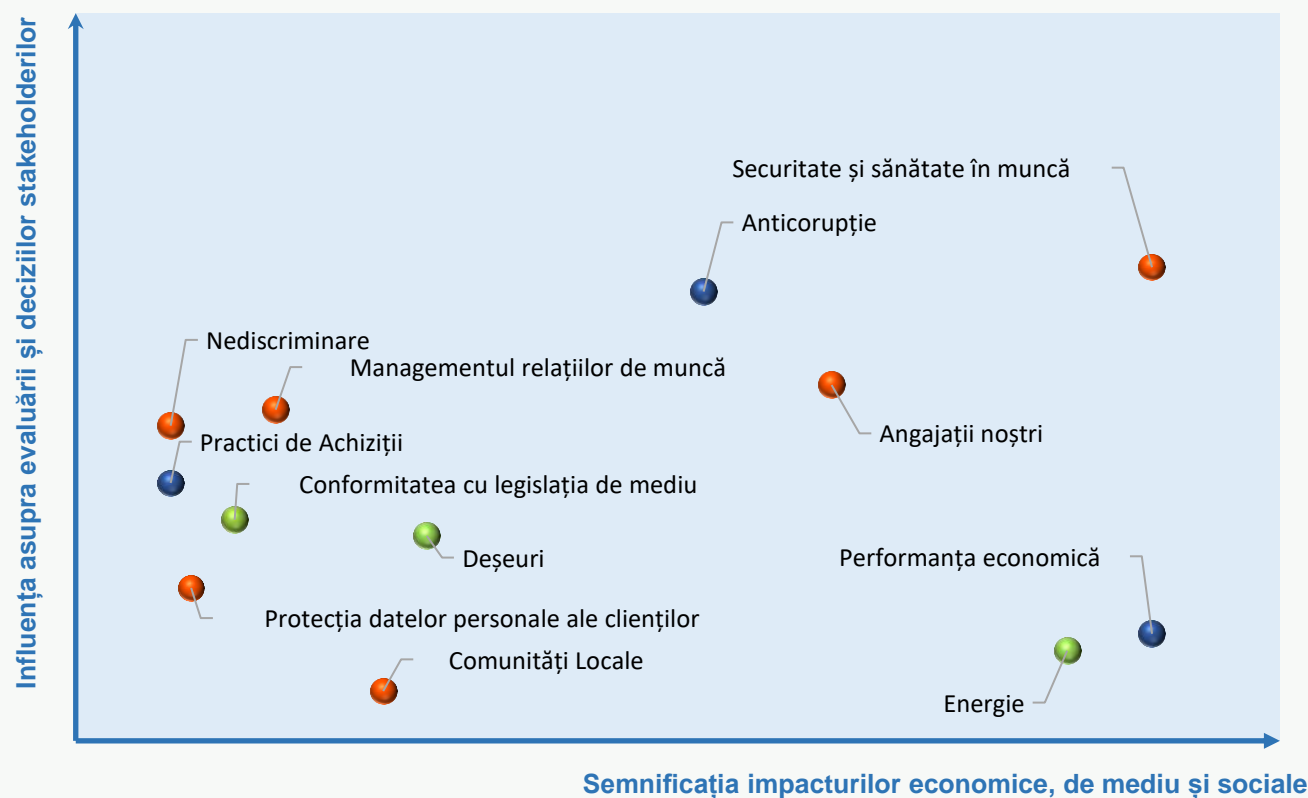


Figura nr. 1 – Matricea de materialitate

Despre raport



Aspecte materiale propuse de stakeholderi

102-44 Aspectele propuse de stakeholderi au fost circumscrise unor aspecte definite de Standardele GRI, au fost corelate cu standardele GRI și cu lista aspectelor propuse spre consultare, rezultând următoarea situație:

Nr. Crt.	Aspecte propuse de stakeholderi	Procentaj	Corelare cu Standardele GRI	Categoriile de Stakeholderi pentru care aspectul este relevant	Corelare cu lista aspectelor propusă de companie	Observații
1	BENEFICII SALARIALE	14%	GRI 201	Angajați	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
2	MEDIU	11%	GRI 307 GRI 302	Angajați, Furnizori	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
3	DEȘEURI	11%	GRI 306	Angajați, Clienți	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
4	COMUNITĂȚI LOCALE	10%	GRI 413	Angajați, Clienți, Societatea civilă	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
5	COMUNICARE TRANSPARENTĂ	8%	GRI 102-43	Angajați	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
6	PRACTICI DE ACHIZIȚII	5%	GRI 204	Angajați, Subcontractori, Clienți	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează
7	PROTECȚIA MEDIULUI	5%	GRI 413	Angajați, Clienți	Deja cuprins în lista propusă spre consultare	Aspect material se raportează

