

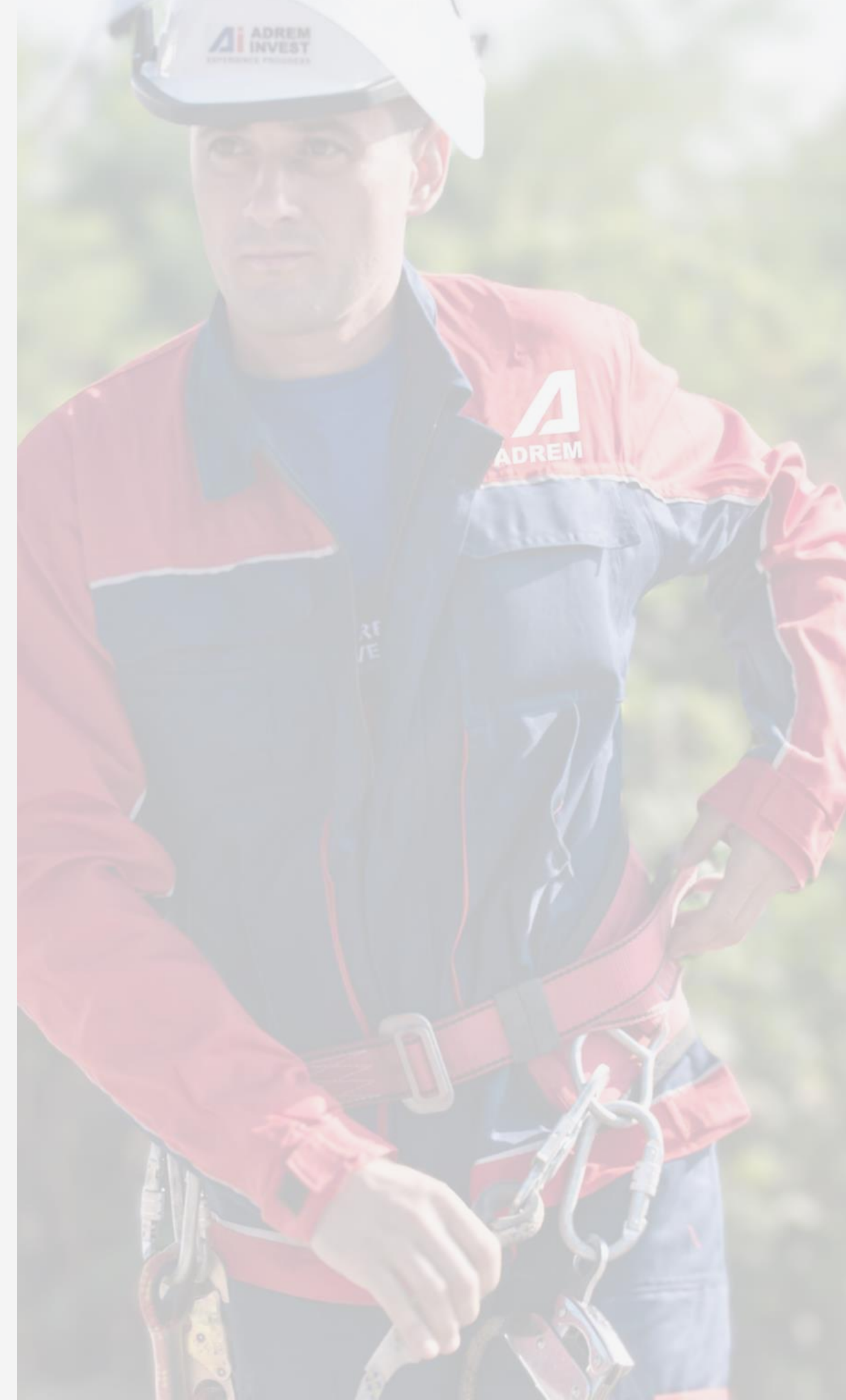
2021-2022

RAPORT DE SUSTENABILITATE

● [Adrem Invest](#)

● [Adrem Engineering](#)

● [Adrem Link](#)



Cuprins

- Mesaj CEO
- Capitolul 1: Despre Grupul Adrem
- Capitolul 2: Guvernanța Grupului Adrem
- Capitolul 3: Angajați
- Capitolul 4: Mediu
- Capitolul 5: Comunități locale
- Capitolul 6: Clienți și furnizori
- Capitolul 7: Despre raport

Anexe

- Anexa 1 - Indexul aspectelor și indicatorilor GRI
- Anexa 2 - Glosar



Mesaj CEO



Dragi parteneri,

Realizăm acest raport după o perioadă cu evoluții extrem de dinamice ale piețelor și politicilor energetice și după ce crizele pe care le-am traversat în ultimii doi ani au reprezentat un punct de cotitură istoric în tranziția spre un viitor sustenabil. Pandemia de SARS-CoV-2, conflictul din Ucraina și criza energetică au determinat fundamental modificarea relațiilor din arena internațională și au generat totodată acces la noi resurse și surse de energie precum și la noi rute de transport a energiei. Aceste lucruri ne arată clar de ce trebuie să mergem mai departe și ce trebuie să facem pentru a ne atinge obiectivele climatice enunțate de Pactul Ecologic European, dar și cele ale REPowerEU, cu accent pe integrarea conceptului de Environmental, Social and Governance (ESG) în ADN-ul companiilor de azi și de mâine, pe dezvoltarea unei culturi a sustenabilității, cu responsabilitate față de mediu și față de societatea în care trăim.

GRI 2-22

În 2022, Adrem a aniversat 30 de ani de impact în energie, timp în care am contribuit împreună la modernizarea industriei, la inițierea procesului de tranziție energetică și la schimbarea mentalității în ceea ce privește energia. Sunt recunoscător și totodată încrezător că în următorii 30 de ani vom da tonul pentru o nouă forță a schimbării, fiind promotorii unei ere în care oamenii și resursele planetei care ne găzduiește conviețuiesc în armonie. În prezent, peste 80% din energia consumată pe glob este produsă din combustibili fosili. Ultimele date ne arată că până în anul 2050, dacă nu vom lua măsuri, se vor produce modificări permanente pentru climat. Acestea vor duce, începând cu anul 2100, la schimbări dramatice ale mediului și vor influența modul în care oamenii vor putea să trăiască în continuare. Tema educației energetice este extrem de importantă pentru noi și pentru generațiile următoare, de aceea trebuie abordată cu prioritate și implementată la toate nivelurile sociale.

În ultimii doi ani, am pus foarte mare accent pe oameni, pe comunitățile noastre și schimbarea de mentalitate în rândul colegilor în ceea ce privește procesul de tranziție energetică. Am demarat programe pentru cultivarea performanței și dezvoltarea de noi competențe cu care să venim în întâmpinarea viitorului și am implementat proiecte pentru crearea unui mediu de lucru eficient și sigur.

Mesaj CEO

GRI 2-22 Pentru următoarea perioadă ne propunem să formulăm și implementăm strategia de dezvoltare a culturii de sustenabilitate la nivelul grupului, cu accent pe integrarea ESG și adoptarea criteriilor de mediu, social și guvernanta alături de cele financiare.

ESG înseamnă o schimbare profundă pentru toate companiile. Pentru o tranziție de succes, este necesară o transformare solidă care ține de cultură și este nevoie de un leadership autentic care să angreneze energiile oamenilor. Schimbarea de mindset este cel mai greu de înfăptuit și are la bază trei ingrediente: credința, contribuția și recompensa. Companiile trebuie să considere această transformare de paradigmă ca pe o șansă pentru a putea pași în societatea viitorului, o șansă de a exista și de a face față revoluției tehnologice ce angrenează societatea într-o dinamică profundă ce are puterea unui uragan, la nivel politic, economic, social. Mai mult decât atât, este nevoie de o reconsiderare a priorităților, de o adaptare la schimbare, de o anticipare a ceea ce și mai ales cum urmează să ne transforme.

Călătoria către un viitor curat și durabil nu va fi ușoară, însă este important să aducem toată lumea la bord, mai ales într-un moment în care fracturile geopolitice ale energiei și climei sunt cu atât mai vizibile, cu cât le simțim pe pielea noastră. Studiile arată că pentru scenariul „1,5 grade până în 2050” sunt necesare investiții de peste 150 de trilioane de dolari, aproximativ 5% din PIB-ul global anual, iar pentru România, ar însemna investiții de 15 miliarde de euro în fiecare an pentru tranziția energetică. Cred că investițiile ar trebui să înceapă în primul rând în noi, în dezvoltarea și sănătatea oamenilor de lângă noi, în sprijinirea comunităților prin educație, inspirație și siguranță. Este momentul generației noastre să acționeze, să se alinieze și să contribuie împreună la acest proces, la atingerea acestei ținte. Contez în continuare pe sprijinul vostru și vă mulțumesc că ne-ați fost alături în ultimii 30 de ani.

Vă invit să pășim împreună cu optimism, energie și recunoștință în următorii 30 de ani.

Vă mulțumesc și vă suntem alături!

Cu prețuire,

Corneliu Bodea

“

În ultimii doi ani, am pus foarte mare accent pe oameni, pe comunitățile noastre și schimbarea de mentalitate în rândul colegilor în ceea ce privește procesul de tranziție energetică.”

1

Despre Grupul Adrem



Despre Grupul Adrem



GRI 2-1 Grupul Adrem sprijină tranziția spre energie regenerabilă prin oferta sa de soluții și servicii dedicate domeniul energetic, prin intermediul celor trei companii: Adrem Invest SRL, Adrem Engineering SRL și Adrem Link SRL (denumite în rapoarte AI, AE, AL și Grupul Adrem), fiecare specializată pe segmentul ei de piață. Aproximativ 1.000 de angajați din 18 județe asigură expertiza și abilitățile necesare pentru planificarea, dezvoltarea și implementarea soluțiilor la cheie, adaptate pe nevoile clienților noștri, acoperind proiecte la nivelul întregii țări.

Adrem este o afacere de familie, fondată în 1992 de către frații Adrian și Corneliu Bodea, care au înțeles că industria românească avea nevoie de inovație tehnologică. Grupul Adrem este, în prezent, unul dintre cele mai mari grupuri de companii private românești de servicii energetice și singurul care colaborează cu toți operatorii principali de distribuție de energie din România.

GRI 2-6



Prima dintre cele trei companii din cadrul Grupului Adrem, înființată în 1992, Adrem Invest este specializată în lucrări de dezvoltare, digitalizare și mentenanță a rețelelor electrice și oferă servicii complete pentru rețelele de utilități, inclusiv administrarea grupurilor de măsură și managementul contorizării inteligente.



Adrem sprijină digitalizarea infrastructurii energetice românești, fiind lider pe piața locală de automatizări industriale și realizează de la lucrări complexe de antreprenoriat general la echipamente dezvoltate în cadrul Adrem (peste 3.000 de echipamente proprii RTU integrate în proiecte importante).



Adrem Link își folosește experiența pentru a dezvolta și oferi soluții de eficientizare și consum inteligent punând în prim plan energia verde, dedicate ambelor segmente B2B și B2C – soluții la cheie pentru eficiență energetică, sisteme fotovoltaice, management energetic pentru orașe inteligente și soluții de iluminat inteligent. De asemenea, Adrem Link realizează citirea contoarelor electrice și deservește 1,4 milioane de abonați din regiunea Oltenia.

GRI 2-6

Despre Grupul Adrem

GRI 2-7 În cadrul Grupului Adrem își desfășoară activitatea aproximativ 1000 de angajați, în 18 puncte de lucru din România, după cum urmează:

GRI 2-1

Sediul social	Drept de proprietate și formă juridică	Acționariat	Zona operațională
			2021

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.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Argeș, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea, Bacău, Botoșani, Iasi, Neamț, Suceava, Vaslui, Hunedoara, Timiș, Ilfov, Constanța.
--	--	-------------------------------------	---

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.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Brașov.
--	--	-------------------------------------	------------------

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.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Argeș, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea.
--	--	-------------------------------------	--

GRI 2-1 În anul 2022 pentru toate cele trei companii ale Grupului Adrem, sediul social s-a mutat la adresa str. Emanoil Porumbaru, nr. 93-95, etaj 3, sector 1, București.

Sediul social	Drept de proprietate și formă juridică	Acționariat	Zona operațională
			2022

Adrem Invest SRL

București, Sectorul 1, Str. Emanoil Porumbaru, Nr. 93-95, Etaj 3.	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Argeș, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea, Bacău, Botoșani, Iasi, Neamț, Suceava, Vaslui, Hunedoara, Timiș, Ilfov, Constanța.
---	--	-------------------------------------	---

Adrem Engineering SRL

București, Sectorul 1, Str. Emanoil Porumbaru, Nr. 93-95, Etaj 3.	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Brașov.
---	--	-------------------------------------	------------------

Adrem Link SRL

București, Sectorul 1, Str. Emanoil Porumbaru, Nr. 93-95, Etaj 3.	Societate comercială cu răspundere limitată având capital integral privat.	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%.	România: Argeș, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea.
---	--	-------------------------------------	--

Despre Grupul Adrem



GRI 2-1 Grupul Adrem a avut puncte de lucru în 18 județe, dar și-a desfășurat activitatea operațională în toată țara, cu sprijinul celor aproape 1000 de angajați.



Despre Grupul Adrem

Certificări ISO

Adrem Invest și Adrem Engineering au implementat un Sistem de Management Integrat (de calitate, mediu, Securitate și sănătate în muncă) 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 următoarelor standarde:

- SR EN ISO 9001 2015;
- SR EN ISO 14001 2015.

Rezultatele auditării sistemului de Guvernanță

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.

Auditurile externe de supraveghere sau recertificare sunt realizate de către organismul de certificare Lloyd's Register. Auditurile de supraveghere se realizează la intervale de 6 luni în Adrem Invest, respectiv de un an pentru Adrem Engineering și Adrem Link. Auditul de recertificare se realizează la un ciclu complet de trei ani și sunt auditate toate direcțiile/departamentele din companii.

În urma auditurilor externe efectuate în intervalul 2021-2022 nu au fost identificate observații sau neconformități.



Despre Grupul Adrem

Autorizații/ Atestate/ Avize

Categorie	Tip/clasă	Entitatea Emitentă	Tip/clasă/subiect	Comentarii	Valabil până la
Autorizație	LIAE	ISC	Laborator defectoscopie de Gradul 2	Re-emisă în 2022 cu reautorizare la 4 ani	2026
Autorizație	LVM	BRML	Laborator de verificări metrologice	emisă în 2022 cu supraveghere anuală	2024
Aviz	montare contoare	BRML	Exercitare activități de montare mijloace de măsurare	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2024
Aviz	reparare contoare	BRML	Exercitarea activității de reparare mijloace de măsurare	emis în 2021 cu supraveghere anuală	2023
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	emis în 2018	2023
Atestat	E2	ANRE	Executare de posturi de transformare, stații electrice și de lucrări la partea electrică a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate	emis în 2020	2025
Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	emis în 2021 cu supraveghere anuală	2024
Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	emis în 2021 cu supraveghere anuală	2024
Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2024
Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății și Securității Ocupaționale	emis în 2021 cu supraveghere anuală	2024
Autorizație	PDIB	ANRE	Proiectarea instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	emis în 2018	2023
Autorizație	EDIB	ANRE	Execuția instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	emis în 2018	2023
Autorizație		ISCIR	Instalare, montare, reparare și întreținere, verificări tehnice în utilizare la: - Aparare 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	actualizată în 2019	nedeterminat
Certificat		AGFR	Execuție în instalații frigorifice	emis în 2019	20.12.2023

Adrem Invest

Despre Grupul Adrem

Categorie	Tip/ clasă	Entitatea Emitentă	Tip/ clasă/ subiect	Comentarii	Valabil până la	
Atestat	E1	ANRE	Proiectare de stații electrice și de instalații aparținând părții electrice a centralelor	emis în 2021	2026	
Atestat	E2	ANRE	Executare de posturi de transformare, stații electrice și de lucrări la partea electrică a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate	emis în 2022	2027	
Adrem Engineering	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
	Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2024
	Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății și Securității Ocupaționale	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
	Autorizație	ET	ANRE	Execuție sisteme de transport, sisteme de distribuție a gazelor naturale, sisteme de distribuție închise precum și a instalațiilor de utilizare a gazelor naturale ce funcționează în regim de presiune înaltă	emis în 2022	2027
	Autorizație	Furnizor feroviar	AFER	Proiectare, construcții montaj, modernizare și reparații capitale sisteme SCADA	actualizată în 2022 cu vizare anuală	2023
	Agreement	AGREMENT tehnic proiectare	AFER	Proiectare sistem SCADA	emis în 2022	2023
Agreement	AGREMENT tehnic C+M	AFER	Lucrări de construcții montaj, modernizare și reparații capitale sisteme SCADA	emis în 2022	2023	
Adrem Link	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025

Despre Grupul Adrem

GRI 2-28

Apartenența Grupului Adrem la organizații

GRI 2-28

Comaniile Grupului Adrem sunt active în mai multe organizații pe ramura de activitate, după cum urmează:

2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> Centrul Român al Energiei (CRE); Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei (CNR-CME); Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România (A-LST-R); APREL (Asociația Patronatul Român din Industria Electrotehnică); Romanian Business Leaders; Uniunea Generală a Industriașilor din România (U.G.I.R.). 	<ul style="list-style-type: none"> Centrul Român al Energiei (CRE); Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei (CNR-CME); Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România (A-LST-R); APREL (Asociația Patronatul Român din Industria Electrotehnică); ReThink România; CONAF: Confederația Națională pentru Antreprenariat Feminin.

Corneliu Bodea, CEO-ul Adrem, ocupă și funcțiile de Președinte al CRE și Vicepreședinte CONAF.

În 2022, Corneliu s-a alăturat think tank-ului dedicat transformării României – ReThink România – și CONAF – prima și singura confederație patronală din România care are ca obiectiv principal susținerea și promovarea antreprenariatului feminin.

Atât în 2021, cât și în 2022, am participat la unele dintre cele mai importante evenimente dedicate oamenilor din industria energetică, care oferă oportunități de dezbatere liberă a situației și evoluției sectorului energetic în context național și regional. Identificarea problemelor și găsirea de posibile soluții prin feedback și schimb de experiență cu stakeholderii cheie reprezintă un aspect important al contribuției Adrem la impactul pozitiv asupra pieței de energie și a comunităților în care activează.

Unul dintre partenerii cheie ai Adrem, Centrul Român al Energiei (CRE), reprezintă interesele sectorului energetic românesc la Bruxelles și oferă o platformă de comunicare între reprezentanții companiilor energetice, autorități și părțile interesate la nivel european, în cadrul căruia CEO-ul Adrem, Corneliu Bodea, ocupă funcția de președinte începând din anul 2014.

În cei doi ani, Grupul Adrem a participat, prin reprezentanții săi, la mai multe conferințe și dezbateri pe teme energetice, printre care Energy CEO Forum & Awards Gala, ZF Power Summit și Black Sea Forum.

În plus, Corneliu Bodea a primit recunoaștere din partea a cinci publicații pentru realizările aduse pieței de energie în cei 30 de ani de antreprenariat, ca lider al Grupului Adrem:

- Profit – Premiul „Trei decenii de energie managerială”;
- The Diplomat Bucharest – premiul „Energy Entrepreneurship Excellence Award”;
- Financial Intelligence – Premiul de excelență pentru 30 de ani de activitate;
- Energynomics – Premiul pentru Managerul Anului;
- Club Antreprenor – Premiul pentru 30 de ani de excelență în management și antreprenariat.

În continuare, Grupul Adrem a primit premiul „Energy Entrepreneurship Award” la Energy CEO Forum & Awards Gala 2022, organizată de The Diplomat-Bucharest și premiul „Eficiență energetică” din partea Energynomics.

Despre Grupul Adrem

GRI 2-17 Cunoștințele colective ale conducerii companiei

Totodata, în decursul celor doi ani, CEO-ul Grupului Adrem, prin participarea sa la conferințe pe teme de mediu și sustenabilitate a adus în prim plan strategiile de reducere a emisiilor de carbon și a utilizării responsabile a resurselor. De asemenea, a oferit interviuri pentru diverse publicații, contribuind astfel la creșterea conștientizării cu privire la provocările și oportunitățile legate de sustenabilitatea în afaceri.

Conferințe:

- 2021 Conferința Forbes CEE Forum – Forbes CEE Forum 2021, Corneliu Bodea (Adrem): "Energia verde asigură dezvoltarea sustenabilă";
- 2021 Conferința "ZF 23 de ani. Ambiții de extindere. Corneliu Bodea, CEO Adrem: Nu este o obligație să ieși în afara granițelor. Obligația ta ca antreprenor este sustenabilitatea afacerilor și a joburilor create. Poți fi puternic aici";
- 2021 Dezbateri "Fit for 55: Investițiile în inovații, rampa de lansare a acțiunilor climatice europene";
- 2021 Conferința Zilele Biz ziua Antreprenoriat "Noua preocupare a antreprenorilor va fi aceea de a obține un profit responsabil, nu doar un profit";
- 2021 – Videoconferința "Antreprenoriat fără gen" / Corneliu Bodea, CEO Adrem și Președinte CRE: "Bursa de Valori creează un parteneriat între investitori și antreprenori";
- 2022 Conferința ZF AmCham România "Guvernanța corporativă: De la buzzword la pilon strategic pentru dezvoltarea sustenabilă";
- 2022 – Corneliu Bodea ambasador al proiectului "Cred în România";

Interviuri / articole de opinie:

- 2021 articol de opinie Agerpres "De ce este important să producem și să folosim eficient energia"
- 2021 articol de opinie Agerpres "Lupta împotriva schimbărilor climatice: de la acțiune de salvare la principalul mecanism de dezvoltare economică al UE"

- 2021 articol de opinie Agerpres "Ce efecte are asupra românilor lupta împotriva schimbărilor climatice";
- 2021 articol de opinie Republica "Societatea consumului iresponsabil se apropie de final. Undeva un pericol pândește";
- 2021 articol de opinie Republica "O companie care nu ia în serios conceptul de sustenabilitate riscă să dispară în doi-cinci ani". România sustenabilă;
- 2021 Discuție live "Future Talks Tranzitia la economia verde".



2

Guvernanța Grupului Adrem



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-23 Valori și principii ale Grupului Adrem

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

Companiile 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, cât și în Codul de Conduită și sunt luate la cunoștință de fiecare angajat încă din perioada de inducție.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-9 Structura și componența guvernantei

Comaniile sunt deținute de către Adrem Energy Solutions S.A., persoană juridică română, constituită și funcționând în conformitate cu legile române, având sediul în București, str. Emanoil Porumbaru nr. 93-95, etaj 3, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J40/20431/2021.

Conducerea este asigurată de către Administratorul Unic, al cărui reprezentant permanent ocupă și funcția de CEO, numit prin Decizia Asociatului Unic, în baza atributelor acordate prin lege și actul constitutiv. Responsabilitățile la nivel de CEO includ:

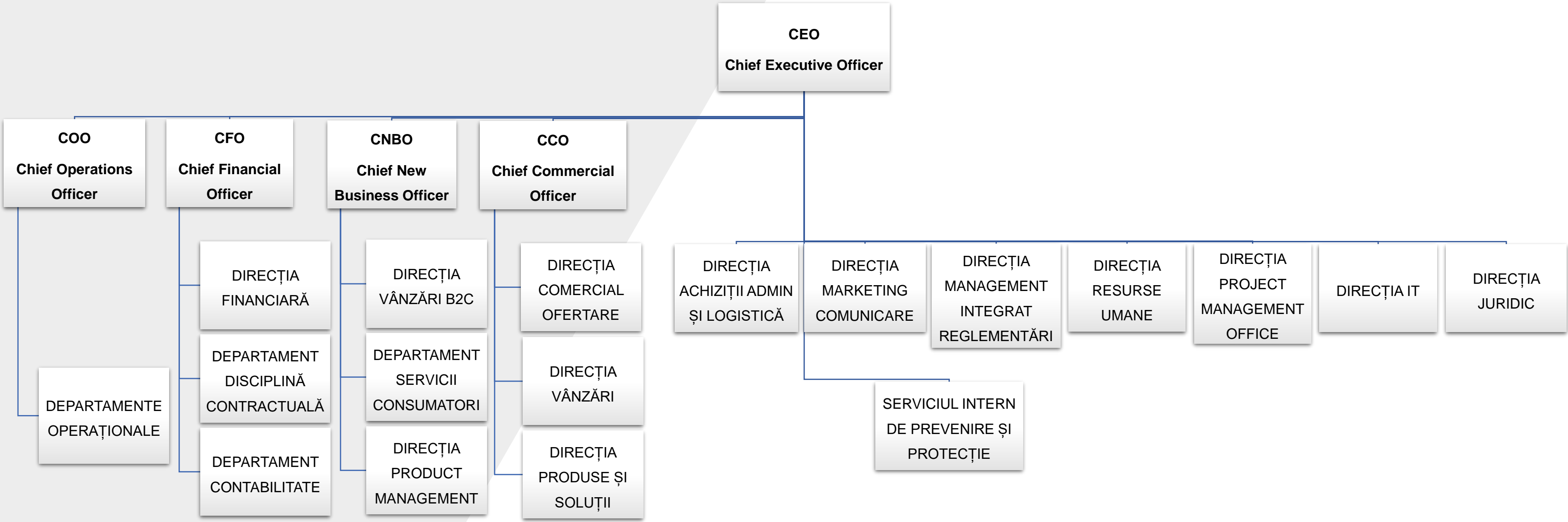
- Stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a companiilor;
- Aprobarea bugetelor anuale;
- Numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- Supravegherea activității, evaluarea rapoartelor și a deciziilor directorilor;
- Pregătirea raportului anual de activitate și implementarea deciziilor Asociatului Unic.