Tabel nr. 5 – Comparația propunerilor stakeholderilor cu aspectele propuse de companie

Legendă

	Domeniul Economic
	Domeniul Mediu
	Domeniul Social

102-44 Propunerile de aspecte transmise de stakeholderi se circumscriu în totalitate celor propuse de companie, fiind exprimarea diferită a acelorași aspecte. Acest lucru nu face decât să confirme faptul că lista propusă de organizație este relevantă și pentru stakeholderii ei.

Despre raport



102-46 Aspectele materiale și limitele acestora

102-47 În urma întregului proces de definire a conținutului raportului de sustenabilitate, lista aspectelor materiale și a limitelor acestora este următoarea:

			LIMITELE ASPECTELOR MATERIALE (unde are efecte impactul)							
			Interiorul companiei		Exteriorul companiei					
Domeniu	Standard GRI	Aspecte relevante	Angajați	Management	Clienți	Furnizori	Autorități locale	Autorități centrale	Comunități locale	Societatea civilă
ECONOMIC	GRI 201	Performanța economică								
	GRI 204	Practici de achiziții								
	GRI 205	Anticorupție								
MEDIU	GRI 302	Energie								
	GRI 306	Deșeuri								
	GRI 307	Conformitatea cu legislația de mediu								
SOCIAL	GRI 401	Angajații noștri								
	GRI 402	Managementul relațiilor de muncă								
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă								
	GRI 406	Nediscriminare								
	GRI 413	Comunități locale								
	GRI 418	Protecția datelor personale ale clienților								

Tabel nr. 6 – Aspecte materiale și limitele acestora

Legendă

	Domeniul Economic
	Domeniul Mediu
	Domeniul Social

Anexa 1- Indexul aspectelor și indicatorilor GRI

Anexa 2 - Glosar





MATERIALITY DISCLOSURES SERVICE

2021

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI

Pentru Serviciul de verificare a modului de prezentare a materialității (engl. “Materiality Disclosures Service”), GRI Services a revizuit că Indexul aspectelor și indicatorilor GRI este prezentat în mod clar, iar referințele pentru expunerile 102-40 până la 102-49 se aliniază cu secțiunile corespunzătoare din corpul raportului. Serviciul a fost efectuat pe versiunea în limba engleză a raportului.

102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omisune
GRI 101: Fundament 2016			
EXPUNERI GENERALE			
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-1 Denumirea organizației	6	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-2 Activități, mărci, produse și servicii	6	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-3 Localizarea sediului central	6	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-4 Locația operațiilor	6	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-5 Dreptul de proprietate și forma juridică	6,20	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-6 Piețe deservite	6,7,13,61-63	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-7 Amploarea organizației	15, 28-29	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-8 Informații despre angajați și alți lucrători	28-29	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-9 Lanțul de aprovizionare	61-63	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-10 Schimbări semnificative ale organizației și lanțului său de aprovizionare	8,25,29, 63	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-11 Principiul sau abordarea precauției	13	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-12 Inițiative externe	9	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-13 Apartenența la asociații	8	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-14 Declarația factorilor de decizie principali	3-4	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-16 Valori, principii, standarde și norme de comportament	18	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-18 Structura de guvernare	19-20	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-40 Lista grupurilor de stakeholderi	70	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-41 Contracte colective de muncă	31	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-42 Identificarea și selectarea stakeholderilor	70	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-43 Abordarea implicării stakeholderilor	72	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-44 Subiecte cheie și preocupări ridicate	72,74	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-45 Entități incluse în situațiile financiare consolidate	16	---

[continuare](#)