Conducerea executivă și operațională a companiilor din Grup este exercitată de către directorii angajați în cadrul fiecăreia dintre companii și numiți pe o perioadă determinată de un (1) an prin Decizia reprezentantului permanent al administratorului. Aceștia formează, la nivelul Grupului, Echipa de management board, ce are și rol consultativ în procesul decizional al reprezentantului permanent al administratorului.



Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-9 Structura funcțională a companiilor Grupului Adrem este prezentată în figura de mai jos:



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-9 Directorii conduc activitățile și operațiunile zilnice ale companiilor din Grupul Adrem, responsabilitățile și atribuțiile la nivel funcțional incluzând managementul activității Grupului și a proceselor interne, urmărirea respectării legislației aplicabile, a politicilor și regulamentelor Grupului. De asemenea, raportează în mod regulat CEO-ului cu privire la toate aspectele relevante privind mersul activității.

GRI 2-14 Supravegherea tuturor subiectelor materiale descrise în raport, inclusiv cele privind gestionarea impactului organizației asupra economiei, mediului și oamenilor și sustenabilitatea sunt incluse pe ordinea de zi a ședințelor de board și sunt integrate în activitățile zilnice și în procesele de management ale companiilor din Grupul Adrem. Pe parcursul întregului proces de raportare de sustenabilitate, rezultatele fiecărei etape sunt validate de Echipa de management board.

GRI 2-1

Companie	Acționari	Administratori	CEO
Adrem Invest SRL	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%	Dovema Engineering SRL	Corneliu Bodea (reprezentant Dovema)
Adrem Engineering SRL	Adrem Energy Solutions SA – 100%	Dovema Engineering SRL	Corneliu Bodea (reprezentant Dovema)
Adrem Link SRL	Adrem Energy Solutions SA – 100%	Dovema Engineering SRL	Corneliu Bodea (reprezentant Dovema)

GRI 2-29 Implicarea partenerilor de afaceri în relația cu părțile interesate se bazează pe principiile coerenței, clarității și transparenței, o relație de încredere fiind esențială pentru dezvoltarea în continuare a activităților specifice ale Grupului. Operațiunile noastre sunt influențate de următoarele părți interesate:

- Angajații noștri, pe care îi tratăm ca pe membrii familiei noastre;

- Partenerii și clienții noștri, pentru care suntem mai mult decât un furnizor de tehnologie și servicii, ci un partener de lungă durată și de valoare;
- Autoritățile locale ale județelor în care ne desfășurăm activitatea, deoarece credem într-o colaborare transparentă între sectorul public și cel privat;
- Comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, deoarece suntem conștienți de importanța responsabilității sociale;
- Sindicatele, pentru că respectăm drepturile angajaților noștri și încurajăm o relație de încredere și corectitudine.

La finalul anului 2022 Grupul Adrem are aceeași structură de acționariat.



Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-10 Nominalizarea și selecția conducerii organizației

Hotărârile privind activitatea companiilor din Grupul Adrem sunt luate în cadrul Adunării Generale a Asociațiilor, întrunită în conformitate cu prevederile Legii societăților comerciale nr. 31/1990, cu majoritatea voturilor asociațiilor și consultarea membrilor Managementului. Adunarea Generală este formată din membrii fondatori ai Grupului Adrem.

GRI 2-11 Cea mai înaltă poziție de conducere a organizației

CEO-ul, după consultarea cu Echipa de management, are rolul de a ghida organizația în vederea realizării obiectivelor strategice ale acesteia. Aceștia supraveghează și controlează activitatea companiilor Adrem conform organigramelor în vigoare, acționând prudent și transparent în interesul superior al acestora, evitând situațiile în care interesele lor personale sau alte interese profesionale contravin interesului superior al Grupului. Membrii sunt responsabili să declare orice conflict de interese și să se abțină de la a interveni în decizii ori dezbateri privind chestiunile și tranzacțiile care pot intra în zona conflictului de interese. Astfel de tranzacții trebuie abordate cu prudența corespunzătoare și transparență totală.

GRI 2-12 Rolul conducerii organizației în supravegherea managementului impactului

În anul 2021, Adrem Invest și Adrem Engineering au implementat un Sistem de Management Integrat (SMI) de calitate, mediu și Securitate și Sănătate în Muncă (SSM) conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015, SR EN ISO 45001:2018, SR EN ISO 27001:2013.

Adrem Link are implementat un sistem calitate, mediu conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015.

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.

GRI 2-12

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

- 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.

În urma analizei de risc efectuate la nivelul companiei s-au identificat și ierarhizat aspectele semnificative de mediu și au fost evaluate impacturile asociate acestora. Principalele activități din care rezultă aspectele de mediu sunt:

- activități administrative sediu;
- activități de transport auto;
- activități operaționale.

Consumurile de carburanți sunt monitorizate la nivel de organizație/direcție și au fost introduse cote limită de carburant pentru fiecare mașină, de asemenea anual sunt monitorizate prin inspecțiile tehnice periodice ca emisiile autoturismelor utilizate să fie în limitele stabilite.

Guvernanta Grupului Adrem



GRI 2-12

În sediile Grupului se utilizează doar apă menajeră preluată de la rețeaua de utilități (cu dozatoare ce includ filtre de igienizare pentru apa potabilă) și care este deversată în rețele de canalizare. Există o monitorizare a cantităților de apă utilizată pentru care avem și un obiectiv stabilit de menținerea variației de $\pm 3\%$ apă/angajat. Nu s-au înregistrat incidente care să conducă la poluarea apelor de suprafață sau a pânzei freatice ca urmare a activităților desfășurate pe amplasamentul clientului.

Companiile din Grup desfășoară activități de prestări servicii, care nu au consecințe semnificative asupra schimbărilor climatice. Sunt monitorizate lunar consumurile de resurse (apă, energie electrică, carburanți și gaze naturale) precum și cantitățile de deșeuri generate și valorificate.

La nivelul companiilor au fost identificate riscurile și oportunitățile în domeniile SSM și mediu, impactul asupra mediului și sănătății și securității personalului, precum și metodele de tratare a acestora.

Riscurile principale identificate au fost următoarele:

- emisii de noxe;
- posibile situații de urgență (incendiu, explozie);
- posibile accidente cu urmări grave.

În domeniul SSM, au fost evaluate riscurile de sănătate și securitate în muncă pe fiecare post de lucru, rezultând un plan de prevenire și protecție în care au fost cuprinse măsuri tehnice, organizatorice și igienico-sanitare care au permis menținerea nivelului de risc calculat al societății, dar și măsuri împotriva combaterii pandemiei de COVID 19. Totodată, au fost nominalizați responsabilii și stabilite termenele de realizare a măsurilor propuse.

Pentru 2021 și 2022 politica SSM și-a atins obiectivele propuse prin:

- instruirea lucrătorilor s-a realizat în proporție de 100% pentru toate cele 3 faze (introdusiv generală, la locul de muncă și periodică);
- implementarea planului de prevenire și protecție;

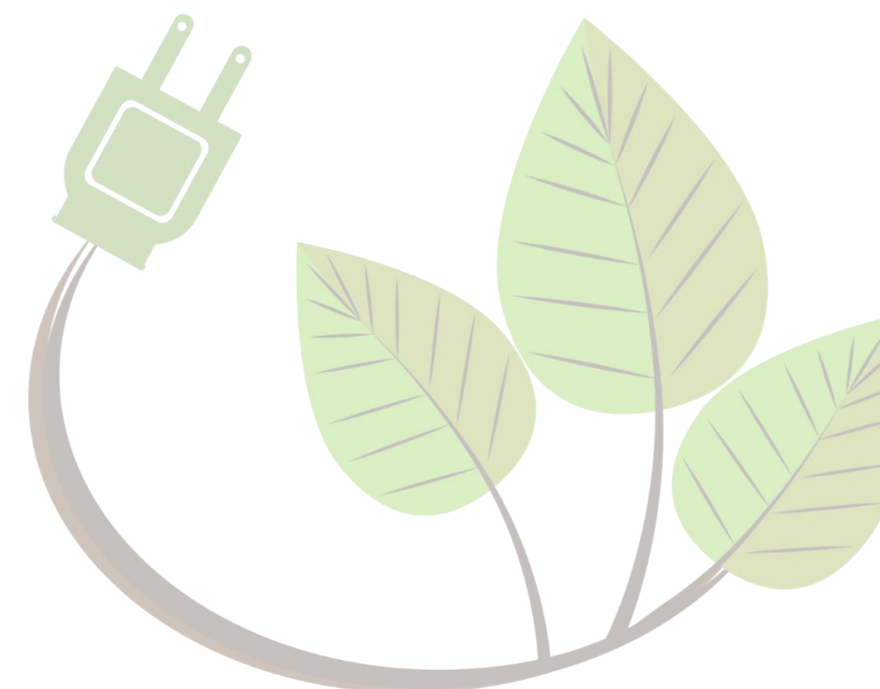
GRI 2-12

- creșterea numărului de controale interne de SSM și SU în teren;
- desfășurarea de campanii de conștientizare privind aspecte de SSM și SU în toate regiunile operaționale ale Adrem împreună cu Departamentul Comunicare.

În anul 2021, nu au fost semnalate cazuri care să întrunească gama de criterii pentru determinarea de boli profesionale.

În anul 2022, Conform cerințelor standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015, SR EN ISO 45001:2018, SR EN ISO 27001:2013 a fost 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 companiilor Adrem.

Annual Grupul Adrem raportează către Agenția națională de mediu deșeurile generate în urma activităților desfășurate în companie.



Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-13

Delegarea responsabilității pentru managementul impacturilor

La nivelul fiecărei companii există o echipă de Management, formată din Directorul de Business Line (Direcția Operațiuni) și Directorii de Direcție. Directorii reprezintă corpul de conducere operativ, cu abilități în domeniile financiar, al operațiunilor, al proceselor interne, al resurselor umane, al comunicării și marketing-ului, al achizițiilor, al juridicului, al vânzărilor și dezvoltării.

Administratorul delegă competențe către Directorii de Business Line și Directorii de Direcție. Echipa de Management este coordonată de CEO, conduce activitățile și operațiunile zilnice ale companiilor și are și un rol consultativ în procesul decizional al CEO-ului. Activitatea echipei de management este permanent ghidată de următoarele principii de guvernare corporativă:

- **CONDUCERE** – CEO-ul conduce compania în vederea îndeplinirii scopului de afaceri pe termen scurt și lung;
- **PROFESIONALISM** – Echipa de Management deține un mix adecvat de competențe, experiență și independență, ceea ce 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 cu integritate, pentru a putea desfășura afacerile într-o manieră echitabilă și transparentă, care rezistă controlului părților interesate.

Conflictul de interese

GRI 2-15

Conform Regulamentului de organizare și funcționare a management board-ului, în privința conflictelor de interese sunt stipulate următoarele puncte:

- Membrii echipei de Management vor acționa cu bună-credință în beneficiul Grupului fără promovarea intereselor proprii sau ale oricărui terț. Ei se vor strădui să evite situațiile în care interesele lor personale sau alte interese profesionale fac dificilă acționarea în interesul superior al Grupului.
- La începutul ședințelor de Management Board, membrii sunt responsabili să declare orice conflict de interese actual și să se abțină de la a face recomandări de decizii și de la dezbateri în legătură cu chestiunile și tranzacțiile cu privire la care există astfel de conflicte de interese. Astfel de tranzacții trebuie abordate cu prudența corespunzătoare și transparență totală.

Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernanta

GRI 2-18

Nu putem face publice datele privind politicile de remunerare ca urmare a unor constrângeri legate de confidențialitatea acestor date, conform contractelor încheiate între companie și top management

În 2021 și 2022 nu s-a evaluat performanța membrilor board-ului pe linia de impactului asupra economiei, mediului și oamenilor. Top Managementul Adrem isi propune ca în perioada următoare să analizeze oportunitatea dezvoltării unor astfel de procese de evaluare.

Guvernanta Grupului Adrem



GRI 2-16

Comunicarea preocupărilor critice

Încă de la începutul crizei sanitare cauzate de Covid-19, Adrem a înființat o celulă de criză pentru a monitoriza îndeaproape eventualele riscuri ce decurg din activitatea operațională, cu potențial impact negativ asupra sănătății angajaților, a clienților și membrilor din comunitățile în care lucrăm. La recomandarea autorităților competente și prin colaborarea permanentă cu managementul operațional și echipele din teren s-au implementat o serie de măsuri preventive care au constat în:

- ghiduri specifice operațiunilor fiecărei companii (Adrem Invest, Adrem Engineering și Adrem Link);
- procese de instruire individuală permanentă;
- dotarea birourilor și angajaților cu produse și echipamente de protecție (măști, mănuși, combinezoane, dezinfectanți);
- limitarea interacțiunii directe cu clienții.

De asemenea 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.

Pe parcursul anilor 2021 și 2022 nu s-au primit reclamații referitoare la activitatea Adrem în contextul crizei sanitare.

GRI 2-23

Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă

În activitatea noastră ne ghidăm după cele 17 obiective de dezvoltare durabilă definite de ONU în Agenda 2030, iar prin serviciile și produsele pe care le oferim avem impact pe linia următoarelor cinci obiective: Educație de calitate, Egalitate de gen, Energie curată și la preturi accesibile, Muncă decentă și creștere economică și Consum și producție responsabilă.

GRI 2-23

<p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>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>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>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>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; • Guvernanta corporativă; • Susținem dezvoltarea angajaților.
<p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p>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>

Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă

Prin politica de CSR, dezvoltată în 2022, eforturile noastre de a promova practicile de responsabilitate socială se concentrează asupra următoarelor domenii cheie:



Siguranța operațională – Sănătatea și securitatea angajaților este o prioritate:

- Siguranță în desfășurarea activității,
- Prevenția accidentelor de muncă,
- Managementul riscurilor.



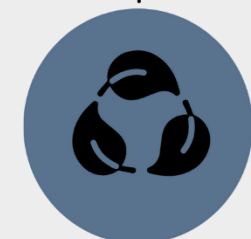
Educație – avem o responsabilitate față de proprii angajați și generațiile care reprezintă viitorul:

- Susținem dezvoltarea profesională și personală continuă a angajaților,
- Ne implicăm în formarea viitorilor profesioniști din industria noastră,
- Promovăm educația pentru un mod de viață sustenabil.



Dezvoltare comunitară – Susținem comunitățile locale în care operăm:

- Răspundem la situațiile de urgență din comunitate,
- Acționăm pentru îmbunătățirea impactului pe care îl au serviciile și produsele noastre,
- Contribuim la crearea unui mediu de oportunități egale



Sustenabilitate – Promovăm eficiența energetică, dezvoltarea sustenabilă și contribuim la protejarea mediului:

- Ne angajăm să îmbunătățim continuu produsele și serviciile Adrem,
- Parteneriatele noastre de afaceri reflectă direcția de sustenabilitate asumată,
- Contribuim la dezvoltarea unei culturi a sustenabilității.

În continuare, în 2022 am realizat și politica de sponsorizare, care definește abordarea Grupului Adrem în ceea ce privește acordarea sponsorizărilor. Scopul politicii este să asigure transparența și corectitudinea procesului de sponsorizare în vederea formării unor parteneriate solide care să ne sprijine în atingerea obiectivelor CSR. De asemenea, prezenta politică garantează derularea procesului în condiții de integritate și toleranță zero față de corupție, fraudă și spălare de bani, cu protejarea companiei în fața oricăror aspecte care ar putea aduce prejudicii sau ar putea atrage sancțiuni legale, reducând prestigiul sau afectând rezultatele financiare ale Grupului Adrem, pe termen scurt sau pe termen lung.

GRI 2-22

Susținem stakeholderii care ne împărtășesc valorile și viziunea pentru viitor și alături de care putem crește impactul acțiunilor noastre în următoarele domenii cheie: sănătate și siguranță, educație, dezvoltare comunitară și sustenabilitate, așa cum sunt prezentate și în politica CSR. De aceea oferim anual sponsorizări pentru acele organizații, proiecte și acțiuni care dispun de know-how-ul și resursele necesare pentru a ajunge la grupurile avute în vedere, cu impact dovedit în comunitate sau cu potențial de a produce o schimbare pozitivă și pe termen lung pentru beneficiarii lor.

Pentru 2023 prioritatea este de a formula și a implementa strategia de dezvoltare a unei culturii de sustenabilitate la nivelul Grupului Adrem, precum și integrarea criteriilor de mediu, social și guvernanta alături de cele financiare în luarea deciziilor economice.

Pentru a asigura înțelegerea și asimilarea conceptelor de Dezvoltare Durabilă pe toate palierele organizației și la nivelul tuturor activităților, anual este formulat un plan de comunicare internă, subsumat strategiei de comunicare a Grupului Adrem, dedicat conștientizării angajaților asupra semnificației și importanței abordării sustenabile a tuturor activităților operaționale. Ambasadorii principali ai mesajelor din acest plan de acțiune sunt chiar reprezentanții managementului de vârf care se adresează grupurilor țintă de angajați folosind o varietate de canale interne de comunicare cu o frecvență prestabilită, atât online, cât și offline, precum și o varietate de metode de adresare precum studii de caz, sesiuni interactive și discuții de raportare a progresului.

GRI 2-17

Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-24 Politici și proceduri

Implementarea de politici anticorupție, prin reglementări interne (Cod de Conduită al angajaților, Regulament intern), instruirea periodică a angajaților în această direcție și încurajarea acestora în a identifica și raporta astfel de acte conduce la eliminarea corupției și deci la creșterea economică a comunităților locale din zonele operaționale.

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 Grupul Adrem 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 materialului 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.

Regulamentul intern al Adrem stipulează „primirea de bani sau alte foloase necuvenite pentru activitățile prestate în cadrul atribuțiilor de serviciu” ca fiind abatere disciplinară gravă, de natură a atrage sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Nu s-au înregistrat plângeri din partea niciunei părți interesate externe și nici din partea angajaților cu privire la posibile fapte de corupție, dare de mită sau orice altă faptă care poate fi considerată un abuz în scopul obținerii avantajelor financiare private sau a altor beneficii.

Conformitatea cu legile și reglementările

GRI 2-27

Gestionăm conformitatea cu cerințele legale și de reglementare prin identificarea constantă a legilor și reglementărilor, selecția celor aplicabile, informarea permanentă a conducerii cu privire la noua legislație.

La nivelul Grupului este elaborat și actualizat ori de câte ori este cazul, Registrul obligații de conformare, care conține cerințe legale (mediu, SSM /SU /cerințe specifice domeniului reglementat) față de care organizația este obligată să se conformeze și alte cerințe față de care organizația este obligată, de exemplu prin relațiile contractuale, sau aleagă să se conformeze.

La nivelul Grupului, trimestrial se realizează rapoarte de evaluare a conformității (obligațiile fiind actualizate de câte ori este cazul), în cadrul cărora se compară rezultatele obținute în urma monitorizării și măsurării cu valorile impuse de legislația aplicabilă în organizație.

Instruirea personalului cu Obligațiile de conformare și cu rapoartele privind evaluarea conformării se face în baza Programelor de instruire ce conțin tematici specifice.

Nu au fost amenzi și sancțiuni nemonetare pentru nerespectarea legislației și/sau reglementărilor.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 3-3

Sistem eficient de guvernare și managementul riscului

Acesta este un impact cu o importanță ridicată în reușita implementării strategiei de afaceri. Pe baza experienței, dar și a creșterii complexității activităților am pus bazele și am rafinat un sistem de guvernare corporativă care să asigure reflectarea fidelă în operațional a obiectivelor de afaceri, politicilor și regulamentelor pe toate palierele organizației.

GRI 2-23

Sistemul de Management Integrat și procesele sale

Adrem Invest și Adrem Engineering au implementat un Sistem de Management Integrat (de calitate, mediu, Securitate și sănătate în muncă 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 următoarelor standarde:

- SR EN ISO 9001 2015
- SR EN ISO 14001 2015.

Grupul Adrem funcționează pe baza principiilor de management integrat, care asigură eficiență și adaptabilitate sporită, iar implementarea Sistemului de Management Integrat (SMI) presupune mai multe etape.

Pentru implementarea standardelor avem nevoie de definirea proceselor care sunt cerințe ale acestor standarde. Datele de intrare și ieșire utilizate în fiecare proces sunt determinate prin:

GRI 3-3

- Succesiunea și interacțiunea dintre procese;
- Controlul eficacității proceselor prin stabilirea și aplicarea criteriilor și metodelor care asigură operarea procesului;
- Identificarea resurselor necesare și a disponibilității lor;
- Stabilirea obiectivelor care să asigure funcționarea, controlul și monitorizarea/măsurarea eficace a procesului;
- Atribuirea responsabilităților legate de proces;
- Analiza și tratarea riscurilor și oportunităților;
- Evaluarea proceselor și implementarea schimbărilor necesare astfel încât să fie obținute rezultatele intenționate.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-24 Sistemul de Management Integrat și procesele sale

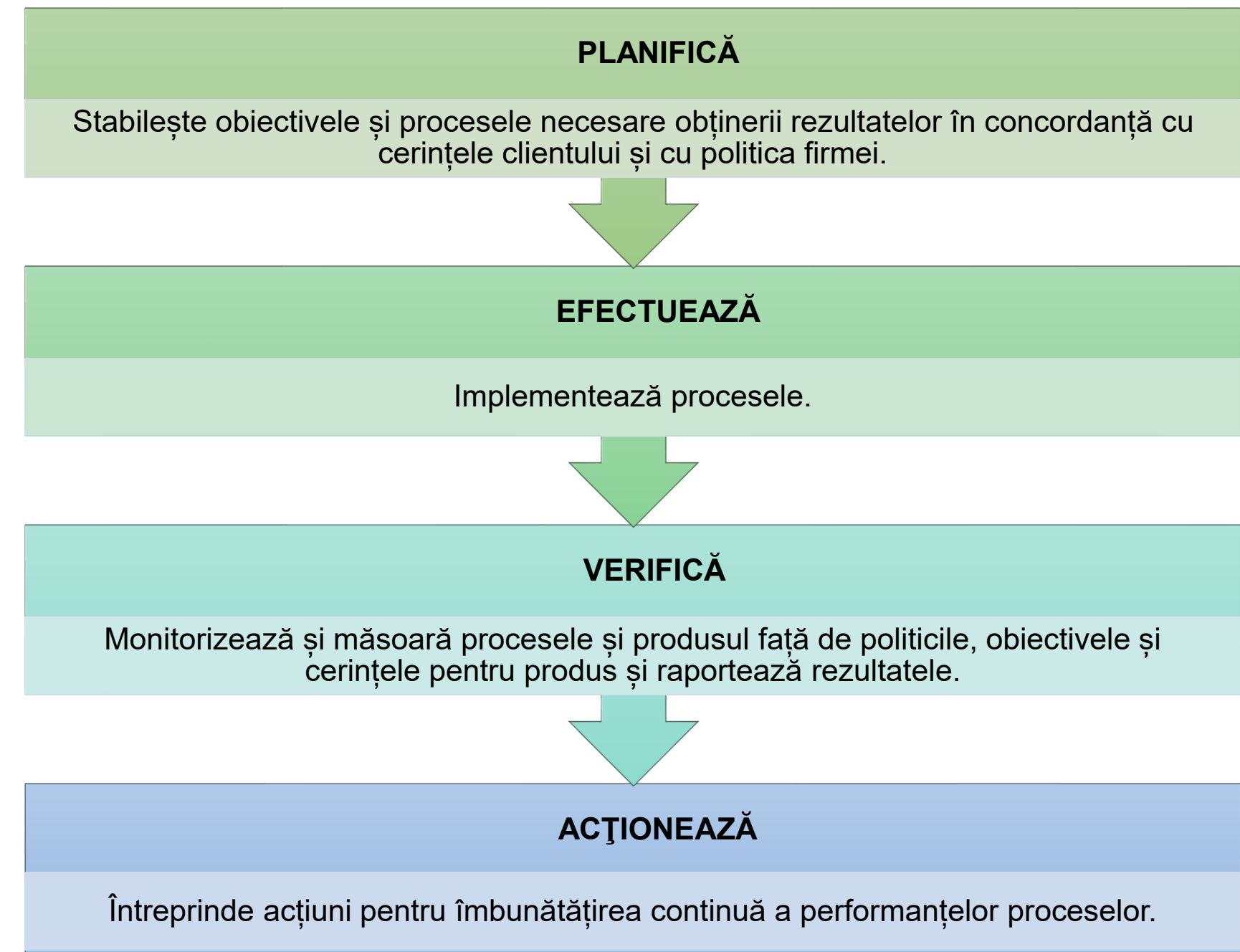
Pentru ca organizațiile să funcționeze EFICACE sunt determinate și conduse toate procesele acestora în strânsă corelație între ele. Această ABORDARE PE BAZĂ DE PROCES a presupus aplicarea unui sistem de procese, împreună cu identificarea și interacțiunile acestora, precum și conducerea interactivă pentru a se obține rezultatul dorit.

Aportul acestei abordări determină implicit:

- Înțelegerea și satisfacerea cerințelor,
- Considerarea proceselor în funcție de valoarea adăugată,
- Rezultate în ceea ce privește performanța și eficacitatea,
- Îmbunătățirea continuă a proceselor pe baza măsurilor obiective.

Sistemul de management integrat implică angajamentul la toate nivelurile și funcțiile organizației, sub conducerea managementului de la cel mai înalt nivel. Managementul de la cel mai înalt nivel tratează în mod eficace riscurile și oportunitățile sale prin cuprinderea managementului integrat în procesele activității organizației, direcțiile strategice și luarea deciziilor, aliniindu-le cu alte priorități ale activității.

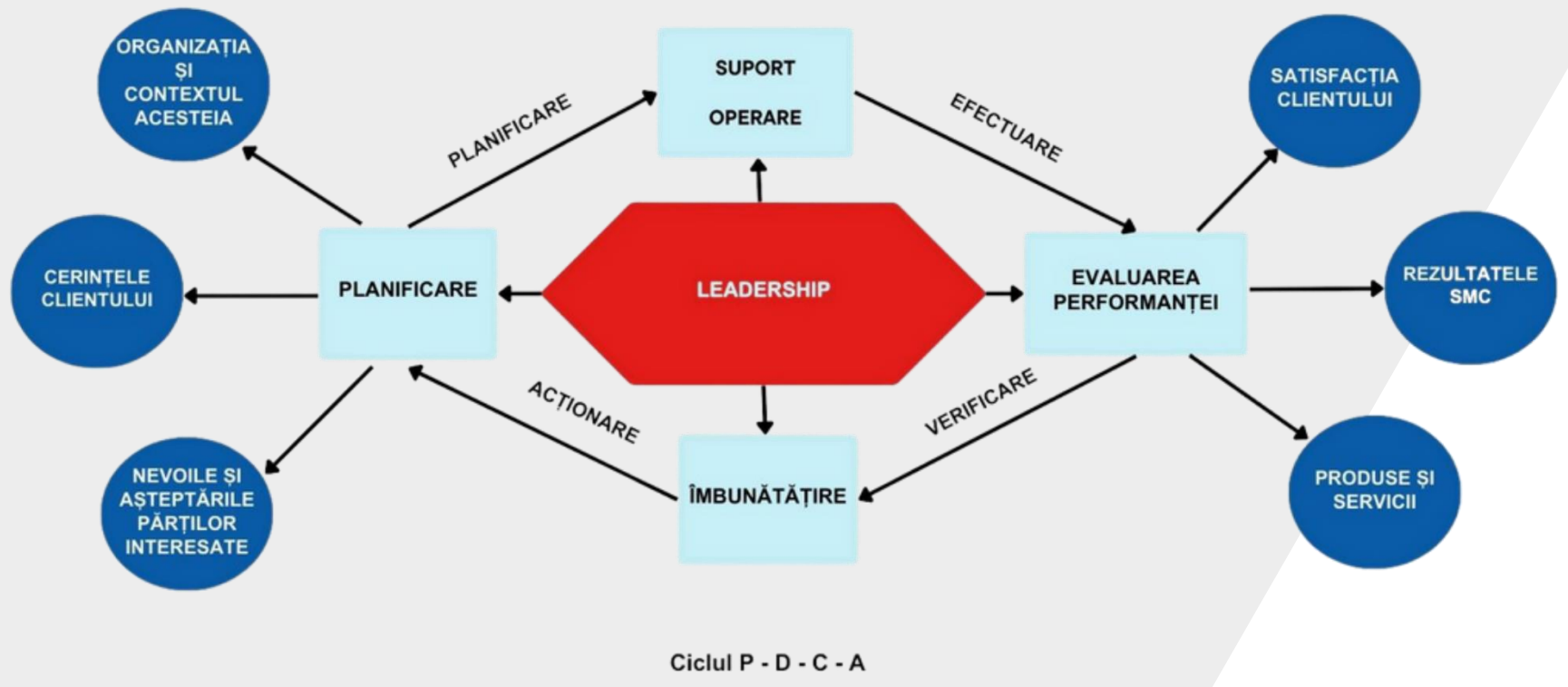
Organizațiile aplică ciclul PDCA – Planifică – Efectuează – Verifică - Acționează



GRI 2-24

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-24



Toate procesele SMI ce se desfășoară în organizații sunt grupate în următoarele categorii: procese de planificare, suport, operare, evaluarea performanței și procese de îmbunătățire.

GRI 2-25

Se urmărește permanenta îmbunătățire a proceselor și sistemului de management ținându-se cont de următoarele principii:

	ORIENTAREA CĂTRE CLIENT
	LEADERSHIP
	ANGAJAMENTUL PERSONALULUI
	ABORDAREA PE BAZĂ DE PROCES
	ÎMBUNĂȚIREA
	LUAREA DECIZIILOR PE BAZĂ DE DOVEZI
	MANAGEMENTUL RELAȚIILOR CU PĂRȚILE INTERESATE

Abordarea pe bază de proces permite planificarea proceselor și interacțiunile lor. Ciclul PDCA dă voie companiei să se asigure că procesele sunt gestionate corect, au alocate resurse adecvate și că oportunitățile de îmbunătățire sunt determinate și se acționează în consecință.

GRI 2-25

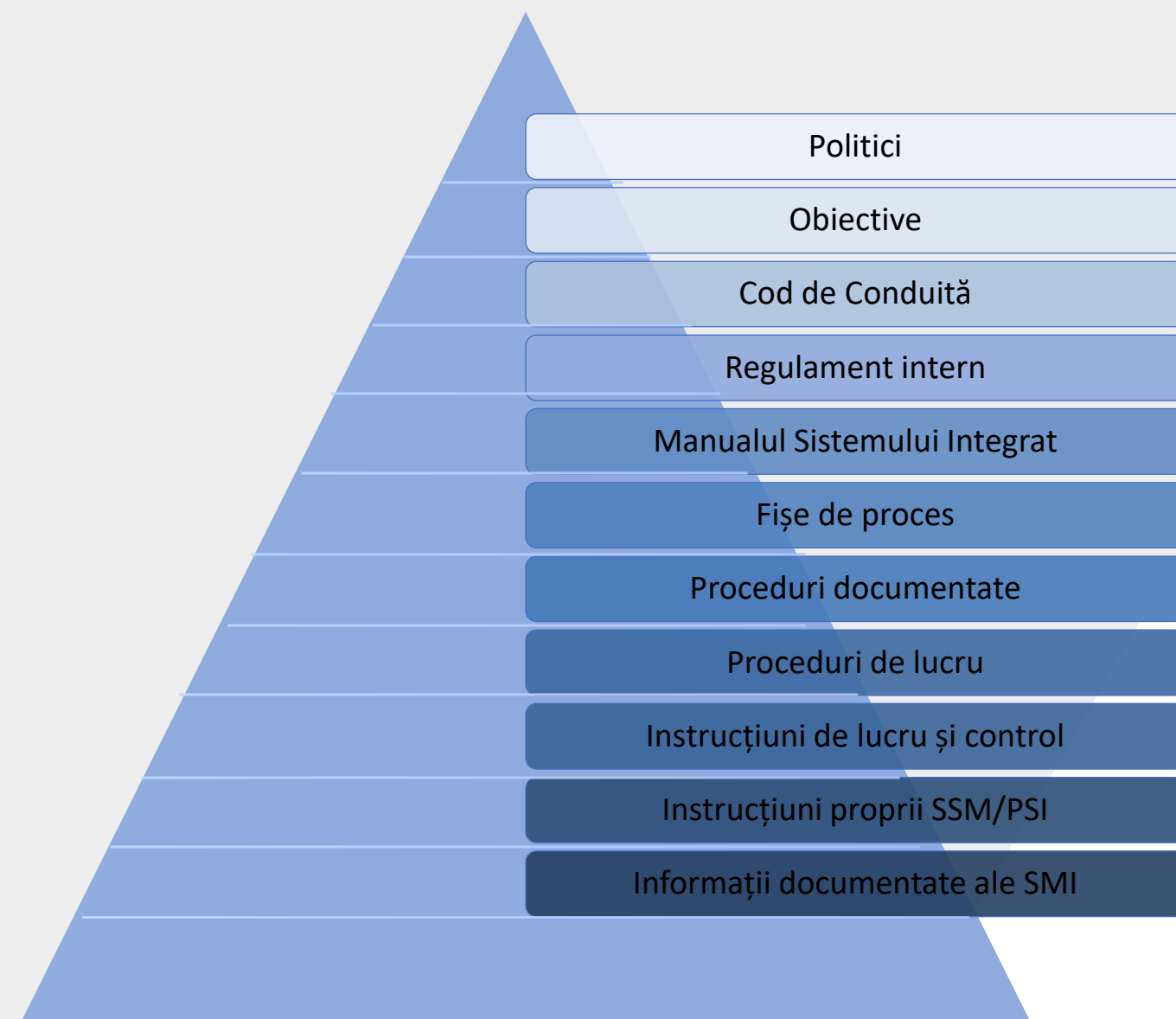
Gândirea pe bază de risc permite determinarea factorilor care ar putea cauza abaterea proceselor sale și a Sistemului de Management Integrat de la rezultatele planificate, să pună în practică controale preventive pentru a minimiza efectele negative și să utilizeze la maximum oportunitățile pe măsură ce apar. Astfel, într-un mediu cu o complexitate și dinamică mereu în creștere, respectarea consecventă a cerințelor și luarea în considerare a necesităților și așteptărilor viitoare reprezintă o provocare pentru organizație. Pentru a realiza aceste obiective, organizațiile sunt pregătite să adopte diferite forme de îmbunătățire, în plus față de corecții și îmbunătățirea continuă, precum schimbarea bruscă, inovarea și reorganizarea.

Grupul Adrem urmărește să-și mențină:

- capacitatea de a furniza în mod consecvent produse și servicii care satisfac cerințele clientului și cerințele legale și reglementate aplicabile;
- facilitarea oportunității de creștere a satisfacției clientului;
- luarea în considerare a riscurilor și oportunităților asociate contextului și obiectivelor sale;
- capacitatea de a demonstra conformitatea cu cerințele specificate ale sistemului de management al calității.

Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-25 Documentația Sistemului de Management Integrat al Grupului Adrem se transpune în:



Managementul de la cel mai înalt nivel a stabilit, implementat și menține o politică referitoare la SMI care:

- este adecvată scopului și contextului organizației și susține direcția sa strategică, inclusiv natura, amploarea și impacturile asupra mediului, ale activităților, produselor și serviciilor sale;

- asigură un cadru pentru stabilirea obiectivelor referitoare la SMI;
- include un angajament pentru satisfacerea cerințelor aplicabile;
- include un angajament pentru îmbunătățirea continuă a Sistemului de Management Integrat inclusiv pentru protecția mediului și prevenirea poluării și alt angajament/angajamente de consultare și implicare a lucrătorilor și a reprezentanților lucrătorilor.

Politica în domeniul SMI este elaborată de CEO, iar directorii de direcții elaborează politici pentru procesele pe care le coordonează.

Politicile sunt:

- disponibile și menținute ca informații documentate angajaților, partenerilor, terților și pot fi accesate direct de pe site-ul companiei și/sau pe server /intranet intern iar politicile aferente proceselor coordonate de direcții sunt disponibile pe server;
- comunicate, înțelese și aplicate în cadrul organizațiilor;
- disponibile părților interesate relevante, la solicitarea acestora;
- sunt în concordanță cu contextul, nevoile clienților și a părților interesate relevante, strategia organizațiilor și cerințele obligatorii.

Grupul Adrem are stabilite obiective strategice și obiective specifice pentru fiecare linie de business și direcție.

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.

Direcția 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.

GRI 2-25

Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-25 În anii 2021-2022, pentru o comunicare internă eficientă s-au folosit metode de informare ca: SMS, contact telefonic, mail, grupuri Whatsapp, întâlniri Microsoft Teams, întâlniri în grupuri restrânse, curier, etc.

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.

Regulamentul intern, redactat conform legislației în vigoare, definește cadrul de colaborare între Companii și angajații săi, precum și drepturile și obligațiile ce revin celor două părți.

Acesta este adus la cunoștință și însușit de către angajații companiilor încă de la începerea contractului de muncă.

GRI 2-23 La nivelul Grupului Adrem este menținut Codul de Conduită care, alături de Regulamentul Intern, asigură respectarea drepturilor omului și ale angajaților definite conform convențiilor internaționale în domeniu, privind:

- Eliminarea oricăror forme de discriminare și asigurarea egalității de șanse și diversității încă din procesul de recrutare și până la încheierea colaborării,
- Evitarea oricăror forme de muncă forțată sau angajarea copiilor,
- Evitarea oricărei forme de corupție.

Codul de Conduită al Adrem este un instrument prin care informăm și creștem gradul de conștientizare în rândul angajaților privind drepturile omului, pentru prevenirea și combaterea situațiilor de încălcare a acestor principii fundamentale.

GRI 2-24 Organizațiile se asigură că persoanele care lucrează sub controlul lor sunt informate referitor la documentația Sistemului de Management Integrat prin instruirea personalului.

Toate informațiile documentate sunt cuprinse ca tematici în Programele anuale de instruire.

Managementul de la cel mai înalt nivel a desemnat responsabilitățile și autoritatea pentru rolurile relevante din organizație. Acestea au fost comunicate inclusiv în fișele posturilor urmărindu-se permanent înțelegerea acestora în cadrul organizației. Au desemnat responsabilități și autoritatea pentru:

- Menținerea Sistemului de Management Integrat și pentru ca performanța sistemului de management integrat, inclusiv performanța să fie cunoscute și controlate;
- Furnizarea elementelor de ieșire intenționate de către procesele care se desfășoară în organizație;
- Managementul de la cel mai înalt nivel să urmărească și să se raporteze permanent la performanța sistemului de management integrat precum și la oportunitățile de îmbunătățire;
- Promovarea orientării către client în întreaga organizație;
- Menținerea integrității SMI când sunt planificate și implementate schimbări ale sistemului de management integrat.

Guvernanta Grupului Adrem

GRI 2-26 Mecanisme de solicitare a consilierii și semnalare a preocupărilor

La nivelul Grupului Adrem se implementează o procedură de Tratare a reclamațiilor, care permite oricărei persoane din comunitățile unde ne desfășurăm activitatea, dar și angajaților noștri, să ne informeze sau să solicite remedierea eventualelor impacturi negative ce pot apărea în urma activității noastre. Toate mesajele primite pe adresa de sesizări, prin website-ul Adrem, pe adresa de email office@adrem.ro, prin poștă sau telefonic sunt înregistrate și soluționate conform procedurii interne.

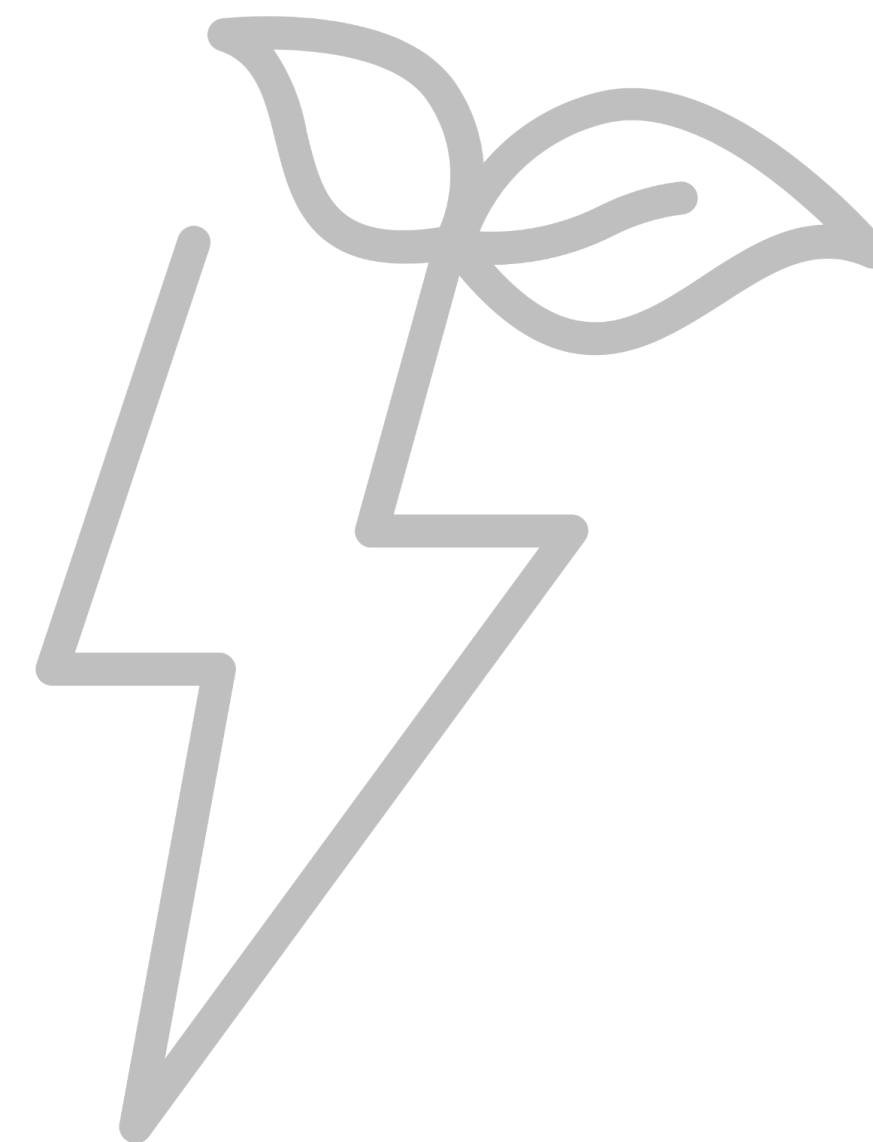
În 2021, pentru Adrem Invest peste 50% au fost solicitări în aria de competență a clienților noștri, distribuitori de energie, s-au referit la servicii prestate de alte companii energetice sau au reprezentat cereri de ofertă ori diferite solicitări în afara zonei noastre de activitate. Aproximativ 80% din sesizările primite pe Adrem Link au reprezentat diferite solicitări de servicii (citire, auto-citire, servicii oferite în cadrul programului „Casa Verde”) și alte solicitări și doar 20% din sesizări au făcut referire la activitatea Adrem, toate fiind rezolvate.

De menționat este și că în prima parte a anului 2021 nu am primit sesizări legate de activitatea echipelor de teren Adrem în contextul crizei sanitare.

La începutul lui 2022 am actualizat procedura de Tratare a reclamațiilor și am inclus o componentă de monitorizare pentru cazurile care se repetă în decurs de 6 luni de la plângerea inițială. Pentru situațiile în care este nevoie de reinstruirea angajatului, Departamentul Management Integrat Reglementări verifică în cadrul auditurilor interne cum s-au efectuat.

În 2022, ca urmare a intensificării activității de instalare a sistemelor fotovoltaice pentru clienții B2C, reclamațiile au avut o creștere ușoară de 12% față de 2021, însă 97.4% dintre acestea au fost rezolvate și închise.

Pe lângă procedura de Tratare a reclamațiilor, Adrem lucrează la dezvoltarea strategiei pentru avertizorul de integritate.



Guvernanta Grupului Adrem

Managementul Riscului

GRI 3-3

Companiile Grupului Adrem au stabilit o abordare sistematică în ceea ce privește considerarea riscului, mai degrabă decât tratarea „acțiunilor preventive”. Gândirea bazată pe risc creează cadrul ca aceste riscuri să fie identificate, luate în considerare și controlate.

Prin utilizarea gândirii bazate pe risc, luarea în considerare a riscului este integrată în întreg sistemul, iar acțiunile preventive au devenit parte integrantă a gândirii bazate pe risc. Acțiunile de prevenire sau reducere a efectelor nedorite prin identificarea timpurie și prin acțiuni adecvate devin pro active mai degrabă decât reactive.

Prin considerarea riscului în tot ansamblul sistemului și proceselor probabilitatea îndeplinirii obiectivelor propuse este îmbunătățită, randamentul este mai consistent și clienții pot fi încrezători că vor primi produsul sau serviciul dorit.

Gândirea bazată pe risc:

- îmbunătățește modul de conducere,
- stabilește o cultură pro activă de îmbunătățire,
- ajută la îndeplinirea conformării cu legislația,
- asigură atingerea calității produselor și serviciilor,
- îmbunătățește încrederea și satisfacția clientului.

Grupul Adrem urmărește să-și mențină luarea în considerare a riscurilor și oportunităților asociate contextului și obiectivelor sale din perspectiva, atât a mediului extern (politic, financiar, etic, social, mediu, cerințe legale și de reglementare), cât și a mediului intern (angajați, operațional etc).

GRI 3-3

În sprijinul acestei idei, în analiza riscului folosim tehnica matricei probabilitate-impact, tehnică care combină cele două componente ale riscului prezentând astfel o imagine de ansamblu a acestuia.

În figura de mai jos este prezentată matricea care combină următoarele elemente:

		Risc		
Probabilitate	3	6	9	
	2	4	6	
	1	2	3	
		Impact		

Probabilitatea – pe trei niveluri:



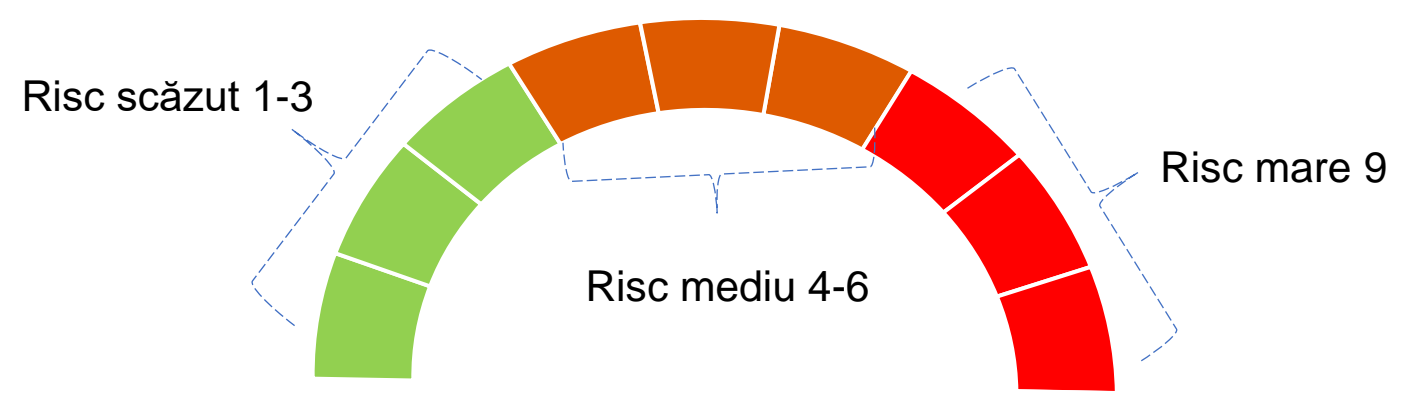
- Probabilitate mare 3
- Probabilitate medie 2
- Probabilitate scăzută 1

Impactul – pe trei niveluri:



- Impact mare 3
- Impact mediu 2
- Impact scăzut 1

Rezultatul îmbinării acestor elemente constă într-o matrice cu 3 rânduri și 3 coloane. Intersecția fiecărui rând cu fiecare coloană reprezintă un anumit nivel al riscului. În cazul unei astfel de matrice se pot identifica trei categorii de risc:

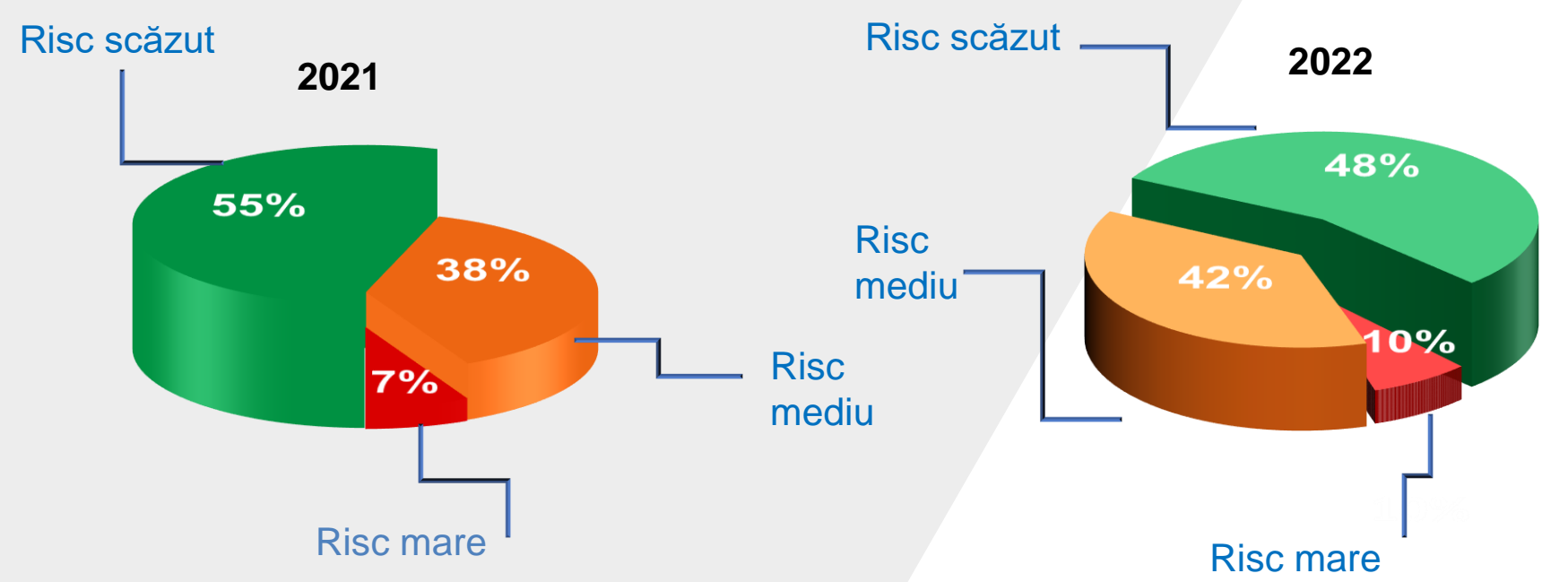


Guvernanța Grupului Adrem

GRI 3-3 Companiile Adrem prestează servicii în domeniul energetic și până în prezent nu au identificat posibile efecte negative care să conducă la 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.