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI



102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omisione
EXPUNERI GENERALE			
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-46 Definirea conținutului raportului și a limitelor aspectelor	69,73,75	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-47 Lista aspectelor materiale	75	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-48 Reformulări de informații	Nicio informație din raportul nostru anterior nu necesită reformulare.	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-49 Modificări în raportare	Față de perioada anterioară de raportare nu au existat schimbări semnificative ale aspectelor materiale și a limitelor acestora	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-50 Perioada de raportare	69	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-51 Data celui mai recent raport	69	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-52 Ciclul de raportare	69	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-53 Punct de contact pentru întrebări referitoare la raport	69	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-54 Revendicări de raportare în conformitate cu Standardele GRI	69	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-55 Indexul aspectelor și indicatorilor GRI	77 - 82	---
GRI 102 Expuneri Generale 2016	102-56 Auditare externă	Prezentul raport de sustenabilitate nu a fost auditat extern dar avem în vedere acest aspect pentru viitor.	---
EXPUNERI SPECIFICE			
Performanță economică			
	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	14	---
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	14	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	14	---
GRI 201: Performanță economică 2016	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	14	---
GRI 201: Performanță economică 2016	201-4 Asistență financiară primită de la guvern	15	---
Practici de achiziții			
	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	64	---
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	64	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	64	---
GRI 204: Practici de achiziții 2016	204-1 Proportia cheltuielilor cu furnizorii locali	64-65	---

[continuare](#)

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI



102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omisione
EXPUNERI SPECIFICE			
Anticorupție			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	21	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	21	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	21	---
GRI 205: Anticorupție 2016	205-3 Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse	21	---
Energie			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	49	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	49	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	49	---
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consumul de energie în cadrul organizației	50-51	---
Deșeuri			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	52	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	52	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	53	---
GRI 306: Deșeuri 2020	306-1 Generarea de deșeuri și impacturi semnificative legate de deșeuri	53	---
GRI 306: Deșeuri 2020	306-2 Managementul impacturilor semnificative legate de deșeuri	53	---
GRI 306: Waste 2020	306-3 Deșeuri generate	54	---
Conformitatea cu legislația de mediu			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	55	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	55	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	55	---
GRI 307: Conformitatea cu legislația de mediu 2016	307-1 Nerespectarea legilor și reglementărilor de mediu	55	---

[continuare](#)

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI



102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omisione
EXPUNERI SPECIFICE			
Angajații noștri			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	25	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	25-27	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	25-27	---
GRI 401: Angajații noștri 2016	401-1 Noi angajați și fluctuația de personal	29-31	---
GRI 401: Angajații noștri 2016	401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiuni de normă	27	---
GRI 401: Angajații noștri 2016	401-3 Concediul de creștere a copilului	32	---
Expunerile sectorului Utilități Electrice	EU15 Procentul de angajați eligibili să se pensioneze în următorii 5 și 10 ani, defalcat pe categorii de locuri de muncă și pe regiune	33-34	---
Relații de muncă			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	34	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	34	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	34	---
GRI 402: Relații de muncă 2016	402-1 Perioade minime de preaviz privind modificările operaționale	34	---
Sănătate și securitate în muncă			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	35	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	35-36	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	37	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-1 Sistem de management al sănătății și securității în muncă	38	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	38-39	---

[continuare](#)

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI



102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omissioniune
EXPUNERI SPECIFICE			
Sănătate și securitate în muncă			
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-3 Servicii de sănătate a muncii	39	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-4 Participarea lucrătorilor, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă	39	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-5 Formarea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă	40	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-6 Promovarea sănătății lucrătorilor	40	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-7 Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri	40	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-8 Lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă	41	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-9 Accident de muncă	41-42	---
GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018	403-10 Boli profesionale	43	---
Nediscriminare			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	22	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	22	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	22	---
GRI 406: Nediscriminare 2016	406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse	22	---
Comunități locale			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	57	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	57-58	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	58	---
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare	59	---

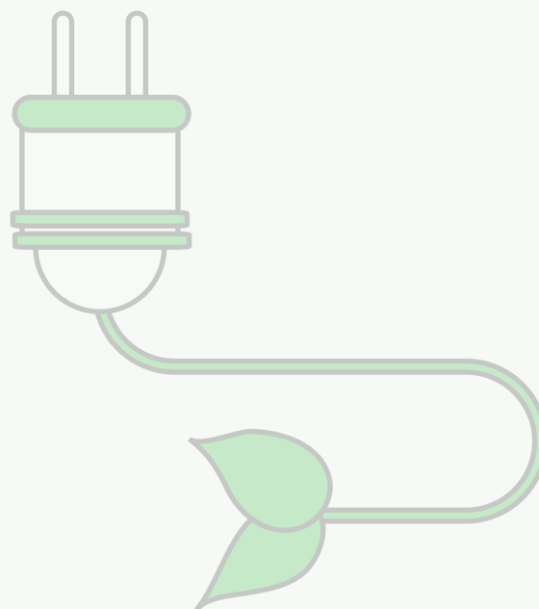
[continuare](#)