Chiar dacă nu am dezvoltat încă un sistem de management al riscurilor legate de schimbările climatice, ne propunem să derulăm acest proces în cursul anului 2024, urmând ca în raportul ulterior să includem și aceste aspecte.

Analiza structurii de risc a grupului Adrem



Motivele care au stat la baza creșterii riscurilor mari și medii în anul 2022, față de anul 2021 au fost în principal:

GRI 3-3

Criza energetică

Creșterea inflației și implicit a solicitărilor de creștere salarială;

Piața externă volatilă (conflictul dintre Rusia și Ucraina, criza sanitară generată de pandemia COVID-19, situații de urgență);

Creșterea prețurilor materiilor prime coroborată cu disponibilitatea scăzută a acestora;

Majorarea prețului la energie pe piața liberă în paralel cu măsurile de compensare și plafonare.

În ceea ce privește ponderea riscurilor mici, aceasta a avut un trend descrescător datorită acțiunilor întreprinse la nivelul companiei: acțiuni SSM, audituri interne ș.a.

Guvernanta Grupului Adrem

Conduita etică

GRI 3-3

Aspectul conduitei etice reprezintă un impact care afectează mediul intern și extern al organizației într-o varietate de posibile moduri și asupra căruia ne concentrăm permanent prin politici, regulamente și monitorizare continuă.

Grupul Adrem manifestă toleranță zero față de orice act de corupție și a inclus acest aspect, atât în Codul de Conduită, care descrie standardele de profesionalism așteptate de la angajați, cât și în Regulamentul intern – un document obligatoriu, care stipulează drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului și modul de desfășurare a activității.

Codul de Conduită al Grupului Adrem descrie un set de reguli, principii și valori care sunt acceptate și care să ne ghideze comportamentul în cadrul organizației. Documentul definește conduita angajaților bazată pe:

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

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, 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.

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.

Codul de Conduită a fost distribuit către toți coordonatorii de echipe și managerii din organizație, este disponibil permanent pe platforma de intranet și este cuprins în programul de inducție al noilor angajați.

Totodată, Regulamentul intern al Adrem interzice „primirea de bani sau alte foloase necuvenite pentru activitățile prestate în cadrul atribuțiilor de serviciu” și definește acest act drept abatere disciplinară gravă, de natură a atrage sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Cazuri de încălcare a conduitei etice

În anul 2021 a fost înregistrată o singură plângere dovedită ca fiind nefondată pentru Adrem Engineering, iar în 2022, în cadrul grupului Adrem nu a fost înregistrată nicio reclamație privind conduita etică.

GRI 3-3

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 3-3

Performanța economică

O dimensiune cheie de impact o reprezintă performanța economică a Grupului Adrem și se manifestă asupra unei mari părți a stakeholderilor acestuia. Relativ la aceasta dezvoltăm strategia de afaceri și strategii aferente fiecăruia dintre obiectivele de afaceri vizate.

În 2021, al doilea an de criză sanitară și care a marcat totodată începutul crizei din energie, am priorizat sănătatea angajaților și continuitatea afacerii. Contextul de piață a ridicat provocări în relația cu furnizorii și partenerii Adrem, însă am rămas dedicați angajamentelor pe care ni le-am luat față de clienții noștri și am făcut tot posibilul să ajutăm comunitățile locale. Am continuat implementarea proiectelor strategice la nivel de Grup, precum cel de Transformare Digitală, digitalizarea industriei fiind unul dintre cele trei obiective majore ale luptei împotriva schimbărilor climatice, alături de decarbonizare și descentralizarea sectorului energetic.

În continuare, în 2021, adăugat la acest mediu nefavorabil, am resimțit și impactul unei investiții anterioare într-o altă companie care s-a dovedit în cele din urmă neprofitabilă. Leșirea din această investiție a fost una care a lăsat urme semnificative în rezultatul financiar al anului 2021.

Faptul că în 2021 am reușit să ne menținem cifra de afaceri aproape 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. Ne-am concentrat pe eficientizarea afacerii și chiar și în acest context nefavorabil am reușit să avem rezultate foarte bune la nivel operațional.

Suntem mândri să putem spune că am contribuit prin participarea semnificativă la proiectul conductei de gaze Iași-Ungheni, unde am realizat toată componenta de automatizări. Astfel, o parte din securitatea energetică a Republicii Moldova s-a realizat prin munca inginerilor de la Adrem.

GRI 3-3

Dovada rezultatelor bune din 2021 este și recunoașterea obținută prin securizarea unei refinanțări de 12.35 mil. Euro printr-o emisiune privată de obligațiuni subscrisă de Credit Value Investment (CVI), un manager de fonduri de investiții activ în regiunea CEE, la începutul anului 2022.

Mergând mai departe, prin acțiunile începute în 2021 de extindere a piețelor către care ne adresăm, printr-o orientare directă către proiectele de energie verde am reușit diversificarea surselor de venit, ducând astfel la creșterea semnificativă a cifrei de afaceri în 2022. Am contribuit la înverzirea mediului economic în România prin participarea ca instalatori autorizați la programele „Casa Verde” și „Electric-Up”. Datorită acțiunilor de eficientizare a afacerii care au continuat, în 2022 am reușit un rezultat excelent care ne-a dat o bază solidă și ne poziționează favorabil pentru viitor.

Anul 2022 a marcat o piatră de hotar importantă în istoria Adrem, 30 de ani de activitate, în care am făcut bilanțul impactului nostru pozitiv în industria energetică și în comunitate cu ajutorul celor 1000 de angajați care ni s-au alăturat de-a lungul timpului în toate zonele operaționale. În acești 30 de ani am contribuit cu peste 250 milioane lei în comunitate și am oferit sponsorizări în valoare de 3 milioane lei, am colaborat cu peste 6200 de companii românești și am plătit peste 400 milioane lei în salarii.

De-a lungul acestei perioade a devenit mai evident ca niciodată că avem ceea ce se numește un „core-business” extrem de solid, care nu numai că ne ajută să trecem cu succes peste toate testele, dar și setează tonul pentru o dezvoltare solidă în continuare.

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

Guvernanta Grupului Adrem

Performanta economica

GRI 201-1 Valoarea economica directa generata si distribuita:

GRI 201-1

VENITURI	2021	2022
Adrem Invest	116,228,791	122,099,570
Adrem Engineering	59,423,283	62,356,014
Adrem Link	19,977,339	25,239,511
TOTAL	195,629,413	209,695,095
COSTURI DE OPERARE	2021	2022
Adrem Invest	79,413,789	70,018,288
Adrem Engineering	47,530,53	43,964,266
Adrem Link	7,287,198	7,714,272
TOTAL	134,231,740	121,696,826
COSTURI SALARII SI BENEFICII ANGAJATI	2021	2022
Adrem Invest	40,160,432	41,020,812
Adrem Engineering	8,669,626	6,087,318
Adrem Link	10,334,940	13,022,746
TOTAL	59,164,998	60,130,876
PLATI CĂTRE FURNIZORII DE CAPITAL	2021	2022
Adrem Invest	61,941,995	4,306,948
Adrem Engineering	1,378,429	944,89
Adrem Link	561,621	537,332
TOTAL	63,882,045	5,789,170

PLATI CĂTRE STAT	2021	2022
Adrem Invest	13,446,412	12,614,494
Adrem Engineering	3,337,503	7,792,124
Adrem Link	3,797,309	5,000,690
TOTAL	20,581,224	25,407,308
INVESTITII ÎN COMUNITATE	2021	2022
Adrem Invest	252,658	345,188
Adrem Engineering	35	24,445
Adrem Link	36,973	156,445
TOTAL	324,63	526,078
VALOARE ECONOMICA REȚINUTĂ (Venituri - Costuri)	2021	2022
Adrem Invest	(65,540,083)	6,408,334
Adrem Engineering	1,809,475	11,335,095
Adrem Link	1,756,607	3,808,716
TOTAL	(61,974,001)	21,552,145

Modul de calcul:

Venituri = venituri totale, fără TVA; conform bilanț
 Costuri salarii și beneficii angajați = salarii și indemnizații conform bilanț;
 Plăți către furnizorii de capital = costurile cu dobânzile și comisioanele bancare plus costul ieșirii dintr-o investiție a Grupului;
 Costuri de operare = toate costurile care nu au fost incluse mai sus, cu excepția taxelor angajatorului;
 Plăți către stat = TVA de plată, impozit pe profit, penalități și taxele angajatorului înregistrate ca și obligații de plată în perioada respectivă;
 Investiții în comunitate = donații și sponsorizări înregistrate în perioada respectivă;
 Valoare economică reținută = profitul net al perioadei.

Valorile exprimate sunt în lei.

Guvernanta Grupului Adrem



GRI 201-1

Performanța economică

GRI 201-1

	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Număr mediu de angajați :	554	565	57	6	188	239
Număr clienți:	185	193	35	56	28	20
Număr de facturi emise:	6359	6227	257	308	99	82
Cifra de afaceri netă						
C.A. din Servicii Electrice	109.736.574	107.745.008	55.347.772,50	48.035.985,00	859.084	286.791
C.A din Vânzări Materiale	1.153.256	258.619	366.841,61	6.143.927,00	1.286.724	510.038
C.A din Chirii	20.704	-	-	-	-	-
C.A din Citiri Contoare	-	0	-	-	17.501.127	23.978.049
Total:	110.910.534	108.003.627	55.714.614	54.179.912	19.646.935	24.774.878
Capitalizarea totală defalcată în termeni de datorie și capital propriu						
Structura Activelor:						
Imobilizări necorporale	203.982	192.466	25.674	1.237.806	6.509	265
Imobilizări corporale	4.128.587	10.452.426	252.859	357.117	7.004	340.065
Imobilizări financiare	2.322.098	1.141.331	960.042	5.000	-	-
Active circulante	45.573.929	60.002.599	49.655.319	51.136.350	12.429.246	10.637.127
Cheltuieli în avans	257.578	268.157	1.657.867	1.112.786	2.685	4.638
Total:	52.486.174	72.056.979	52.551.761	53.849.059	12.445.444	10.982.095
Structura Pasivelor:						
Capital Propriu	(52.862.024)	(31.453.689)	583.682	11.918.777	1.477.831	5.286.547
Datorii	103.455.736	101.087.193	51.149.368	41.839.985	10.637.999	5.337.076
Provizioane	1.892.462	2.423.475	818.711	90.297	329.614	358.472
Venituri în avans	-	-	-	-	-	-
Total:	52.486.174,00	72.056.979,00	52.551.761	53.849.059	12.445.444	10.982.095
Subvenții primite de la stat	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Valoare:	0	0	0	0	0	0

GRI 201-4

Guvernanta Grupului Adrem

Anticorupție

GRI 3-3

Corupția sub toate formele ei, de la furt la nepotism și mită, poate afecta în mod semnificativ comunitățile, cu impact direct asupra dezvoltării economice, competiției de piață și transparenței, egalității de șansă și accesului în piața muncii, inclusiv cu efecte negative asupra sănătății oamenilor. Grupul Adrem are toleranță zero față de orice act de corupție comis de oricare dintre angajații și reprezentanții săi, indiferent de rolul și funcția în companie.

Acest aspect are un impact direct asupra stakeholderilor noștri interni – angajați și management – și externi – clienți, autorități centrale și locale, furnizori. Eventualele acuzații sau condamnări pentru acte de corupție ar provoca daune morale angajaților și ar conduce la rezilierea contractelor de muncă. Reputația Adrem în piață ar fi grav afectată, având în vedere că suntem printre principalii furnizori de servicii pentru domeniul energetic și singurul care lucrează cu toți operatorii principali de distribuție. Rezilierea contractelor în derulare, excluderea din anumite consorții/parteneriate (inclusiv internaționale), pierderea eligibilității pentru participarea la licitații și proiecte și pierderea dreptului de a a oferi unele servicii sunt câteva dintre consecințele semnificative pe care le-am putea resimți.

GRI 205-2

Anticorupția ca regulă de conduită și obligație a salariaților este abordată în Regulamentele interne și în Contractele Colective de Muncă (CCM), iar Codul de Conduită dezvoltă anticorupția ca valoare organizațională și contribuie la informarea și conștientizarea angajaților. Toate aceste documente sunt aduse la cunoștință angajaților încă din perioada programului de inducție, imediat după angajare.

Regulamentul intern Adrem Invest, Adrem Link și Adrem Engineering definește corupția ca abatere disciplinară gravă, ce poate atrage sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă și interzice printre altele falsificarea rapoartelor de lucru, furtul sau sustragerile de bunuri materiale, primirea sau darea de bani sau alte foloase necuvenite.

Codul de Conduită Adrem, care este permanent disponibil pe intranetul companiei, definește corupția ca un abuz, activ sau pasiv, în scopul obținerii de avantaje financiare private sau a altor beneficii, prin folosirea funcției sau influenței pe care un angajat o are în cadrul companiei sau în raport cu partenerii de afaceri, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Acesta oferă exemple ale celor mai evidente acte de corupție și oferă un ghid simplu de întrebări pentru a-i ajuta pe angajați să identifice astfel de situații și să știe ce măsuri trebuie luate pentru a asigura o conduită profesională adecvată. Prin intermediul Codului de Conduită, angajații sunt încurajați să acționeze cu precauție și să nu accepte sau să solicite favoruri, cadouri, nici o formă de șantaj, fraudă sau amenințări. Pentru sesizarea oricăror acte de corupție utilizatorii au la dispoziție două adrese de 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 2021 și 2022 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acte de corupție.

Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, întreprinse atât de persoane care exercită roluri publice, cât și de diverse grupuri și/sau organizații private, în scopul obținerii unor interese personale sau de grup, prin utilizarea unor forme de constrângere, precum șantajul, darea și luarea de mită, cumpărarea de influență ori înșelăciunea. Corupția poate fi unul dintre principalele impacturi în dezvoltarea economică și socială, împiedică inovația, scade competitivitatea și eficiența mediului de afaceri. Așadar, este esențial să conștientizăm, să identificăm și să prevenim faptele de corupție.

Noi credem într-o competiție corectă și în spiritul de „fair-play”, astfel că am creat un model de business etic, bazat pe integritate și respectare a legii, pe care îl împărtășim cu părțile interesate.

Guvernanta Grupului Adrem

Anticorupție

GRI 3-3

Astfel, am implementat un Sistem de Management Integrat, un instrument care încorporează toate procesele din cadrul Grupului, precum cele de management al calității, mediului & securității în muncă, de asigurare a controlului operațional ori de evaluare a riscului, cu rol de prevenire a neconformităților.

Pilonii după care ne ghidăm – Implicarea, Responsabilitatea, Respectul, Ambiția și Rigurozitatea – ne ajută să cultivăm pe termen lung încredere în relațiile de afaceri și să creștem reputația companiilor din Grupul Adrem.

Politica și angajamentele noastre se bazează pe reglementările interne și Codul de Conduită, documente asumate de Management și obligatorii pentru toate companiile din Grup. Politica de toleranță zero față de mită, fraudă, furt și orice alte forme de corupție este stipulată în mod clar în Regulamentul Intern și în Codul de Conduită și unul dintre obiectivele noastre este ca fiecare angajat să cunoască această politică pentru a putea preveni orice potențial abuz, precum și pașii pe care îi are de urmat pentru o conduită profesională corectă.

Procedurile aplicabile la nivelul Grupului au rolul pe de o parte, de a proteja angajatul, iar pe de altă parte, de a ajuta compania să standardizeze modul de lucru și să poată planifica strategic.

Toate tranzacțiile efectuate în numele companiilor se efectuează la nivel de management în conformitate cu reglementările interne, standardele și legislația în vigoare.

În anul 2021, Grupul Adrem nu a înregistrat niciun caz de corupție în care să fie implicați angajați sau parteneri de afaceri ai Grupului.

În anul 2022, abordarea, valorile și principiile etice ale companiei au rămas neschimbate și aliniate la bunele practici din domeniul conformității. În acest sens, reamintim faptul că menținem în continuare Codul de Conduită existent, ale cărui prevederi generale definesc în continuare modul și atenția cu care companiile tratează și respectă principalele valori etice prin:

- protejarea drepturilor individuale,
- prevenirea conflictului de interese,
- respectarea legii,
- asigurarea confidențialității datelor și informațiilor.

Ca regulă, NU pretindem niciun fel de foloase pentru începerea, negocierea sau derularea relațiilor de afaceri cu partenerii noștri.

Comportamentul etic este esențial pentru stabilirea unei bune reputații, construirea și menținerea încrederii partenerilor noștri de afaceri, clienților și părților interesate.

Calitatea înseamnă să asiguri conformitate când nu ești supravegheat și în aceste condiții nu este o acțiune, ci un obicei.

Incidente de corupție și acțiuni întreprinse

GRI 205-3

Grupul Adrem nu a înregistrat în 2021 și 2022 niciun caz de corupție în care să fie implicați angajați sau parteneri de afaceri ai grupului.

Guvernanta Grupului Adrem

Nediscriminare

GRI 3-3

Unul dintre impacturile identificate se referă la discriminarea în mediul organizațional, iar la nivelul Grupului Adrem există un plan cu acțiuni specifice cu caracter permanent și, atunci când este necesar, corectiv care vizează toate dimensiunile sub care pot surveni situații de discriminare.

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 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.

Regulamentul Intern al Adrem include un capitol dedicat regulilor privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

GRI 3-3

Relațiile de muncă din cadrul organizației se bazează pe principiul consensualității și al buneii 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.

În procesele de recrutare, de evaluare și pe parcursul relației dintre angajat și companie, Adrem se raportează la candidați 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.

Guvernanta Grupului Adrem

Nediscriminare

GRI 3-3

Pentru sesizarea oricăror situații de discriminare, a fost creată o adresă de e-mail: suport.hr@adrem.ro care 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 2021 și 2022 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acțiuni de discriminare.

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.

GRI 3-3

GRI 406-1

Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse

În 2021, pentru Adrem Engineering s-a înregistrat la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) o plângere din partea unui fost angajat al companiei. În consecință, CNCD a deschis o investigație în cadrul căreia compania noastră a cooperat în toate aspectele și a furnizat cu transparență toate documentele și informațiile solicitate. Investigația s-a finalizat cu o hotărâre a Consiliul Director al CNCD care a reținut ca NU există discriminare și sesizarea fostului salariat al Adrem nu întrunește elementele constitutive ale discriminării.

În 2022 Adrem nu a înregistrat niciun caz de discriminare în care să fie implicați angajații sau partenerii de afaceri ai Grupului.

Afilierea la organizația sindicală este accesibilă în mod uniform și facil tuturor angajaților Grupului Adrem, indiferent de domeniul de activitate, locație de desfășurare a activității sau alte caracteristici individuale ale postului ocupat în cadrul Grupului.

GRI 2-30

GRI 407-1

Afilierea angajaților Adrem la organizația sindicală



GRI 3-3

Libertatea de asociere și Negociere Colectivă

Data fiind natura activității Grupului, libertatea de asociere și negociere colectivă prezintă un impact de interes nu doar pentru angajații Grupului, ci și pentru companiile cu care se află în relații contractuale.

Acordăm o atenție deosebită relației cu „Sindicatul Lucrătorilor din electricitate Oltenia”, care face posibil dialogul, cunoașterea așteptărilor angajaților, abordarea și dezbateră

Adrem evaluează furnizorii săi doar pe baza unor criterii de calitate și de Securitate și sănătate în muncă și nu deține în prezent mijloace de evaluare a acestora asupra respectării libertății de asociere și negociere colectivă.

3

Angajați



Angajați

GRI 3-3 Angajații reprezintă resursa principală a Grupului Adrem la nivelul tuturor activităților sale, prin urmare și impactul fundamental în jurul căruia gândim și concentrăm resursele necesare unui mediu de lucru sigur și performant.

GRI 2-23 Grupul Adrem are o relație cu angajații săi ce 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:

▶ **Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie**

În cadrul Regulamentului intern 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 evidență a salariaților.”

▶ **Abolirea efectivă a muncii copiilor**

În cadrul Contractului colectiv de muncă (CIM) este precizat faptul că „pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniți.”

▶ **Eliminarea discriminării la angajare și ocupare**

Adrem angajează personal doar pe baza calităților și deprinderilor necesare postului fără nici o 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, procedura de evaluare profesională menționează specific dreptul fiecărui angajat „la egalitate de șanse și tratament”.

Ne evaluăm acțiunile prin procese de audit intern și colaborăm cu instituțiile statului pentru a realiza toate demersurile necesare în domeniul muncii, al relațiilor de muncă și în ceea ce privește sănătatea și securitatea colegilor noștri. În 2021 și 2022 nu au fost schimbări majore în abordarea noastră de management.

GRI 2-23

În ceea ce privește asigurarea drepturilor omului, activitatea Grupului Adrem se bazează pe următoarele documente:



Mai mult, pentru sesizarea oricăror încălcări ale drepturilor angajaților, acțiuni de corupție, discriminări, etc. 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.

Angajați

GRI 2-24 **Prevenirea abuzurilor în materie de drepturile omului**

GRI 3-3

Angajații au la dispoziție procedurile interne de raportare prin care pot semnala superiorului și/ sau Direcția de Resurse Umane încălcarea acestor drepturi.

De asemenea, în relație cu membrii comunităților în care acționăm, pentru a ne asigura că drepturile consumatorului final al produselor/serviciilor noastre sunt respectate punem la dispoziție un instrument de comunicare permanentă cu Adrem, prin intermediul unei adrese de e-mail dedicate (sesizari@adrem.ro) în care toate sesizările/reclamațiile primite din exteriorul companiei sunt analizate și tratate conform procedurilor interne.

Contestarea evaluării performanțelor

În cazul în care un salariat nu este de acord cu rezultatele obținute în urma evaluării, acesta are posibilitatea de a contesta verbal evaluarea către superiorul direct (evaluator) în vederea clarificării acesteia. Dacă salariatul nu este de acord cu rezultatul contestației, acesta poate reveni cu contestație în scris către superiorul ierarhic al evaluatorului.

În cazul în care rezultatul contestației este diferit, modificarea evaluării inițiale se va încarcă pe server în fisierul comun desemnat procesului de evaluare a performanțelor odată cu evaluarea lunii următoare.

În măsura în care se constată că evaluarea a fost eronată, salariatul va primi răspuns în acest sens, iar direcția resurse umane, după ce a fost informată de modificările survenite, va duce la îndeplinire măsurile luate.

Relația cu părțile interesate

În anul 2021 și 2022 datorită ordonanței OUG 114/2018 care a avut impact asupra companiilor Adrem Invest și Adrem Engineering salariaților li s-au acordat facilități precum: reducerea contribuției de asigurări sociale datorată de salariat (CAS) de la 25%

la 21,25% , scutirea de la plata contribuției de asigurări de sănătate datorată de salariat (CASS) și impozitul pe salariu.

GRI 3-3

Compania Adrem Link nu se încadrează în facilitățile ordonanței OUG 114/2018 ceea ce duce la aplicarea și plata mai multor taxe către stat precum CAS (25%), CASS (10%) și impozitul pe salariu (10%).

Toate aceste taxe și impozite sunt achitate direct de către angajator pentru fiecare salariat în parte.

Singura obligație a angajatorului către bugetul de stat este contribuția asiguratorului pentru muncă (CAM), în valoare de 2.25% și care nu este inclusă în calculul salariului brut.

Documente de HR procesate	2021	2022
Adrem Invest	1197	1813
Adrem Engineering	141	242
Adrem Link	349	956

Reclamații pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2021	2022
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	0

Amenzi pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2021	2022
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	1*

*Sanționare ITM pentru nedeclararea la timp a unui incident de muncă

Angajați

Contractul Colectiv de Muncă

GRI 2-30
GRI 3-3

Contractele colective sunt acorduri încheiate între angajatori și reprezentanții sindicatelor (angajați) care stabilesc condițiile de muncă, salariile și alte drepturi și obligații care decurg din relația de muncă. Obiectivele principale sunt menținerea unei comunicări continue cu angajații, explorarea nevoilor acestora și asigurarea unui mediu de lucru care să favorizeze dezvoltarea lor profesională și personală pe termen lung.

În ceea ce privește resursele umane, Grupul Adrem a dezvoltat trei politici fundamentale referitoare la principalele etape din activitatea profesională a angajaților: recrutarea, formarea și evaluarea performanței.

În companiile din cadrul Grupului Adrem, toți angajații cu contracte cu normă întreagă de lucru (*FTE – Full Time Employees) și care au funcția de bază la Adrem, beneficiază de contracte colective de muncă (CCM).

Angajajați FTE* care beneficiază de CCM



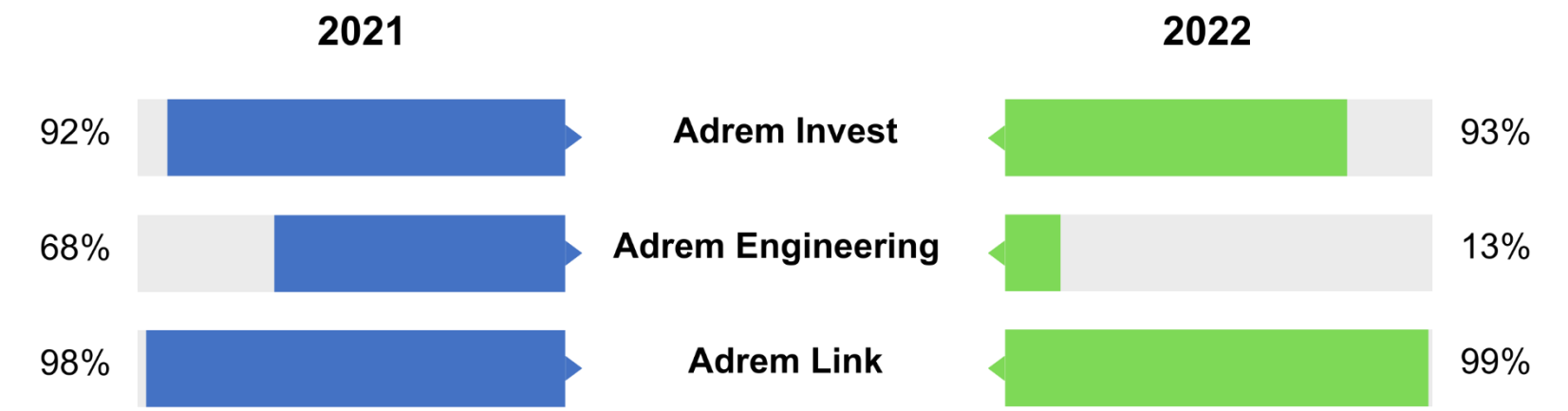
Recrutarea și selecția personalului

GRI 3-3

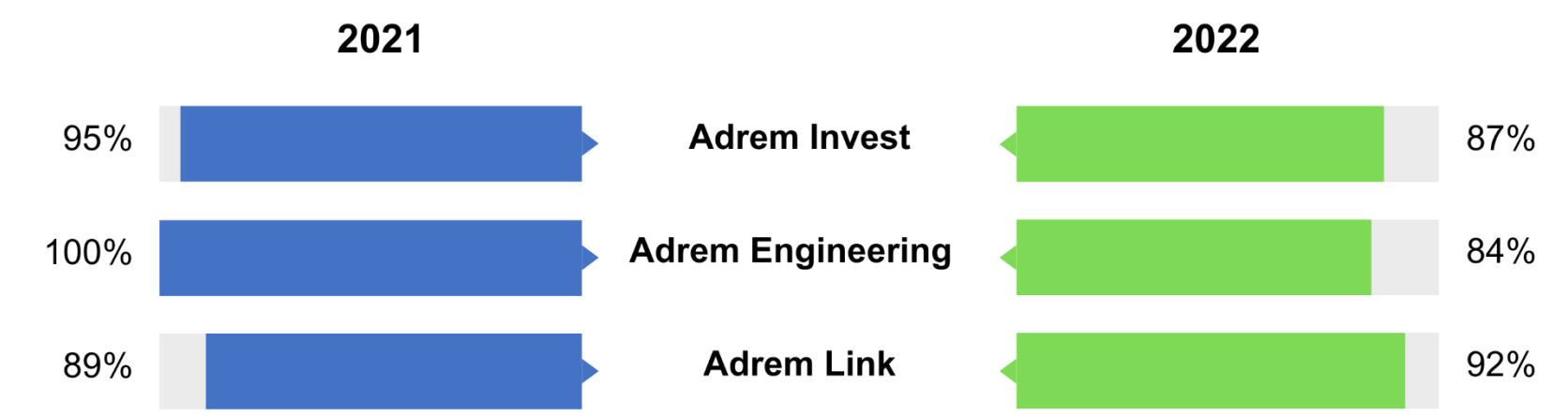
Obiectivul principal este de a găsi cel mai calificat personal, care să împărtășească valorile companiei.

Atunci când recrutează, compania evaluează mai întâi angajații actuali pentru a-i identifica pe cei care au experiență și competențele potrivite pentru rolul respectiv. În cazul în care nu există candidați potriviți pentru postul respectiv în cadrul companiei, se apelează la o agenție de recrutare externă.

Media stabilității personalului**



Media calității procesului de recrutare**



Angajați

GRI 3-3 Recrutarea și selecția personalului

Media fluctuației de personal**



**Din cauza faptului că rata inflației a atins valori alarmante, acest lucru a dus la o presiune pe angajați dar și pe patronat. Puterea de cumpărare a angajaților a scăzut (scăderea calității procesului de recrutare), iar patronatul a fost nevoit să facă creșteri salariale pentru a opri creșterea fluctuației de personal precum și scăderea stabilității de personal, care a atins cote maxime în anul 2022, pentru toate cele 3 companii din Grup.

GRI 3-3 Formare și dezvoltare profesională

Potrivit CCM, Adrem este obligată să ofere fiecărui angajat cel puțin un curs de dezvoltare profesională la fiecare doi ani.

Scopul este de a contribui la dezvoltarea nivelului de cunoștințe și a competențelor profesionale ale angajatului, îmbunătățind astfel performanța acestuia. În fiecare an, se întocmește un plan de formare profesională care include atât cursuri externe, cât și interne. Managerul de resurse umane monitorizează punerea în aplicare a acestui plan în calitate de persoană responsabilă de găsirea și desfășurarea cursurilor de formare enumerate în planul de formare.

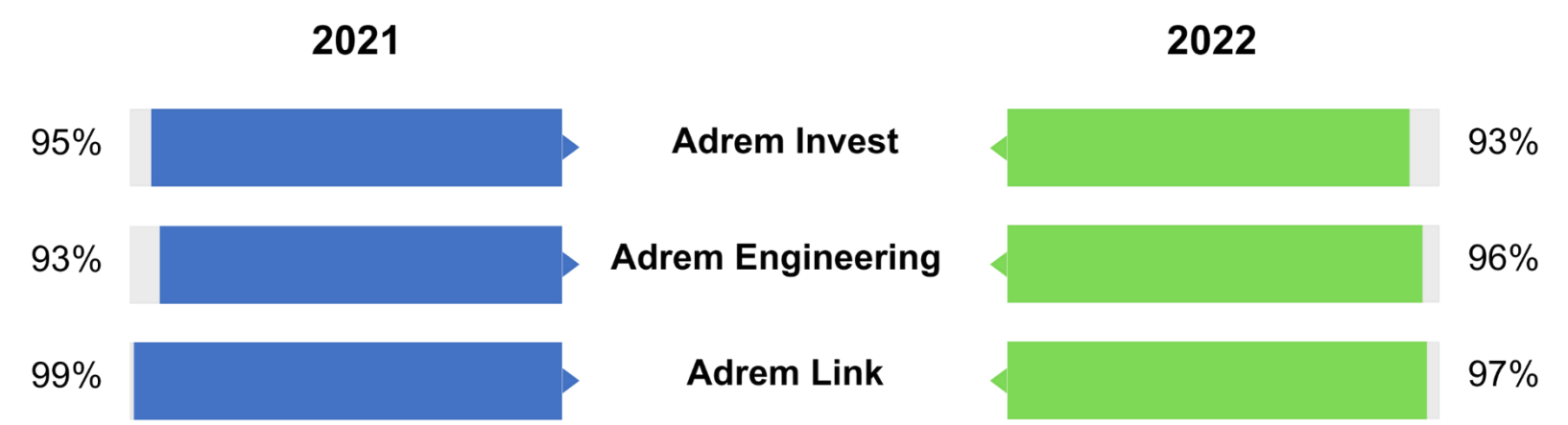
Cursuri realizate	2021	2022
Adrem Invest	224 persoane cursuri specifice activității	176 persoane cursuri specifice activității
Adrem Engineering	68 persoane cursuri specifice activității	0
Adrem Link	11 persoane cursuri specifice activității	1 persoana curs specific activității
Workshop-uri	170 de angajați	150 de angajați

Evaluarea performanțelor

Obiectivele principale ale procedurii „Evaluarea performanțelor personalului” sunt de a facilita recunoașterea de către fiecare angajat a nivelului de performanță pe care îl poate atinge și de a-l motiva să își desfășoare activitatea la 100%, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ.

Performanțele și realizările angajaților sunt monitorizate lunar de către Departamentul de Resurse Umane prin intermediul rapoartelor departamentale.

Media evaluărilor obținute



GRI 404-3

Angajați

GRI 401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă, care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă

GRI 401-2

Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă indiferent dacă au încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată de timp. Angajații cu fracțiune de normă nu au parte de aceste beneficii.

Grupul Adrem oferă o serie de beneficii angajaților săi, indiferent de tipul de contract (permanent sau pe perioadă determinată). Beneficiile salariale sunt stabilite în conformitate cu acordurile colective negociate cu sindicatele.

- 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;
- 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;
- ajutor financiar acordat salariatului la decesul rudelor de gradul I care se aflau în întreținerea 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.

Angajați

GRI 2-7

Structura de personal

Structura de personal a Grupului Adrem este următoarea:

Angajați activi la 31.12.2021 - Adrem Invest					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	0	0	29	44	73
Dobrogea	0	3	1	25	29
Moldova	0	0	5	82	87
Transilvania	0	0	0	1	1
Oltenia	0	2	41	334	377
Banat	0	8	1	16	25
Total	0	13	77	502	592

Angajați activi la 31.12.2021 - Adrem Engineering					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	17	34	51
Oltenia	0	0	0	6	6
Transilvania	0	0	2	16	18
Total	0	0	19	56	75

GRI 2-7

Angajați activi la 31.12.2022 - Adrem Invest					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	0	3	45	58	106
Dobrogea	0	1	1	20	22
Moldova	0	9	5	66	80
Transilvania	0	0	1	2	3
Oltenia	1	4	40	316	361
Banat	0	4	1	18	23
Total	1	21	93	480	595

Angajați activi la 31.12.2022 - Adrem Engineering					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	4	17	21
Oltenia	0	0	0	5	5
Transilvania	0	0	0	13	13
Total	0	0	4	35	39

Angajați

GRI 2-7

Structura de personal

Structura de personal a Grupului Adrem este următoarea:

Angajați activi la 31.12.2021 - Adrem Link					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	3	3
Oltenia	2	23	38	125	188
Transilvania	0	0	1	0	1
Total	2	23	39	128	192

Angajați activi la 31.12.2022 - Adrem Link					
Tip Contract	CIM perioadă determinată		CIM perioadă nedeterminată		Total
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	2	2
Oltenia	12	84	36	115	247
Transilvania	0	0	0	0	0
Total	12	84	36	117	249

GRI 401-1

Noi angajați și fluctuații de personal

Din prima zi de angajare, toți salariații 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 (cuprins în Programul de inducție).

Schimbarea legislativă prin care perioada de citire a contoarelor electrice/ gaz a scăzut de la 6 luni la 3 luni a condus la creșterea echipelor de citire din cadrul Adrem Link.

Noi angajați distribuiți pe regiuni				Total
2021	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Muntenia + Sediul central	11	8	0	19
Dobrogea	8	0	0	8
Moldova	11	0	0	11
Transilvania	0	0	0	0
Oltenia	18	0	30	48
Banat	1	0	0	1
Total	49	8	30	87

Angajați

GRI 401-1 Noi angajați și fluctuații de personal

GRI 401-1

Noi angajați distribuiți pe regiuni				Total
2022	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Muntenia + Sediul central	63	17	1	81
Dobrogea	2	0	0	2
Moldova	18	0	0	18
Transilvania	3	6	0	9
Oltenia	43	4	143	190
Banat	9	0	0	9
Total	138	27	144	309

Noi angajați distribuiți pe genuri				Total
2021	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Feminin	9	4	2	15
Masculin	40	4	28	72
Total	49	8	30	87

Noi angajați distribuiți pe genuri				Total
2022	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Feminin	31	4	17	52
Masculin	107	23	127	257
Total	138	27	144	309

Noi angajați distribuiți pe categorii de vârstă				Total
2021	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
≤30 ani	9	1	8	18
Între 31 - 50 ani	25	4	18	47
≥ 51 ani	15	3	4	22
Total	49	8	30	87

Noi angajați distribuiți pe categorii de vârstă				Total
2022	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
≤30 ani	29	6	44	79
Între 31 - 50 ani	79	17	64	160
≥ 51 ani	30	4	36	70
Total	138	27	144	309

Angajați

GRI 401-1 Noi angajați și fluctuații de personal

GRI 401-1

Angajați plecați distribuiți pe regiuni							
2021	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Muntenia + Sediul central	20	5	5	0	0	0	30
Dobrogea	14	2	0	0	0	0	16
Moldova	16	2	0	0	0	0	18
Transilvania	0	0	8	1	0	0	9
Oltenia	17	17	0	0	32	13	79
Banat	2	1	0	0	0	0	3
Total	69	27	13	1	32	13	155

Angajați plecați distribuiți pe regiuni							
2022	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Muntenia + Sediul central	31	2	45	3	2	0	83
Dobrogea	7	2	0	0	0	0	9
Moldova	22	3	0	0	0	0	25
Transilvania	1	0	11	0	1	0	13
Oltenia	36	21	5	0	76	8	146
Banat	4	7	0	0	0	0	11
Total	101	35	61	3	79	8	287

Angajați plecați distribuiți pe genuri							
2021	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Feminin	4	4	4	0	4	5	21
Masculin	65	23	9	1	28	8	134
Total	69	27	13	1	32	13	155

Angajați plecați distribuiți pe genuri							
2022	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Feminin	13	2	19	1	9	1	45
Masculin	88	33	42	2	70	7	242
Total	101	35	61	3	79	8	287

Angajați

GRI 401-1 Noi angajați și fluctuații de personal

Angajați plecați distribuiți pe categorii de vârstă							
2021	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
≤30 ani	10	0	8	0	8	3	29
între 31 - 50 ani	35	7	4	1	18	0	65
≥ 51 ani	24	20	1	0	6	10	61
Total	69	27	13	1	32	13	155

Angajați plecați distribuiți pe categorii de vârstă							
2022	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		Total
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
≤30 ani	20	1	10	0	18	1	50
între 31 - 50 ani	47	9	38	1	41	3	139
≥ 51 ani	34	25	13	2	20	4	98
Total	101	35	61	3	79	8	287

GRI 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.

2021	Angajați în CIC		Angajați întorși din CIC		Angajați după 12 luni activi		Angajați care pot beneficia de CIC*	
Gen	F	M	F	M	F	M	F	M
Adrem Invest	3	5	0	3	0	2	0	11
Adrem Engineering	1	0	0	0	0	0	0	0
Adrem Link	0	0	0	0	0	0	0	1

* Au fost luați în calcul toți copiii angajaților care aveau vârsta până în 2 ani. Raportul a fost făcut pentru angajații activi la data de 31.12.2021

2022	Angajați în CIC		Angajați întorși din CIC		Angajați după 12 luni activi		Angajați care pot beneficia de CIC*	
Gen	F	M	F	M	F	M	F	M
Adrem Invest	3	4	1	2	0	1	0	15
Adrem Engineering	0	0	1	0	1	0	0	0
Adrem Link	0	1	0	0	0	0	1	4

* Au fost luați în calcul toți copiii angajaților care aveau vârsta până în 2 ani. Raportul a fost făcut pentru angajații activi la data de 31.12.2022

Angajați

GRI 401-3 Concediu de creștere a copiilor

An	Companie	Rata de întoarcere din CIC*		Rata de retenție după întoarcerea din CIC**		
		Gen	F	M	F	M
2021	Adrem Invest		0%	60%	0%	40%
	Adrem Engineering		0%	0%	0%	0%
	Adrem Link		0%	0%	0%	0%
2022	Adrem Invest		33%	50%	0%	25%
	Adrem Engineering		0%	0%	0%	0%
	Adrem Link		0%	0%	0%	0%

*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) x 100.
 **Rata de retenție după întoarcerea din CIC = (Numărul total de angajați reținuți după 12 luni de la 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) x 100

Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani

EU15

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

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Invest						
2021	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	0	1	1	1	0	1
Dobrogea	0	0	1	0	0	2
Moldova	0	1	0	0	0	6
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	6	3	2	0	8
Banat	0	0	0	0	0	0
Total	0	8	5	3	0	17

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Invest						
2022	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	0	1	1	0	0	1
Dobrogea	0	0	1	0	0	2
Moldova	0	1	0	0	0	3
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	2	5	1	0	2
Banat	0	0	0	0	0	0
Total	0	4	7	1	0	8

Angajați

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Invest						
2021	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	3	4	7	5	0	8
Dobrogea	0	0	1	0	0	4
Moldova	0	4	1	0	0	30
Transilvania	0	1	0	0	0	0
Oltenia	1	15	21	10	0	126
Banat	0	1	1	0	0	5
Total	4	25	31	15	0	173

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Engineering						
2021	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	1	1	0	3	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	3
Oltenia	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	0	3	0	3

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Invest						
2022	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	1	1	6	4	0	3
Dobrogea	0	0	1	0	0	2
Moldova	0	2	1	0	0	14
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	1	4	15	7	0	38
Banat	0	1	0	0	0	1
Total	2	8	23	11	0	58

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Engineering						
2022	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	1
Oltenia	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1

Angajați

Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Engineering

2021	Management		TESA		Execuție		
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central		1	4	1	6	0	0
Transilvania		0	2	0	0	0	0
Oltenia		0	1	0	0	0	4
Total		1	7	1	6	0	4

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Engineering

2022	Management		TESA		Execuție		
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central		0	2	0	2	0	0
Transilvania		0	0	0	0	0	1
Oltenia		0	0	0	0	0	0
Total		0	2	0	2	0	1

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Link

2021	Management		TESA		Execuție		
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Oltenia		0	1	0	0	1	6
Total		0	1	0	0	1	6

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani în Adrem Link

2022	Management		TESA		Execuție		
	Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Oltenia		0		0	0	3	4
Total		0	0	0	0	3	4

Angajați

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Link						
2021	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediu central	0	2	0	0	0	0
Oltenia	1	3	0	0	23	58
Total	1	5	0	0	23	58

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani în Adrem Link						
2022	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediu central	0	1	0	0	0	0
Oltenia	0	0	0	0	15	33
Total	0	0	0	0	15	33

În cadrul Grupului 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 o vechime în companie mai mică de 5 ani;
- 2 salarii de bază avute în luna pensionării pentru o vechime în companie mai mare de 5 ani și mai mică de 10 ani;
- 3 salarii de bază avute în luna pensionării pentru o vechime în companie mai mare sau egală cu 10 ani și mai mică de 20 de ani;
- 4 salarii de bază avute în luna pensionării pentru o vechime în companie mai mare sau egal cu 20 ani.

GRI 3-3

Relații de muncă

Grupul Adrem aplică un cadru clar de reglementare a relațiilor de munca, în conformitate cu legile aplicabile. Acest cadru oferă angajaților perspective clare și previzibile de dezvoltare profesională.

Aspectul „relațiilor de muncă” are un impact direct asupra conducerii, angajaților și furnizorilor Grupului Adrem.

GRI 402-1

Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale

Conform CCM, încă de la angajare, toate companiile Grupului Adrem se obligă să informeze angajații și să includă în CIM condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia.

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

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 acesteia.”

Angajați

GRI 3-3 Securitate și sănătate în muncă

Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă un impact asupra căruia concentrăm atenție și resurse semnificative.

GRI 403-1 Sistemul de management de securitate și sănătate

În cadrul Grupului Adrem sistemul de management de securitate și sănătate în muncă este 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 sănătate 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 2021 și de asemenea în 2022, Grupul Adrem a alocat un buget pentru EIP (echipament individual de protecție), 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 întregului an.

În acești 2 ani, 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.

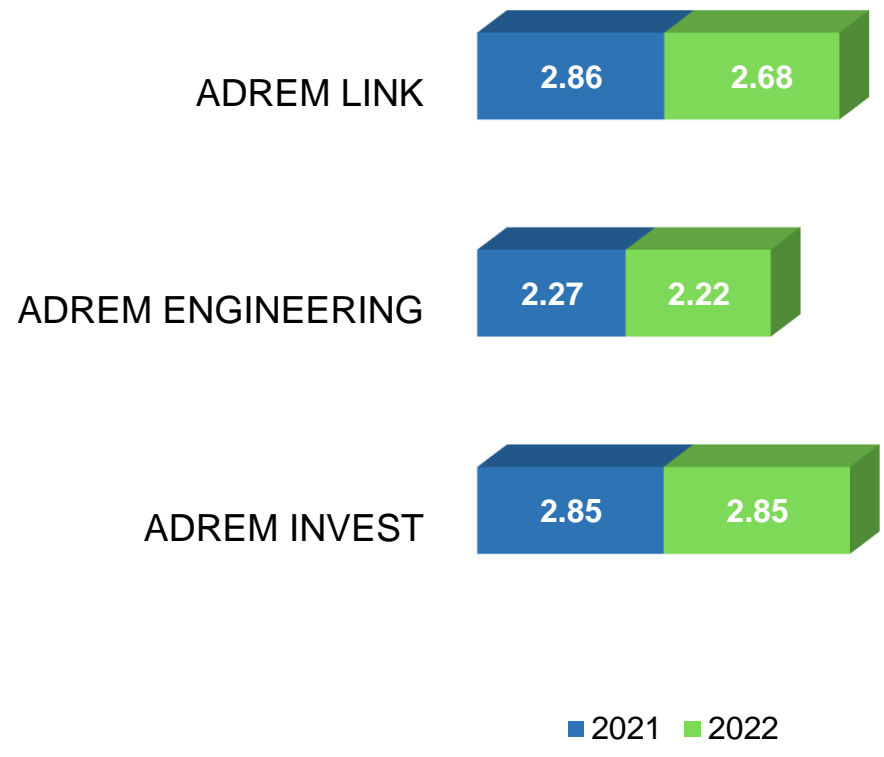
GRI 403-2 Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesionale

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 (EIP) 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, mănuși, măști etc.

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 care se încadrează sub limita de acceptabilitate de 3,5 – conform metodei I.N.C.D.P.M. de Evaluare a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pe post de lucru, avizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în anul 1996.



Securitate și sănătate în muncă

GRI 403-2 Investigarea evenimentelor în cadrul Grupului se realizează conform Legii nr.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 2021 au fost detaliate modurile de acțiune pentru procedurile de lucru Near Miss și Stop Work în cazul identificării unui pericol iminent și dispunerea încetării lucrului de către orice persoană. În anul 2022 s-a urmărit implementarea modurilor de acțiune la nivel de centre operaționale pentru procedurile de lucru Near Miss și Stop Work 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. Au fost identificate situații de tipul Stop Work și Near Miss și au fost prelucrate în ședințele de instruire internă.

Tot în anul 2021, la nivelul Grupului Adrem, pe fondul pandemiei de Sars-CoV-2 a fost implementat un plan de prevenire a îmbolnăvirii la locul de muncă prin care au fost stabilite mai multe reguli de protecție împotriva îmbolnăvirii precum:

- 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;
- 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.