Anexa 1 – Indexul aspectelor și indicatorilor GRI



102-55

Standardul GRI	Expuneri	Numărul paginii și răspunsuri directe	Omissioniune
EXPUNERI SPECIFICE			
Protecția datelor clienților			
GRI 103: Abordarea managementului 2016	103-1 Explicarea aspectului material și a limitei acestuia	66	---
	103-2 Abordarea managementului și componentele acesteia	66-67	---
	103-3 Evaluarea abordării managementului	67	---
GRI 418: Protecția datelor clienților 2016	418-1 Reclamații întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți	67	---



Anexa 2 - Glosar



Abreviere	Termen	Definiție
ANRE	Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energie	www.anre.ro
ANSPDCP	Autoritatea Națională de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal	www.dataprotection.ro
ARPEE	Asociația Română pentru Promovarea Eficienței Energetice	https://arpee.org.ro/
A-LST-R	Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România	http://www.smartsb.ro/alstr/
CRE	Asociația Centrul Român al Energiei	https://www.crenerg.org
UGIR – 1903	Uniunea Generală a Industriașilor din România	https://ugir-1903.ro/en/index.php
	Aspect	Aspect din categoria economic, de mediu sau social
	Aspect material	Aspect care reflectă impactul semnificativ al organizației raportoare în domeniul economic, de mediu și social; sau care influențează într-un mod substanțial evaluările și deciziile părților interesate (stakeholderi).
CCM	Contractul colectiv de muncă	Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.
CEO	Chief Executive Officer	
CFO	Chief Financial Officer	
COO	Chief Operational Officer	
CIC	Concediu de îngrijire a copilului	Concediu de creștere a copilului
	Contract Full Time	Contract de muncă cu normă întreagă
CIM	Contract individual de muncă	Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu
	Contract Part Time	Contractul individual de muncă cu timp parțial
CSSM	Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă	Are scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
DCP	Date cu caracter personal	Datele cu caracter personal sunt orice informații care se referă la o persoană fizică identificată sau identificabilă. Informațiile diferite care, adunate, pot duce la identificarea unei anumite persoane constituie și ele date cu caracter personal.
DPO	Data Processor Officer	Responsabil cu protecția datelor care veghează la respectarea prevederilor GDPR în cadrul organizației.
EIP	Echipament Individual de Protecție	Echipamentul Individual de Protecție (EIP) include orice tip de echipament ce se intenționează a fi utilizat de lucrători cu scopul protejării acestora împotriva unui pericol asupra securității și sănătății în muncă.
	Expunerile/ Informațiile Generale	Sunt elemente/capitole ale raportului de sustenabilitate ce oferă o descriere a organizației și a procesului de raportare.
GDPR	General Data Protection Regulation	Regulamentul general privind protecția datelor cu caracter personal

[continuare](#)

Anexa 2 - Glosar



Abreviere	Termen	Definiție
GRI	GRI	Reprezintă un cadru internațional de raportare de sustenabilitate de referință, independent care ajută companiile, guvernele sau alte organizații să înțeleagă și să raporteze impactul pe care îl au în arii precum încălzirea globală, drepturile omului sau corupția.
ODD	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă	Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD), cunoscute și sub denumirea de Obiectivele globale, au fost adoptate de Națiunile Unite în 2015 ca un apel universal la acțiune pentru a pune capăt sărăciei, a proteja planeta și a se asigura că până în 2030 toți oamenii se bucură de pace și prosperitate. Cele 17 ODD, definite în Agenda 2030 a ONU, sunt integrate – ele recunosc că acțiunea într-un domeniu va afecta rezultatele în altele și că dezvoltarea trebuie să echilibreze durabilitatea socială, economică și de mediu (www.sdg.un.org).
	Standarde GRI	Standardele de raportare a sustenabilității cele mai utilizate la nivel internațional definite de către GRI. (https://www.globalreporting.org)
HR	Human Resources	Resurse Umane
	Impact	Dacă nu se precizează altfel, termenul „impact”, se referă la un efect semnificativ economic, de mediu sau social, care poate fi: pozitiv, negativ, real, potențial, pe termen scurt, pe termen lung, direct, indirect, cu sau fără intenție
KPI	Key Performance Indicators	Indicatori de performanță importanți
	Limita aspectului	Descrierea locului în care se produce impactul pentru un aspect material și implicarea organizației în acest sens.
PCR	Polymerase Chain Reaction	Tip de testare pentru depistarea virusului SARS CoV-2.
	Principiile raportării	Concept care descrie rezultatele așteptate ale raportului și care ghidează deciziile luate pe parcursul procesului de raportare în jurul conținutului sau calității acestuia.
	Principiul incluziunii stakeholderilor	Organizația raportoare trebuie să identifice părțile interesate (stakeholderii) și să explice modul în care a răspuns așteptărilor și intereselor rezonabile ale acestora.
	Principiul materialității	Raportul trebuie să prezinte aspectele care reflectă impactul semnificativ al organizației raportoare în domeniile economic, de mediu și social sau aspectele care influențează substanțial evaluările și deciziile părților interesate.
	Principiul contextului de sustenabilitate	Raportul trebuie să prezinte performanța organizației raportoare în contextul mai larg al sustenabilității.
	Principiul integralității	Raportul trebuie să includă o acoperire a aspectelor materiale și a limitelor acestora, suficientă pentru a reflecta impacturile economice, de mediu și sociale semnificative și pentru a permite părților interesate să evalueze performanța organizației raportoare în perioada de raportare.
RI	Regulament intern	Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, prin care se stabilesc o serie de reguli, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.