GRI 403-2

Servicii de sănătate a muncii

GRI 403-3

Activitățile de prevenire și protecție sunt organizate dintr-un serviciu intern de prevenire și protecție, în care își desfășoară activitatea personal dedicat și instruit în conformitate cu cerințele legale și dintr-un serviciu extern de prevenire și protecție.

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.

Participarea , consultarea și comunicarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea în muncă

GRI 403-4

În cadrul Grupului Adrem este organizat Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), fiind compus în conformitate cu Legea nr.319/20016. 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.

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

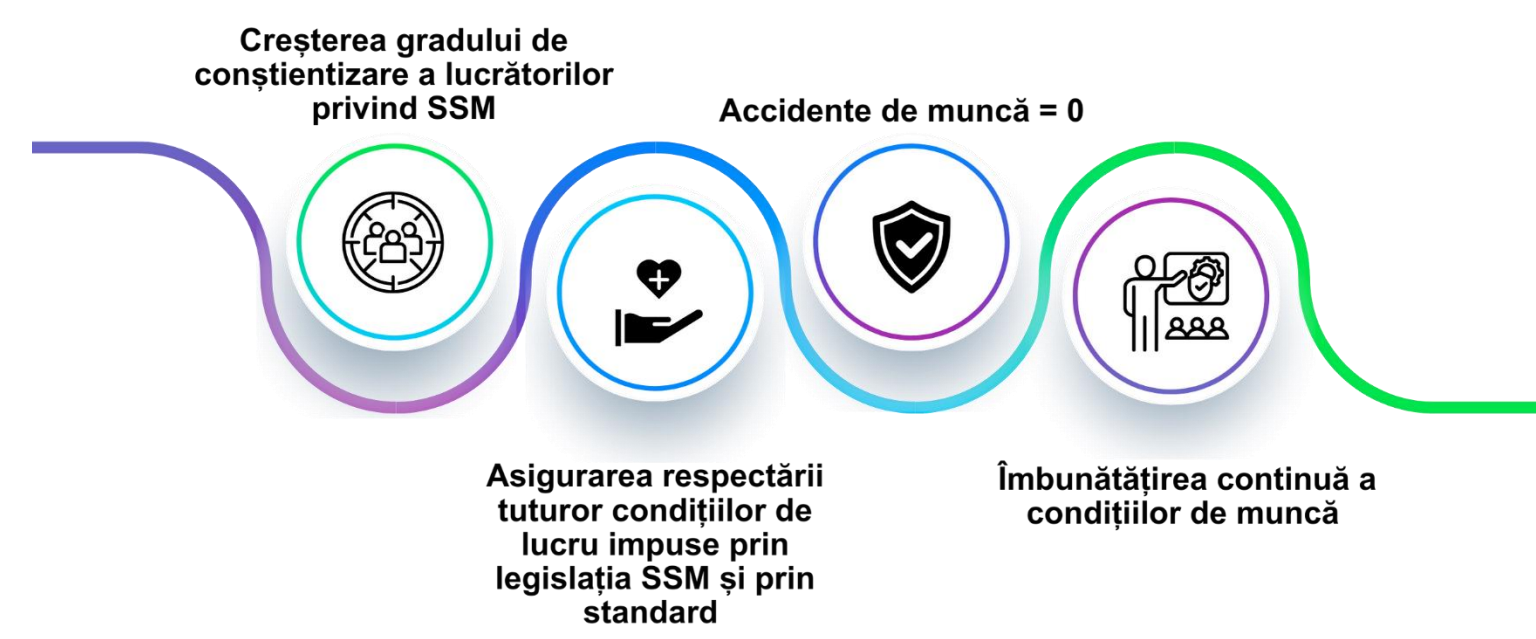
GRI 403-4 La nivelul grupului, CSSM funcționează în baza Regulamentului de organizare și funcționare al CSSM, elaborat în baza Legii nr. 319/2006, toate atribuțiile fiind menționate în acest regulament.

Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii stabilite conform structurii organizatorice și funcționale, în cadrul Adrem funcționează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), format din reprezentanți ai angajaților cu răspunderi 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:



GRI 403-4

Instruirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă

GRI 403-5

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

- ✓ 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.

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

GRI 403-5 Acestea sunt urmate, în ziua a-2-a și a-3-a de lucru, de instruirea în domeniul situațiilor de urgență introductiv 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.

În anul 2021, în cadrul instruirilor periodice au fost incluse măsuri de prevenire a îmbolnăvirii cu virusul SARS-CoV-2.

Atât în anul 2021 cât și în anul 2022, în cadrul Adrem a continuat campania de SSM „Cei dragi contează pe tine!” concepută, împreună cu Departamentul de Comunicare, în cadrul căreia s-au pregătit ghiduri de bune practici la locul de muncă pentru angajați, s-au organizat întâlniri de follow-up cu coordonatorii de echipe din toate regiunile și s-au transmis periodic clipuri video cu modurile corecte de lucru și relatări din experiența angajaților desemnați Ambasadori SSM Adrem.

Promovarea sănătății angajaților

GRI 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.

În 2021 am pilotat primele acțiuni de mental health pentru angajați în contextul Covid-19, prin care să oferim sprijin psiho-emoțional specializat, cu ajutorul unei echipe de psihoterapeuți. Am organizat primele workshop-uri online cu cititorii de contoare din Adrem Link – categoria cea mai vulnerabilă, ținând cont de interacțiunea directă cu abonații – și apoi am continuat cu electricienii din Adrem Invest care s-au vindecat de forme dificile ale bolii și aveau simptome de long Covid.

În cadrul workshop-urilor, angajații au putut cere sprijinul terapeuților și au primit sfaturi specializate pentru cele mai frecvente dintre problemele semnalate – tulburări de somn, anxietate și depresie, reacția corpului la pericol, relația cu copiii în contextul crizei sanitare. Materialele informative pregătite și prezentate în workshop au fost adaptate specificului activității profesionale a angajaților. În urma fiecărui workshop s-au formulat recomandări din partea echipei de psihoterapeuți pentru management-ul Adrem privind riscurile identificate.

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

GRI 403-6 Am continuat să construim în companie bazele unei culturi a sănătății mentale informând săptămânal angajații în newsletterul intern și pe intranet cu articole de specialitate (dezvoltate de echipa de psihoterapeuți parteneră Adrem), dar și teste psihologice de auto-evaluare pentru depresie, anxietate, burnout, etc. Pentru perioada ianuarie – iulie 2021, prin parteneriatul pe care l-am încheiat, le-am oferit angajaților Adrem posibilitatea de a beneficia de servicii de psihoterapie la un preț fix, accesibil, negociat de compania noastră.

În a doua perioadă a anului, am derulat o campanie internă de conștientizare a importanței vaccinării împotriva Covid-19, „Spune-mi, pe bune!”, sub motto-ul: Fără teamă, fără prejudecăți, fără mituri, prin care am încurajat angajații să se informeze numai din surse sigure și oficiale privind vaccinarea. Politica Adrem a fost aceea de a nu obliga angajații să se vaccineze și de a le oferi în schimb acces ușor la surse verificate pe baza cărora să ia o decizie informată. Informările au fost realizate săptămânal, pe principalele canale de comunicare internă.

De asemenea, împreună cu partenerul nostru, rețeaua pentru sănătate Regina Maria, am organizat un workshop online pe tema vaccinării împotriva Covid-19 găzduit de un cadru medical. Peste 20% dintre angajații nevaccinați care au participat voluntar la workshop și-au exprimat ulterior intenția de vaccinare, un rezultat pe care l-am considerat deosebit de bun în contextul în care vaccinarea era un subiect foarte sensibil și care întâlnea multă reticență la nivelul societății din partea celor încă neimunizați.

GRI 403-7 **Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri**

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.

De aceea, Grupul Adrem își însușește procedurile și instrucțiunile clienților noștri prin semnarea convențiilor de lucrări prin care ne asumăm respectarea tuturor reglementarilor stabilite de client.

În 2021 și 2022 am continuat intern campania „Cei dragi contează pe tine!”, lansată în 2020, pentru informare și conștientizare privind siguranța la locul de muncă și prevenție Covid-19. În 2021 am extins comunicarea proiectului și în exteriorul Grupului Adrem, prin platformele de social media, pentru a răspândi mesajul dincolo de angajații noștri, în industrie. Câteva dintre acțiunile principale:

1. Organizarea concursului de desene „Pentru copilul tău ești un erou” dedicat copiilor angajaților;
2. Desemnarea Ambasadorilor Adrem pentru siguranța muncii din rândul angajaților, care au filmat mesaje video inspiraționale (vizualizate de aproape 1.000 de ori), din timpul lucrărilor în teren, pentru a întări importanța purtării echipamentului de protecție și a respectării protocolului de lucru;
3. Realizarea unor ghiduri de bune practici pentru managerii de proiecte, din perspectiva normelor de protecție a muncii;
4. Distribuirea de materiale informaționale în toate sediile Adrem;
5. Informări bilunare către angajați, pe canalele interne – informații legate de evoluția campaniei, rezultate, acțiuni noi și de follow-up;
6. Informarea principalilor clienți Adrem cu privire la măsurile pe care le adoptăm pentru a proteja viața și sănătatea angajaților și a evita neconformitățile.

Pentru 2023 avem planificat organizarea de cursuri de acordare a primului ajutor, cu focus pe angajații din operațional, pentru a dezvolta abilități practice în situații de viață și de moarte.

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

GRI 403-8 **Lucrători acoperiți de un sistem de management al securității și sănătății în muncă**

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.

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 2021, am evaluat o parte din subcontractanții grupului din punct de vedere al SSM, iar în anul 2022 am continuat ev/aluarea acestora, urmând să continuăm procesul și în 2023. S-a evaluat și se va evalua în continuare și modul de auditare al activității acestora atât intern, cât și extern. Evaluarea subcontractanților va fi documentată prin procedura de achiziții și evaluare a furnizorilor.

Pentru contractele de execuție, Adrem a încheiat convenții cu subcontractanții 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 2021 și 2022 nu au fost înregistrate accidente de muncă la subcontractanții noștri.

În 2021 am demarat procesul de evaluare a subcontractanților din punct de vedere al SSM, care a continuat și în 2022 prin care ne-am propus să verificăm un număr cât mai

mare de angajați ai subcontractanților 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 subcontractanții noștri.

100% din angajații principalilor furnizori de servicii (subcontractanților) 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 2023 să audităm conformitatea activității acestora.

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

Accidente de muncă

La nivelul Grupului Adrem nu s-au produs accidente de muncă soldate cu deces în 2021 și 2022, dar s-au înregistrat câteva accidente, după cum urmează:

Compania	2021	2022
Adrem Invest	2 accidente de muncă (43 zile incapacitate de muncă) Tipurile accidentelor: electrocutare și afecțiuni cardiace rata accidentelor de muncă = 1.86	2 accidente de muncă (128 zile incapacitate de muncă) Tipul accidentului: lovire și accident auto rata accidentelor de muncă = 1.83
Adrem Engineering	0 accidente de muncă	0 accidente de muncă
Adrem Link	0 accidente de muncă	2 accident de muncă (201 zile incapacitate de muncă) Tipul accidentului: Mușcătură de câine și fractura peroneu rata accidentelor de muncă = 4.55

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

GRI 403-9 Metodologia de calcul a ratei accidentelor de muncă

$$\text{Rata de producere a accidentelor} = \frac{\text{număr de accidente}}{1.800 \text{ ore} \times \text{număr total de salariați}} \times 1.000.000 \text{ ore}$$

*1800 ore este numărul de ore lucrate de un salariat pe un an calendaristic din care s-au scăzut orele de concediu de odihnă și sărbători legale precum și orele în care a fost înregistrată incapacitate temporară de muncă.

Nu au fost excluși lucrători din calculul ratei de producere a accidentelor de muncă.

Principalele pericole legate de locul de muncă pentru personalul de execuție sunt riscurile de electrocutare, cădere de la înălțime mică sau de la același nivel și mușcături de animale sau înțepături de insecte.

Pericole legate de locul de muncă / Modalitatea de identificare

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.

Acțiuni luate pentru a minimiza riscurile

Principalele riscuri identificate care au dus la producerea accidentelor în perioada raportată au fost mușcături de animale, cădere de la același nivel, electrocutare și afecțiuni cardiace.

Măsuri de reducere a riscurilor

Măsurile dispuse în urma accidentelor au fost de utilizare a dispozitivului de alungat

animale ori de câte ori este necesar, reinstruirea tuturor angajaților și aplicarea sancțiunii disciplinare pe fondul neutilizării echipamentului individual de protecție din dotare.

Îmbolnăviri profesionale

GRI 403-10

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 2023 ne-am propus să evaluăm toți subcontractanții Grupului privind numărul de cazuri de îmbolnăviri profesionale.



Angajați

GRI 3-3 Educația și pregătirea profesională a angajaților

În seria impacturilor identificate, educația și pregătirea profesională a angajaților ocupă un rol important și acest lucru se reflectă și într-o parte semnificativă a inițiativelor și obiectivelor noastre.

Un alt proiect intern pentru angajați este cel de workshop-uri interdepartamentale, lansat în 2020 și care a continuat pe parcursul anilor 2021 și 2022. Pentru a îmbunătăți comunicarea și colaborarea dintre diferitele departamente, dar și pentru a preveni eventualele neînțelegeri care pot apărea dintr-o lipsă de cunoaștere privind activitatea celorlalte echipe, aceste workshop-uri periodice s-au concentrat pe:

- prezentarea echipelor și a responsabilităților care le revin;
- prezentarea modului de lucru din departament – activitățile/ portofoliul de servicii, proiectele în desfășurare, provocările pe care le întâmpină și cum le depășesc;
- sesiuni de Q&A în care participanții au putut clarifica diferite situații sau au cerut sprijin pe anumite proiecte.

GRI 404-1 În 2021 s-au organizat șapte workshop-uri online cu angajații din țară, propuse de către Departamentul de Comunicare sau la inițiativa diferitelor direcții. Plecând de la specificul activității operaționale Adrem, workshop-urile din a doua parte a anului s-au concentrat pe informarea angajaților despre prevederile cadrului european privind protecția datelor cu caracter personal, impactul în desfășurarea activității noastre profesionale și obligațiile contractuale față de principalii noștri clienți. Aproximativ 170 de angajați au participat în mod direct la workshop-uri pe parcursul anului 2021.

În 2022, plecând de la nevoile de business și strategia de dezvoltare a Grupului Adrem, am reluat workshop-urile cu focus pe susținerea afacerii și eficientizarea modului de lucru între companiile din Grup, pentru proiectele comune. Au fost organizate cinci ediții la care au participat online aprox. 150 de angajați.

Toate workshop-urile au fost înregistrate și sunt disponibile pe intranet, iar concluziile și materialele prezentate au fost comunicate în newsletter-ul intern.

Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție GRI 404-2

Dezvoltarea companiilor din Grupul Adrem, noile cerințe de business și nu în ultimul rând progresul tehnologiilor au creat în 2021 contextul lansării programului de Transformare Digitală prin care am continuat să investim în cultivarea performanței angajaților, în crearea unui mediu de lucru care să elimine operațiunile ineficiente și în dezvoltarea de noi capacități cu care să venim în întâmpinarea viitorului.

Semnătura Electronică este primul proiect pilot de Transformare Digitală prin care am implementat la nivelul Grupului Adrem o aplicație digitală care să contribuie la eficientizarea fluxurilor de semnare, reducerea timpului de așteptare, asigurarea transparenței și optimizarea costurilor de birotică.

După o serie de training-uri online realizate împreună cu furnizorul nostru, toți angajații care au adrese de mail au început să folosească semnătura electronică calificată începând cu a doua parte a anului 2021 în fluxurile interne de verificare a documentelor, pentru semnarea contractelor cu clienții și furnizorii și pentru semnarea și transmiterea electronică a documentelor solicitate de autoritățile centrale și locale.

Pentru a clarifica modul în care angajații trebuie să folosească semnătura electronică în procesele interne și pentru semnarea contractelor s-a actualizat procedura de Disciplină Contractuală, care a fost comunicată intern către toți angajații din grupul țintă pe principalele canale interne.

Angajați

Educația și pregătirea profesională a angajaților

GRI 404-2

Odată cu lansarea proiectului pilot am demarat o campanie amplă de comunicare internă cu obiective de: 1) creștere a engagement-ului în rândul angajaților și a adopției noilor softuri și 2) creștere a gradului de informare în rândul angajaților, prin dezvoltarea unor noi mijloace de comunicare. Câteva dintre cele mai importante acțiuni și livrabile au inclus:

- dezvoltarea conceptului de Ambasador al Transformării Digitale pentru sublinierea importanței strategice a programului și în care am adus o perspectivă operațională și umană proiectului;
- comunicări bilunare pe principalele canale (newsletter intern, intranet, SMS) despre progresul proiectului, noutăți și beneficiile Transformării Digitale;
- materiale tipărite și distribuite în sedii, video-uri informative și diferite activări.

Impactul campaniei de comunicare despre Transformarea Digitală a fost măsurat printr-un chestionar online de evaluare în urmă căruia:

- 74% dintre respondenți au spus că sunt foarte mulțumiți sau mulțumiți de modul în care au fost informați despre Transformarea Digitală;
- 83% dintre respondenți sunt la curent cu conceptul de Ambasador al Transformării Digitale;
- aproximativ 80 % dintre respondenți își doreau o comunicare săptămânală despre Transformarea Digitală.

În contextul frământărilor politice din regiune și al izbucnirii războiului din Ucraina în februarie 2022, lansarea următoarelor proiecte pilot de transformare digitală a fost reprogramată pentru 2023, punând în prim plan stabilitatea afacerii și a locului de muncă pentru toți angajații.

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 3-3

Discriminarea poate crea un mediu de lucru ostil și cu efecte negative asupra afacerii, fie că este o reputație proastă sau scăderea moralului și a productivității angajaților. De aceea, una dintre prioritățile Grupului Adrem este de a crea un mediu de lucru corect și echitabil, bazându-se pe egalitatea de șanse, diversitate și incluziune.

Grupul Adrem își propune în anii următori să lucreze la o politică privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, care va avea rolul de a-i ghida pe angajați astfel încât:

- angajații să înțeleagă semnificația discriminării și a hărțuirii, rolurile și responsabilitățile lor, precum și procedurile care trebuie urmate în cazul în care există suspiciuni de hărțuire;
- politica să stabilească dispoziții pentru aplicarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, promovarea, formarea profesională, condițiile de muncă și salariile;
- politica de promovare a beneficiilor construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care aspectele de gen sunt integrate, prin corectarea atitudinilor și comportamentelor care pot duce la excluderea și marginalizarea persoanelor de ambele sexe, pentru a aduce beneficii substanțiale în viața tuturor femeilor și bărbaților și pentru a elimina toate formele de discriminare și violență.

Angajați

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 405-1

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Invest			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	11%	33%	44%
≥ 50 ani	56%	0%	56%
Total	66.7%	33.3%	100%

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Engineering			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	0%	0%	0%
≥ 50 ani	100%	0%	100%
Total	100.0%	0.0%	100%

GRI 405-1

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Link			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	0%	0%	0%
≥ 50 ani	100%	0%	100%
Total	100.0%	0.0%	100%

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Invest			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	25%	25%	50%
≥ 50 ani	50%	0%	50%
Total	75.0%	25.0%	100%

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Engineering			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	0%	0%	0%
≥ 50 ani	100%	0%	100%
Total	100.0%	0.0%	100%

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Link			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	0%	0%	0%
30-50 ani	0%	0%	0%
≥ 50 ani	100%	0%	100%
Total	100.0%	0.0%	100%

Angajați

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 405-1

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Invest			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	4%	1%	5%
30-50 ani	42%	8%	50%
≥ 50 ani	41%	5%	46%
Total	87.3%	12.7%	100%

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Engineering			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	6%	1%	7%
30-50 ani	46%	22%	68%
≥ 50 ani	20%	4%	25%
Total	72.5%	27.5%	100%

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Link			
2021	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	6%	0%	6%
30-50 ani	36%	11%	47%
≥ 50 ani	36%	11%	47%
Total	78.4%	21.6%	100%

GRI 405-1

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Invest			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	5%	1%	6%
30-50 ani	43%	10%	53%
≥ 50 ani	36%	5%	41%
Total	84.4%	15.6%	100%

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Engineering			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	6%	3%	9%
30-50 ani	60%	9%	69%
≥ 50 ani	23%	0%	23%
Total	88.6%	11.4%	100%

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen în Adrem Link			
2022	Masculin	Feminin	Total
< 30 ani	13%	1%	14%
30-50 ani	35%	8%	43%
≥ 50 ani	33%	10%	42%
Total	80.9%	19.1%	100%

Angajați

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 405-2 Remunerația în cadrul Grupului Adrem este stabilită și poate fi element diferențiator, în funcție de nivelul de experiență profesională, precum și studiile finalizate și/sau calificările obținute. Analiza de mai jos este realizată pentru orașele în care companiile din cadrul Grupului Adrem își desfășoară activitatea și au cei mai mulți angajați/cea mai dezvoltată linie de business.

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Engineering

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	N/A	N/A
Transilvania	N/A	N/A

GRI 405-2

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Engineering

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	M > F cu 23%	M > F cu 23%
Transilvania	M > F cu 20%	M > F cu 20%

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional - Adrem Engineering

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	M < F cu 20%	M = F
Brașov	N/A	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Invest

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	M > F cu 11%	M > F cu 11%
Oltenia	N/A	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Invest

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	N/A	M > F cu 15%
Oltenia	M = F	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional - Adrem Invest

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	M > F cu 4%	M > F cu 4%
Oltenia	M = F	M = F

Angajați

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 405-2

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Link

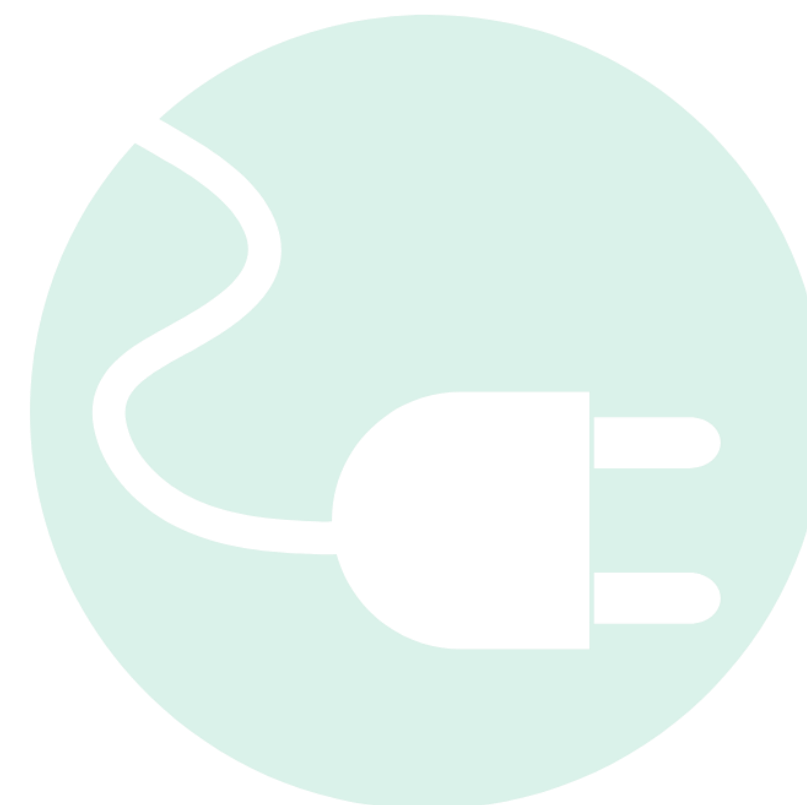
	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	N/A	N/A
Craiova	N/A	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Link

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	N/A	N/A
Craiova	M = F	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional - Adrem Link

	Masculin vs Feminin 2021	Masculin vs Feminin 2022
București	N/A	N/A
Craiova	M = F	M = F



4



Mediu

Energie

Întrucât Grupul Adrem oferă servicii în domeniul electricității, din perspectiva cadrului legal din România, activitățile desfășurate nu au consecințe semnificative asupra mediului, dar au un impact pe care îl monitorizăm la intervale de timp diferite, în funcție de specificul activității și de tipul resurselor implicate. Consumurile de resurse, inclusiv de energie electrică, sunt monitorizate lunar.

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 a 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.

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.

Politica Grupului Adrem privind funcționarea sistemului de management se angajează la stabilirea și analizarea periodică a obiectivelor de ameliorare 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 furnizeze continuu produse și servicii mai bune, să prevină poluarea, promovând o politică de reducere a impactului negativ determinat de desfășurarea activităților sale asupra mediului, să acționeze permanent pentru conformarea cu prevederile legale și de reglementare precum și orice alte cerințe suplimentare recunoscute de organizație, inclusiv cele referitoare la aspectele de mediu

personalul aferent fiecărui sediu din companie.

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

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

Prin reducerea consumului de energie compania se aliază eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducerea amprentei de CO2.

În continuare, prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprentei de carbon a clienților noștri.

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 2021 și 2022 nu au fost identificate neconformități/ observații/ măsuri care să ducă la modificarea abordării de management și se păstrează aceleasi obiective/măsuri.

Reclamațiile din organizație se tratează conform procedurii interne „Tratarea Reclamațiilor”. În 2021 și 2022 nu au fost înregistrate reclamații de la clienți, pe subiecte de mediu.

Mediu

Energie

GRI 302-1 Consumul de energie în interiorul organizației

GRI 302-1

ADREM INVEST 2021				
ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
391499.39	6977.45	745637.55	516236.78	
MWh/tonne	391.50	6.98	745.64	5664.67
tep*	33.67	7.33	756.82	487.16
Total TEP=	1284.98			

*Tone echivalent petrol

ADREM ENGINEERING 2021				
ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
18637.00	733.23	31661.19	66713.90	
MWh/tonne	18.64	0.73	31.66	732.05
tep*	1.60	0.77	32.14	62.96
Total TEP=	97.47			

*Tone echivalent petrol

ADREM LINK 2021				
ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
13971.00	562.95	72270.32	64840.59	
MWh/tonne	13.97	0.56	72.27	711.50
tep*	1.20	0.59	73.35	61.19
Total TEP=	136.34			

*Tone echivalent petrol

ADREM INVEST 2022				
ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
239076.71	12355.65	743929.91	342321.49	
MWh/tonne	239.08	12.36	743.93	3756.29
tep*	20.56	12.97	755.09	323.04
Total TEP=	1111.66			

*Tone echivalent petrol

GRI 302-1 Consumul de energie în interiorul organizației

ADREM ENGINEERING 2022

ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
9857.80	3108.16	21361.70	29402.81	
MWh/tonne	9.86	3.11	21.36	322.64
tep*	0.85	3.26	21.68	27.75
Total TEP=	53.54			

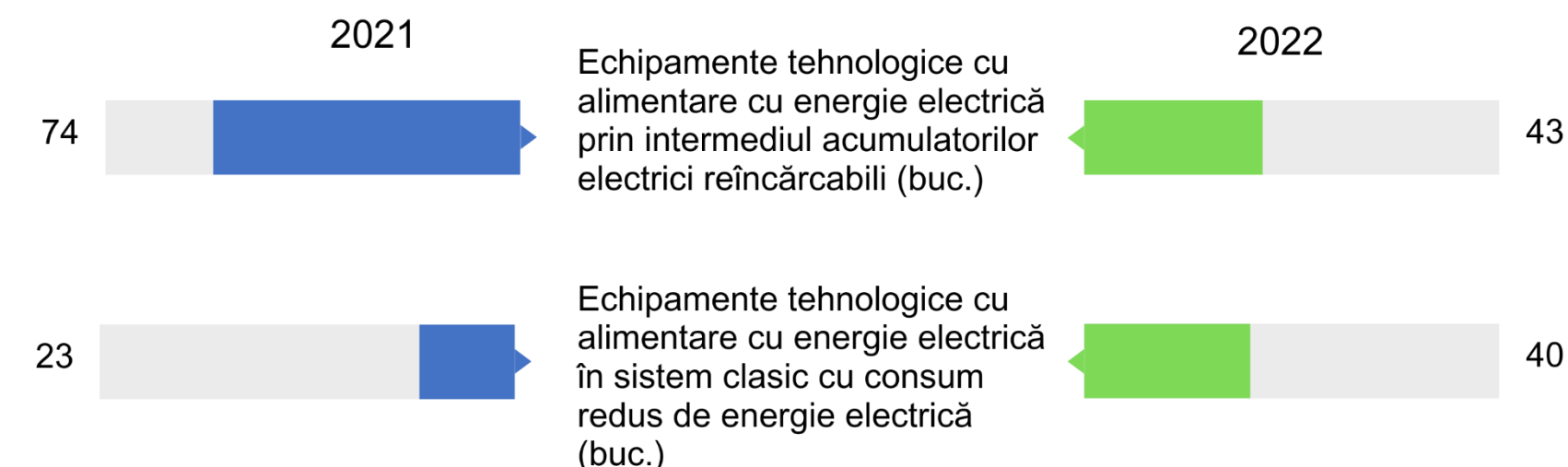
*Tone echivalent petrol

ADREM LINK 2022

ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)	
	BENZINĂ	MOTORINĂ		
9177.63	19506.12	89808.72	20207.91	
MWh/tonne	9.18	19.51	89.81	221.74
tep*	0.79	20.48	91.16	19.07
Total TEP=	131.50			

*Tone echivalent petrol

Având contracte cu furnizori de energie locali, precum: CEZ și ENEL, utilizăm energie regenerabilă conform etichetelor de energie transmise de furnizorii noștri. În perioada de referință 2021/2022 în scopul reducerii consumului de energie electrică a fost demarat un proces de înnoire a echipamentelor tehnologice, care presupuneau consumuri mari de energie electrică, folosite în activitatea curentă a Adrem Invest. Astfel au fost achiziționate echipamente tehnologice cu performanțe asemănătoare, dar consumuri reduse de energie electrică:

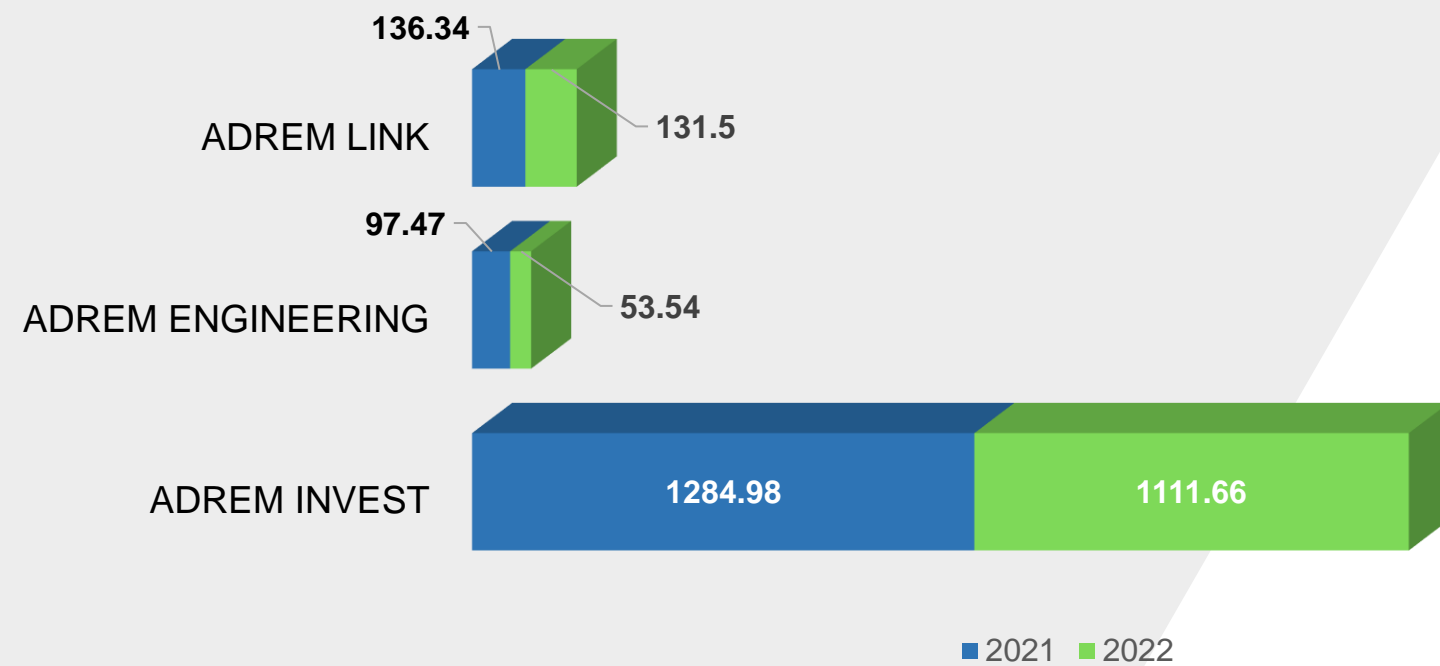


Mediu

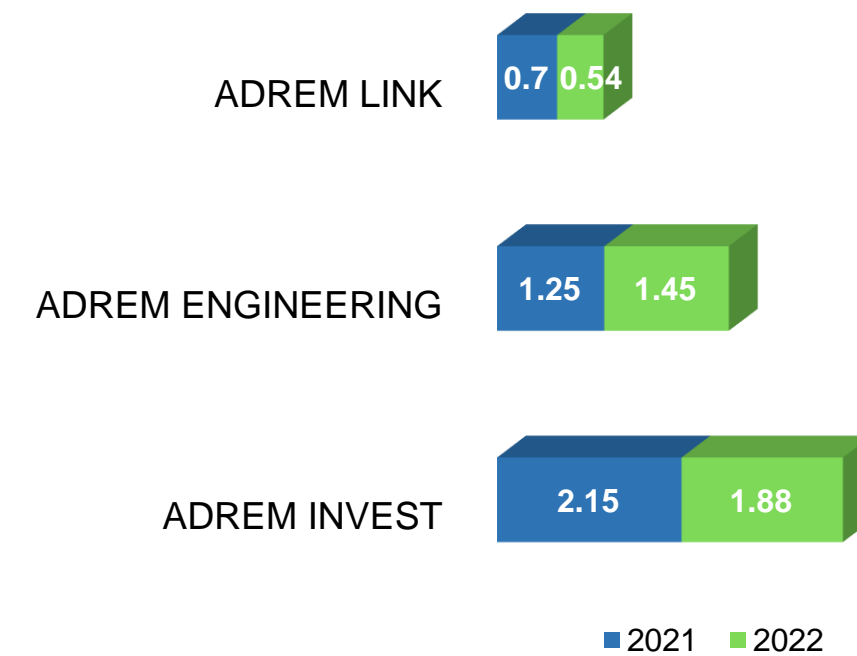
Energie

GRI 302-3 Intensitatea energiei

Consumul de energie la nivelul grupului Adrem (în TEP)



TEP/Angajat



Deșeuri

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 își îmbunătățească în permanență produsele și serviciile, să prevină poluarea prin promovarea unor politici care să reducă impactul negativ al activităților lor asupra mediului și să acționeze în permanență pentru respectarea cerințelor legale și de reglementare, precum și a oricăror 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.

Aspectele de mediu au un impact direct asupra companiei (angajați și management), dar și asupra stakeholderilor externi (autorități locale și comunități locale).

Managementul Grupului definește politica de mediu în conformitate cu standardul de referință SR EN ISO 14001 2015, ca instrument de îmbunătățire a performanței organizației, pentru încrederea și beneficiul clienților săi.

Atât politica cât și procedura operațională a sistemului de management Adrem obligă întreprinderea să îmbunătățească gestionarea deșeurilor, să prevină accidentele, să stabilească și să revizuiască periodic obiectivele de îmbunătățire a mediului, adecvate naturii și dimensiunii organizației, pentru a reduce riscul de accidente și pentru a atenua impactul asupra mediului.

Țintele pe care le urmărim sunt de a valorifica deșeurile generate, ținând cont și de țintele asumate prin Ordonanța nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor, astfel:

- Menținerea cantității de deșeuri valorificate (carton/ plastic/ cartușe/ fier/ aluminiu/ cupru/ textile/ lemn/ spărturi beton/ ambalaje hârtie/ ambalaje periculoase/ municipal

amestecate) kg. deșeu valorificat/ kg. deșeu generat să fie minim 50 %/ an *pentru tipurile de deșeuri la care cantitatea generată este de min. 100 kg.

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.

Analiza performanței de mediu obținute s-a bazat pe gradul de realizare al obiectivelor și țintelor de mediu, numărul neconformităților identificate în activitatea curentă ca urmare a inspecțiilor, reclamațiilor de mediu și 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.

Mediu

GRI 3-3 Deșeuri

În perioada 2021-2022 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 raportează anual către Agenția Națională de Mediu deșeurile generate în urma activităților desfășurate în companie.

Organizația întreprinde acțiuni de protejare a mediului prin:

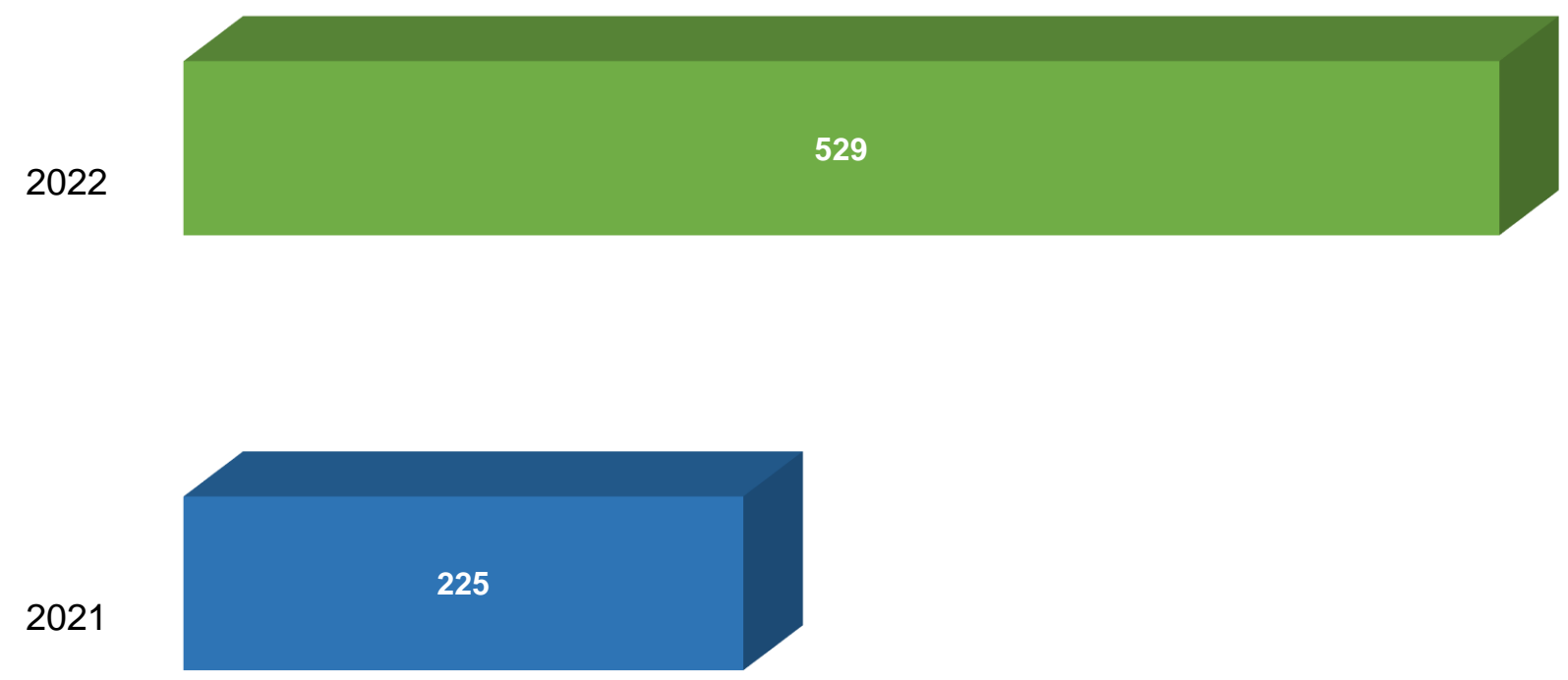
- reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora,
- diminuarea amprentei de carbon prin reducerea și reciclarea cantităților de deșeuri și scăderea consumului de resurse naturale.

În scopul reducerii cantităților de deșeuri (lemn) generate de activitatea Adrem Invest, în perioada 2021/2022 s-a luat măsura returnării la furnizorii de cabluri electrice, în scopul reintroducerii în circuitul productiv a tamburilor de lemn folosiți în livrarea și depozitarea cablurilor electrice.

GRI 3-3

Statistic situația este următoarea:

Tamburi de lemn returnați la furnizorii de cabluri electrice (bucăți)



Mediu

Generarea de deșeuri și impacturi semnificative legate de acestea

GRI 306-1

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

- Situații de urgență;
- Generare incendiu, inclusiv ca urmare a unui cutremur;
- Generare deșeuri construcții ca urmare a unui cutremur;
- Generare deșeuri;
- Acoperirea 100% a situațiilor de urgență identificate cu planuri de prevenire și intervenție;
- Revenirea/reducerea daunelor asupra mediului în regim de risc (simulări pentru cazurile de incident);
- Instruirea personalului;
- Colectarea și predarea spre unități economice autorizate a deșeurilor.

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 și 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 care ajung la depozitele de deșeuri.

GRI 306-2

Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeuri

În vederea gestionării deșeurilor se aplică ierarhia deșeurilor prezentată în Legea 211/2011, completată de Ordonanța nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor. 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.

GRI 306-2

La nivelul Grupului Adrem este elaborată o procedură de gestionare a deșeurilor.

Acestea se colectează în spații special amenajate, selectiv, iar fiecare tip de deșeu generat în recipiente inscripționate pe tip de deșeu.

Fiecare generator de deșeuri depozitează temporar deșeuri 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.

Deșuri generate

2021 - Adrem Invest

GRI 306-3
GRI 306-5

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Cartușe toner	7.7	7
Hârtie	648.27	999.5
Fier	774	713
Aluminiu	6	6
Cupru	91	91
Mase plastice	117	166
Fibre textile	351	315
Lemn	5370	4630
Beton	130240	132940
Ambalaje de hârtie	3375	3383
Ambalaje periculoase	0	0
Acumulatori și baterii	302	265
Plumb	87	140
Deșuri echipamente electrice și electronice (DEEE)	8	4
Total	14137697	1436595
Grad de valorificare	101.61%*	

* S-au valorificat și stocurile rămase din anul anterior (2020)

2021 - Adrem Link

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Cartușe	0	0
Hârtie	44	1
Baterii și acumulatori	0.3	0
DEEE	0	0
Total	44.3	1
Grad valorificare	2%	

2021 - Adrem Engineering

GRI 306-3
GRI 306-5

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Baterii și acumulatori	21.00	0
DEEE	0	0
Plastic	0	0
Hârtie și carton	240	240
Total	261	240
Grad de valorificare	92%	



Mediu

Deșuri generate

2022 - Adrem Invest

GRI 306-3
GRI 306-5

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Cartușe toner	3.5	2.8
Hârtie	1051.82	879.52
Fier	336	347
Aluminiu	118	120
Cupru	4	4
Mase plastice	297	303
Fibre textile	158	184
Lemn	4822	4830
Beton	231300	159300
Ambalaje de hârtie	1175	1320
Ambalaje periculoase	10	27
Acumulatori și baterii	418.6	321.5
Plumb	122	0
DEEE	32	32
Total	239847.92	167670.82
Grad valorificare		69.91%

2022 - Adrem Link

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Cartușe	0	0
Hârtie	16	0
Baterii și acumulatori	0	0
DEEE	0	0
Total	16	0
Grad valorificare	0%	

2022 - Adrem Engineering

GRI 306-3
GRI 306-5

Tipuri de deșuri	Generat (kg)	Valorificat (kg)
Baterii și acumulatori	0.10	0.00
DEEE	0	0
Plastic	0	0
Hârtie și carton	24	24
Total	24.10	24.00
Grad valorificare	100%	



Mediu

GRI 306-4 Deșuri deviate de la eliminare

Valorificarea/eliminarea deșeurilor generate de organizație se face prin agenții economici autorizați pentru efectuarea acestor operațiuni unde există contracte încheiate doar cu cei care dețin autorizații de mediu.

Grad de valorificare deșuri



GRI 3-3 Conformitatea cu legislația de mediu

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 ori de câte ori este cazul, registrul care conține obligațiile de conformare cu cerințele legale și al altor cerințe de mediu, incluzând 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.

GRI 3-3

La nivelul Grupului există 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 obligațiilor de conformare cu cerințele legale) și se efectuează inspecții interne în organizație 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.

Mediu

GRI 3-3 Conformitatea cu legislația de mediu

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 2021 și 2022 nu au fost identificate neconformități care să ducă la modificarea abordării de management și se păstrează aceleasi măsuri.

Avem un impact pozitiv asupra protejării mediului prin asigurarea conformității cu legislația în vigoare.

Impact pozitiv social se realizează prin asigurarea la nivelul companiei a conformității cu legislația și se asigură creșterea conștientizării comunităților locale asupra importanței problematicei de mediu.

GRI 2-27

Respectarea legilor și reglementărilor

În perioada 2021/2022 nu au fost amenzi semnificative și sancțiuni nemonetare pentru nerespectarea legislației și/sau reglementărilor de mediu.



5



Comunități locale

Comunități locale

GRI 3-3

Comunități locale

Pe termen lung, Grupul Adrem și-a luat angajamentul pentru dezvoltarea sustenabilă și sprijinirea României în tranziția spre o societate mai responsabilă în raport cu oamenii, cu mediul, cu resursele pe care le utilizăm. Aspectul „Comunități locale” are impact direct asupra managementului, angajaților, autorităților locale, comunităților locale și societății civile, de aceea ne-am propus să sprijinim dezvoltarea comunităților în care operăm cu acțiuni gândite pe trei piloni: Educație, Dezvoltare comunitară și Sustenabilitate.

În domeniul educației este foarte important pentru Grupul Adrem să susțină formarea viitorilor profesioniști din industria noastră de energie pentru a contribui la dezvoltarea mediului de business, viitorilor antreprenori și viitorilor specialiști într-o industrie care se transformă ca urmare a tranziției energetice. De aceea, în perioada 2021-2022 am consolidat parteneriatele consacrate cu asociații precum: Centrul Român al Energiei, Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei, Romanian Business Leaders, Uniunea Generală a Industriașilor din România (U.G.I.R.) și Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România (A-LST-R) și am inițiat noi parteneriate cu: Narada, CONAF (Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin, Asociația pentru Valori în Educație), ReThink România, Asociația Viitor Plus și Fundația CMU – Regina Maria.

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

GRI 413-1

În 2021 ne-am alăturat organizației Narada, care oferă o voce tuturor școlilor din România prin platforma <https://hartaedu.ro/> dedicată urgențelor din domeniul educației, unde profesorii, elevii sau părinții își pot face cunoscute problemele, pentru a fi soluționate cu ajutorul companiilor. Una dintre alertele semnalate în platformă, la care Grupul Adrem a decis să răspundă, a fost din partea Școlii gimnaziale „Bărboși” din comuna Hoceni, județul Vaslui, care a cerut sprijin pentru înlocuirea întregii instalații electrice din școală. Instalația – folosită inclusiv pentru încălzirea claselor iarna, cu calorifere electrice – se învechise în timp, iar în lipsa lucrărilor de modernizare punea în pericol viața elevilor și a profesorilor.

Noi credem că trebuie să facem tot ceea ce putem pentru a le oferi copiilor condiții normale în care să învețe, într-o școală care să le asigure nevoile de bază și în care singura lor grijă să fie propria dezvoltare. De aceea, cu ajutorul colegilor noștri electricieni ne-am implicat și am înlocuit instalația electrică, astfel încât toți cei 150 de copii din școală învață astăzi în condiții optime de siguranță.

Tot în domeniul educației, începând cu ianuarie 2022 ne-am alăturat partenerului nostru, Grupul CEZ în România, în proiectul educațional „Ucenic Electrician” și am susținut cu manuale de specialitate tinerii care urmează cursuri de formare profesională pentru industria de energie. Credem că este responsabilitatea noastră să contribuim la educația viitorilor profesioniști din energie, cu atât mai mult în contextul în care domeniul energetic suferă de o lipsă acută de specialiști.

Programul „Ucenic Electrician” oferă ateliere de dezvoltare, activități extra-curriculare, stagii de practică și oportunități de angajare în sectorul de energie pentru sute de elevi înscriși din șapte județe ale regiunii Oltenia (Argeș, Dolj, Gorj, Teleorman, Mehedinți, Olt și Vâlcea).

Comunități locale

GRI 413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare

GRI 413-1

În cadrul programului s-au amenajat laboratoare electrice în licee, s-au acordat burse de performanță elevilor și s-au asigurat toate condițiile pentru continuarea formării lor în mediul online atunci când restricțiile pandemiei de Covid-19 le-au impus.

Având în vedere activitatea Adrem, care se desfășoară cu grijă și respect pentru mediu și comunitățile în care își desfășoară activitatea, am continuat și în 2021 tradiția participării la Maratonul Olteniei organizat de partenerul nostru, Grupul CEZ în România, într-o ediție hibridă care s-a desfășurat online, dar și fizic, la Râmnicu Vâlcea. În contextul crizei sanitare și al temerilor legate de răspândirea virusului, am întâmpinat provocări în completarea echipei de concurenți Adrem, însă am reușit să ne atingem obiectivul.

Adrem a fost în continuare unul dintre principalii sponsori ai evenimentului, iar toate veniturile adunate în cadrul ediției cu nr. 9 a Maratonului au fost direcționate către: Spitalul de Urgență Râmnicu Vâlcea – Secția de Neonatologie; Fundația „Alex Tache” care construiește Casa Nest – o casă pentru copiii abandonati; programul „Vreau în clasa a-9-a” al Fundației World Vision România – pentru accesul la educație al elevilor din mediul rural.