[continuare](#)

Anexa 2 - Glosar



Abreviere	Termen	Definiție
ROF	Regulamentul de organizare și funcționare	Actul intern al unei persoane juridice prin care se stabilesc, potrivit prevederilor legale, structura sa generală, compartimentele - de producție ori funcționale - de lucru (atelier, secție, fabrică, birou, serviciu, direcție, departament etc.) și atribuțiile lor, conlucrarea dintre ele, raporturile cu conducerea persoanei juridice respective.
SSM	Sănătate și Securitate în Muncă	Ansamblu de activități având ca scop asigurarea condițiilor optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea sănătății, integrității corporale și vieții lucrătorilor și a altor persoane angrenate în procesul de muncă.
SU	Situații de urgență	Evenimente excepționale, cu caracter nonmilitar, care amenință viața sau sănătatea persoanei, mediul înconjurător, valorile materiale și culturale, iar pentru restabilirea stării de normalitate sunt necesare adoptarea de măsuri și acțiuni urgente, alocarea de resurse specializate și managementul unitar al forțelor și mijloacelor implicate. Din punct de vedere organizațional reprezintă un eveniment brusc, neașteptat și perturbator care amenință să conducă la tulburări majore în rândul organizației sau părților interesate ale acesteia.
	Stakeholderi (Părți interesate)	Entități sau persoane care pot, în mod rezonabil, să fie afectate semnificativ de activități, produse și servicii ale organizației; și ale căror acțiuni pot, în mod rezonabil, să afecteze capacitatea organizației de a pune în aplicare cu succes strategiile sale și de a-și atinge obiectivele. Sunt incluse entități sau persoane fizice ale căror drepturi în conformitate cu legislația sau convențiile internaționale le conferă posibilitatea de a avea pretenții legitime față de organizație. Părțile interesate includ atât rolurile investite de organizație (cum ar fi angajați, acționari, furnizori), precum și cei care au alte relații cu organizația (cum ar fi grupurile vulnerabile din cadrul comunităților locale, societatea civilă etc.)
ISO 9001	SR EN ISO 9001:2015	Standard al Organizației Internaționale pentru Standardizare (International Organization for Standardization) prin care se constituie Sistemul de Management al Calitatii ce definește modul în care funcționează o organizație pentru a îndeplini cerințele clienților și părților interesate.
ISO 14001	SR EN ISO 14001:2015	Standard al Organizației Internaționale pentru Standardizare (International Organization for Standardization) prin care se constituie un sistem de management de mediu.
ISO 45001	SR EN ISO 45001:2018	Standard al Organizației Internaționale pentru Standardizare (International Organization for Standardization) prin care se constituie un sistem de management al sănătății și securității ocupaționale / al sănătății și securității în muncă
ISO 27001	SR EN ISO 27001:2013	Standard al Organizației Internaționale pentru Standardizare (International Organization for Standardization) prin care se constituie un sistem de management pentru securitatea informației și care demonstrează angajamentul pentru protecția datelor procesate, continuitatea activităților (business continuity) și respectarea legislației naționale și internaționale în domeniu.

[Adrem Invest](#) [Adrem Link](#) [Adrem Engineering](#)



2019-2020

Contact

www.adrem.ro

sustenabilitate@adrem.ro