Pentru susținerea proiectelor din cadrul celor trei piloni (Educație, Dezvoltare Comunitară și Sustenabilitate), în 2022 am redirecționat o parte din impozitul pe profit către organizațiile care activează în domeniile noastre cheie: Asociația pentru Valori în Educație (susținerea și îmbunătățirea sistemului educațional în România); Fundația CMU – Regina Maria (dezvoltă proiecte sustenabile și durabile în domeniul sănătății și al educației); Asociația Viitor Plus (dezvoltă programe de educație pentru mediu, antreprenariat social, acțiuni de împăduriri, reutilizare și reciclare, voluntariat pentru mediu, amenajare ecoturistică și construcție de panouri solare).

În plus, am oferit sponsorizări către organizația „Cercetașii României”, pentru organizarea TEDx Youth la Drobeta Turnu Severin, și Asociația Județeană „Sportul pentru Toți” Dâmbovița.

Am continuat să sprijinim proiectul „Ucenic electrician” și în 2022, iar prin alăturarea noastră ca partener și sponsor, dar și a altor companii care au susținut această inițiativă și continuă să o facă, în 2022 elevii și profesorii înscriși au beneficiat și de alte programe de dezvoltare personală, recunoscute la nivel internațional, în plus față de atelierelor deja incluse în proiect, dar și mai multă pregătire tehnică și oportunități de internship. În același an proiectul a fost premiat cu “Gold Recognition for Best Practices” în Community Investment din partea Community Index.

Am susținut livrarea programului The Duke of Edinburgh's International Award Romania către școlile implicate în programul „Ucenic Electrician”, oferind astfel oportunitatea participării elevilor și adulților la formări. Au fost organizate ateliere de educație financiară în licee, acțiuni punctuale prin intermediul Clubului de practică și o Tabără de Aventură pentru 30 de ucenici și mentorii lor în care elevii au învățat valoarea echipei, importanța inițiativei și au marcat încheierea unui nou ciclu din viața lor de ucenici. În plus, managerii județeni ai Adrem din Oltenia au reprezentat compania noastră la deschiderea anului și programului la școlile cuprinse în proiect, unde au încurajat viitorii profesioniști din domeniul nostru.

În timpul anului 2022 ucenicii electricienii au însoțit echipele Adrem la o lucrare pe teren, alături de reprezentanții CEZ, pentru a face practică și a se familiariza cu domeniul energiei direct la fața locului.

Comunități locale

GRI 413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare

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 2022 am păstrat tradiția parteneriatului la Maratonul Olteniei, ediție aniversară de 10 ani, unde am participat ca sponsori și cu voluntari din rândul angajaților Adrem care s-au implicat în cursele fizice și virtuale ale evenimentului. Pasiunea pentru alergare s-a transformat într-o oportunitate de a susține comunitatea din care facem parte și am sprijinit împreună trei cauze sociale care au generat schimbare pozitivă prin: Fundația „Renașterea” – au fost oferite teste gratuite Babeș–Papanicolau în cadrul unei unități de diagnostic mobil; Organizația Narada – au fost soluționate alerte educaționale înscrise în platforma HartaEdu.ro; Asociația Viitor Plus – s-au instalat panouri fotovoltaice la o familie, pentru a oferi un cămin mai bun, alimentat de energie 100% din surse regenerabile.



6



Clienți și furnizori

Clienți și furnizori

Practica de achiziții

GRI 3-3

Având în vedere importanța Grupului Adrem în domeniul în care își desfășoară activitatea, se consideră esențială asigurarea calității produselor și serviciilor oferite. În acest sens, practicile de achiziții ale Grupului Adrem joacă un rol important în piața de energie, astfel că este fundamental să asigurăm produse și servicii pentru clienții noștri care să îndeplinească standardele de calitate reglementate.

Încă de la înființare, ne-am angajat față de partenerii noștri de afaceri, cât și față de comunitățile în care activăm, să contribuim la dezvoltarea și eficientizarea sistemului energetic, având astfel impact în plan economic, social și de mediu. Eforturile noastre de a promova practicile de responsabilitate socială se concentrează asupra siguranței angajaților noștri, asupra educației și a mediului.

Comaniile Adrem au la bază principiile de management integrat, asigurând astfel eficiență și adaptabilitate. Toate procesele din cadrul companiilor Adrem intră sub incidența sistemului de management integrat.

Grupul Adrem are implementate în companiile sale Certificate SR EN ISO 9001, SR EN ISO 14001 și SR ISO 45001. Aderarea la principiile managementului integrat ne ajută în satisfacerea la cel mai înalt nivel a cerințelor clienților și ne permite totodată să monitorizăm și să prevenim eventualele neconformități.

Procedurile de achiziții au impact direct în primul rând asupra partenerilor de business, întrucât nealinierea la standardele tehnice și de calitate reglementate pot avea consecințe în derularea proiectelor și implicit asupra managementului și angajaților. Implementarea procedurilor de achiziții joacă un rol important în verificarea eligibilității furnizorilor aleși, astfel încât proiectele gestionate de Grupul Adrem să fie conform angajamentelor asumate.

Practicile noastre de achiziții sunt supuse auditurilor interne (cu desfășurare semestrială) și auditurilor externe (cu desfășurare anuală). Suplimentar, procedura noastră are definiți indicatori de performanță (KPI) prin care evaluăm eficiența activității desfășurate. În cazul

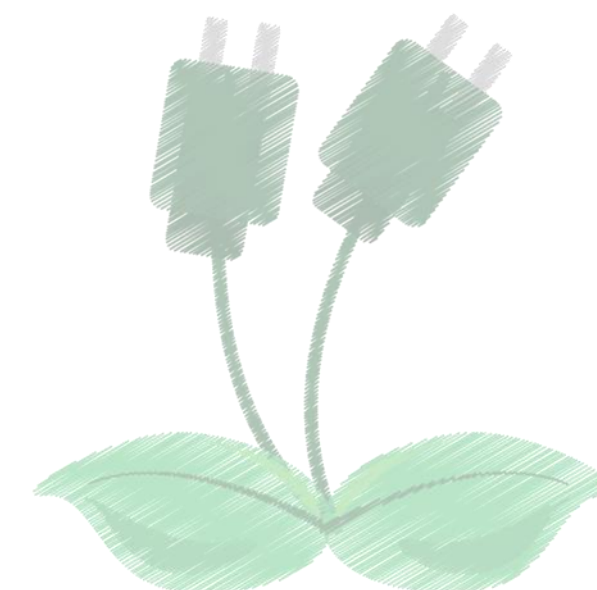
deosebit în care se constată abateri de la oricare dintre procedurile organizaționale se iau acțiuni corective în care angajații sunt sprijiniți în a soluționa aspectele menționate într-un termen limită de timp.

Toate companiile din cadrul Grupului Adrem aplică aceleași practici de achiziții, iar aceasta sunt cunoscute de către toți angajații organizației.

În anul 2022, suntem la fel de preocupați de impactul acțiunilor noastre asupra economiei, a mediului înconjurător și a mediului social, astfel că menținem și îmbunătățim constant procedurile/ practicile de achiziții.

Menționăm că lanțul de furnizori a răspuns pozitiv cerințelor și nevoii noastre constante de a se perfecționa.

În intervalul de referință 2021 – 2022 în urma auditurilor efectuate nu au fost identificate neconformități în cadrul procesului de achiziții.



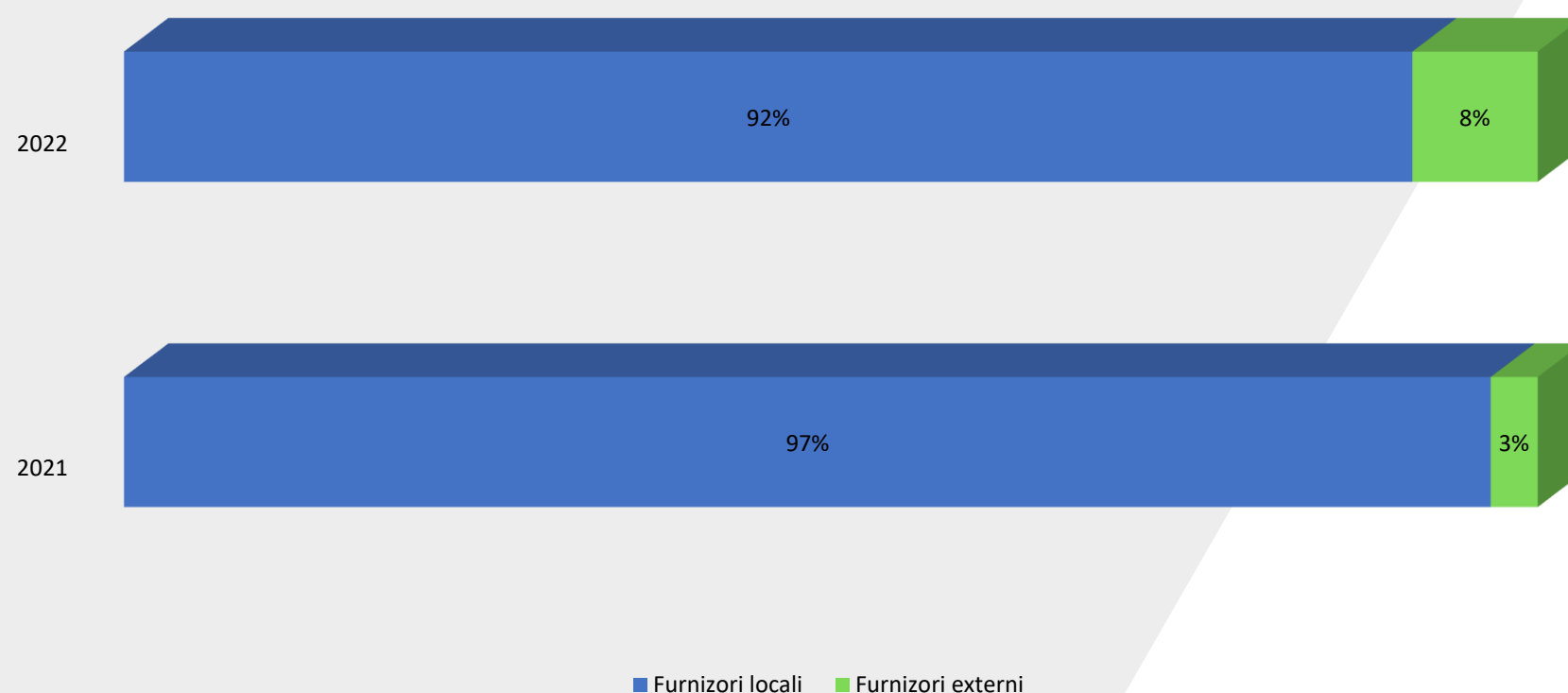
GRI 3-3

Clienți și furnizori

Practica de achiziții

GRI 204-1

Proportia cheltuielilor cu furnizori locali



- În 2022 se poate observa o pondere ușor crescută a furnizorilor externi, deoarece au fost aleși în urma unui proces de selecție în care am urmărit rentabilitatea financiară și capacitatea de producție.
- Atât în 2021, cât și în 2022 furnizorii locali au continuat să reprezinte o pondere de peste 90% din totalul furnizorilor cu care colaborează Grupul Adrem, care caută permanent să sprijine dezvoltarea economică a României.
- Prin comunitate locală și locații operaționale relevante ne referim la teritoriul României; Prin furnizori locali înțelegem societăți comerciale înregistrate pe teritoriul României, iar prin furnizori externi înțelegem societăți comerciale înregistrate în afara țării.

Confidențialitatea clienților

GRI 3-3

Grupul Adrem a evaluat ca și posibil impact că prin breșele de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților precum și o reputație scăzută în rândul clienților și al beneficiarilor clienților noștri. De aceea este o temă fundamentală pentru activitățile companiilor din Grup și 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 offline în cadrul cărora sunt prezentate inclusiv riscurile ce derivă din nerespectarea GDPR.

Având în vedere tehnologia digitală și evoluția sa, cu 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 are desemnată o persoană responsabilă 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 (ANSDCP) cât și pentru persoanele vizate care pot semnala nereguli în prelucrarea datelor cu caracter personal sau care pot solicita exercitarea drepturilor prevăzute în 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 menționăm:

- 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.

Clienți și furnizori

GRI 3-3

Confidențialitatea clienților

- norme și măsuri tehnice și organizatorice de securitate a informațiilor puse în aplicare pentru a elimina riscul accesului neautorizat la datele cu caracter personal.

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.

În mod frecvent este actualizat site-ul Grupului Adrem prin inserarea în secțiunea GDPR a noilor informații referitoare la politici, definiții, datele de contact ale DPO, drepturile persoanelor vizate și a tuturor informațiilor sau cerințelor legale impuse de GDPR.

GRI 418-1 Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți

Responsabilul cu Protecția Datelor cu caracter personal (DPO) din Grupul Adrem monitorizează zilnic adresa de e-mail protectiadatelor@adrem.ro pentru a fi informat urgent de orice breșă de securitate din sistem sau alte semnalări/nemulțumiri ale clienților/angajaților.

În perioada de referință 2021 - 2022 la nivelul Grupului nu au fost înregistrate plângeri/reclamații motivate și nu au fost detectate/înregistrate încălcări ale securității datelor cu caracter personal prelucrate. GRI 418-1



7



Despre raport

Despre raport

GRI 2-2 Acesta este al patrulea raport de sustenabilitate al Grupului ADREM (Adrem Invest SRL, Adrem Link SRL și Adrem Engineering SRL) și este realizat pentru perioada 01 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2022.

GRI 2-3 Prezentul raport cuprinde informații cu privire la activitatea Grupului ADREM și indicatorii relevanți care descriu impactul (pozitiv și negativ) economic, social și de mediu generat de activitatea și relațiile de afaceri ale Grupului.

Raportul de sustenabilitate este întocmit conform Standardelor GRI 2021 și respectă cerințele Directivei UE privind raportarea non-financiară 95/UE din 2014 și ale transunerii 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 întreaga perioadă a procesului de raportare am fost asistați de către consultantul nostru, Fine Business Consulting SRL.

Astfel, pentru a identifica aspectele materiale care sunt prezentate în acest raport, am realizat în perioada februarie 2023 - martie 2023 analiza de materialitate în urma căreia au fost identificate principalele impacturi (pozitive și negative). Analiza a fost realizată urmând indicațiile din Standardul GRI 3 – Subiecte materiale 2021.

GRI 2-5 Acest raport nu a fost auditat extern.

GRI 2-2 Acolo unde informațiile prezentate sunt relevante pentru o singură companie a Grupului Adrem, acest lucru a fost menționat în secțiunea respectivă. Informațiile care se referă la ADREM descriu activitatea tuturor companiilor din grup.

De-a lungul întregului proces de raportare am ținut cont de principiile de raportare definite în cadrul standardelor GRI 2021:

- **Acurateței** (engl. “Accuracy”) = Organizația trebuie să raporteze informații care sunt corecte și suficient de detaliate pentru a permite o evaluare a impactului organizației.
- **Echilibrului** (engl. “Balance”) = Organizația trebuie să raporteze informațiile într-un mod imparțial și să ofere o reprezentare corectă a impacturilor negative și pozitive ale

organizației.

- **Clarității** (engl. “Clarity”) = Organizația trebuie să prezinte informațiile într-un mod accesibil și ușor de înțeles.
- **Comparabilității** (engl. “Comparability”) = Organizația trebuie să selecteze, să compileze și să raporteze informații în mod consecvent pentru a permite o analiză a modificărilor impactului organizației în timp și o analiză a acestor impacturi în raport cu cele ale altor organizații.
- **Caracterului complet** (engl. “Completeness”) = Organizația trebuie să furnizeze suficiente informații pentru a permite o evaluare a impactului organizației în perioada de raportare.
- **Contextului de sustenabilitate** (engl. “Sustainability context”) = Organizația trebuie să raporteze informații despre impactul său în contextul mai larg al sustenabilității.
- **Actualității** (engl. “Timeliness”) = Organizația trebuie să raporteze informațiile într-un program regulat și să le pună la dispoziție la timp pentru ca utilizatorii de informații să ia decizii.
- **Verificabilității** (engl. “Verifiability”) = Organizația trebuie să adune, să înregistreze, să compileze și să analizeze informațiile în așa fel încât acestea să poată fi examinate pentru a stabili calitatea lor.

Nicio informație prezentată în rapoartele noastre de sustenabilitate anterioare nu necesită a fi reformulată. **GRI 2-4**

Așa cum ne am propus în raportul anterior, publicat în 2021 continuăm raportarea biennială a rezultatelor obținute de Grupul Adrem pe linia sustenabilității. **GRI 2-3**

Pentru orice informații suplimentare privind rezultatele noastre de sustenabilitate ne puteți contacta la adresa de e mail sustenabilitate@adrem.ro.

Despre raport

Identificarea și ierarhizarea stakeholderilor

Pentru ierarhizarea stakeholderilor au fost utilizate următoarele criterii de evaluare a fiecărei categorii:

- **Responsabilitate:** cei conectați la organizație prin intermediul unor contracte și/sau politici juridice, financiare sau regulamente operaționale;
- **Influență:** cei care sunt abilitați să influențeze atingerea de către organizație a obiectivelor 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;
- **Dependență:** cei care sunt cei mai dependenți de organizație, clienți care 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, precum reprezentanții sindicatelor, liderii comunităților, autorități locale etc.

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 1,90 relevanță scăzută (Low);
- intervalul cuprins între 1,90 și 2,60 relevanță medie (Medium);
- intervalul cuprins între 2,60 și 3,00 relevanță mare (High).

Categorii de stakeholder	Medie
Angajați*	2,62
Autorități locale	2,60
Finanțatori (bănci/ fonduri de investiții)	2,20
Clienți (B2B și B2C)	2,08
Furnizori	2,06
Autorități centrale	2,06
Mass Media	1,90
Comunitatea locală (primării, unități de învățământ, spitale, etc.)	1,66
Societate civilă (ONG-uri, Institute de cercetare, mediul academic, etc.)	1,38

*În categoria de stakeholderi „Angajați” se regăsesc: acționari, top management, middle management, reprezentanți ai sindicatului, angajați.

În urma ierarhizării, top managementul a hotărât că toate categoriile de stakeholderi sunt relevante și au fost implicate în procesele consultative pentru stabilirea conținutului raportului de sustenabilitate.

Despre raport

GRI 2-29

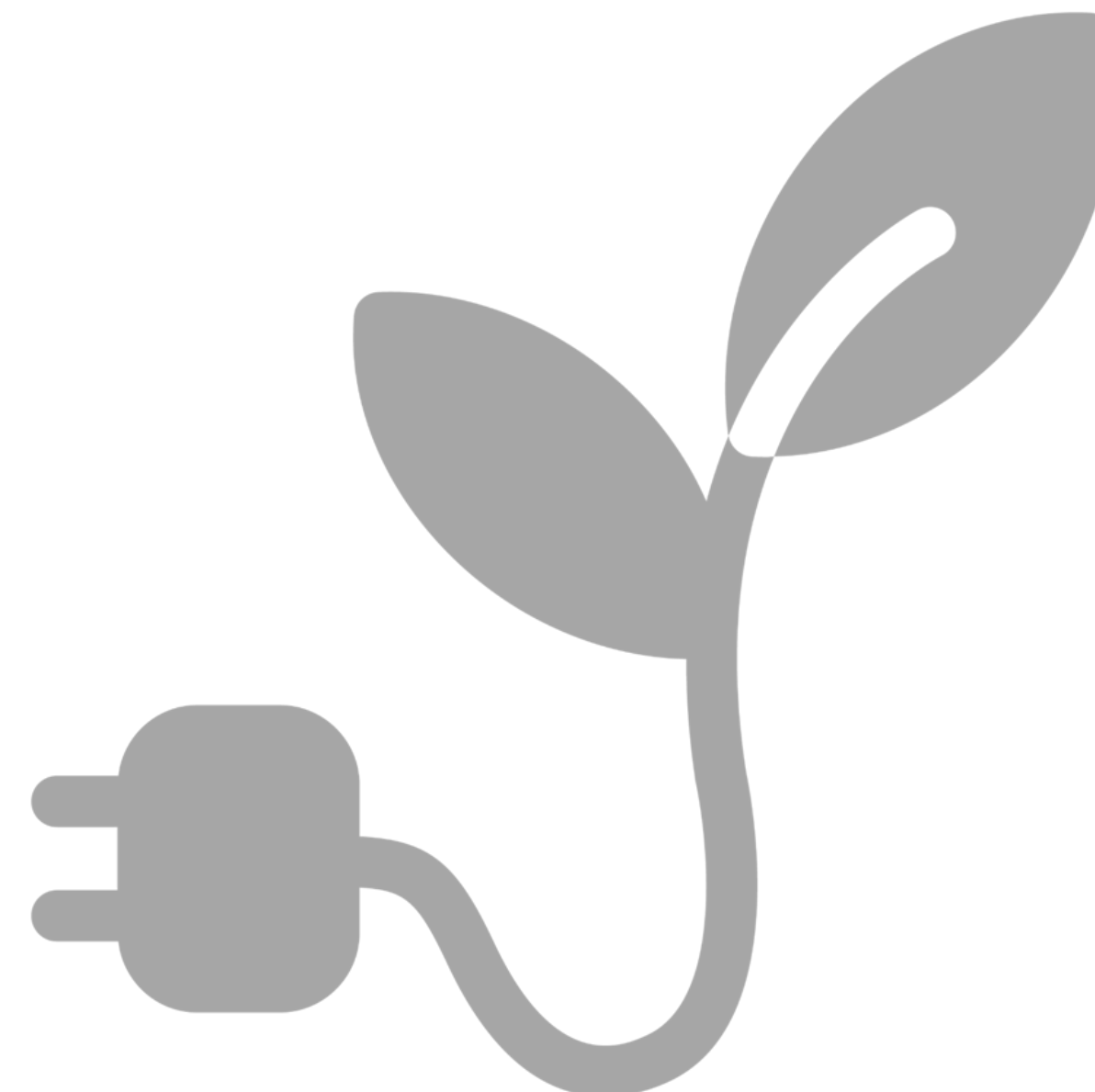
Identificarea, ierarhizarea și gruparea în domenii a impacturilor pozitive și negative

GRI 3-1

La nivelul anului 2022 s-a început identificarea ariilor de impact, atât pozitiv cât și negativ, iar ulterior potențialele impacturi pentru fiecare linie de business din cadrul Grupului Adrem. Aceste impacturi au fost supuse consultării, atât intern, cât și cu toate categoriile de stakeholderi. Această consultare a fost necesară pentru stabilirea relevanței impacturilor definite și alocării lor în mod corect pe domenii materiale.

Metoda de consultare a avut în comun chestionarul de sustenabilitate, un instrument folosit în campania online de sondare a opiniei stakeholderilor. Au fost invitați să-și ofere feedback-ul un număr de 1080 de stakeholderi din toate categoriile relevante; am primit un număr de 125 de răspunsuri.

Prin aplicarea chestionarului, stakeholderii au evaluat atât impacturile pozitive, cât și cele negative pentru raportul de sustenabilitate al companiei și au propus și alte aspecte de interes pentru ei. Chestionarul de sustenabilitate, prezentat stakeholderilor în cursul întâlnirilor sau în campania de sondaje online, a oferit și spațiu pentru semnalarea aspectelor relevante pentru respondenți în domeniile economic, social și mediu. În urma analizei rezultatelor obținute a fost înregistrată următoarea ierarhie a relevanței pentru stakeholderi a aspectelor propuse de companie:



Despre raport

Identificarea, ierarhizarea și gruparea în domenii a impacturilor pozitive și negative

GRI 2-29
GRI 3-1

GRI 2-29
GRI 3-1

Impacturi pozitive

Standard GRI	Aspecte relevante în urma ierarhizării impacturilor pozitive	Medie evaluare stakeholderi	Categoriile de stakeholderi
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	4,71	Autorități Locale, Angajați, Furnizori
GRI 205	Anticorupție	4,63	Subcontractori, Mass-Media, Furnizori
GRI 404	Educație și pregătire profesională	4,63	Autorități Locale, Societate Civilă, Furnizori
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	4,62	Clienți, , Furnizori, Angajați
GRI 406	Nediscriminare	4,61	Autorități Locale, Angajați, Societate Civilă
GRI 401	Angajați	4,58	Angajați, Clieți, Furnizori
Expunere Adrem	Codul de conduită etică	4,54	Societate Civilă, Furnizori, Clieți
GRI 306	Deșeuri	4,53	Subcontractori, Angajați, Furnizori
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	4,52	Angajați, Furnizori, Clieți
GRI 413	Comunități locale	4,48	Societate Civilă, Furnizori, Mass-Media
GRI 201	Performanță economică	4,42	Autorități Locale, Furnizori, Subcontractori
Expunere Adrem	Sistem eficient de guvernare	4,42	Subcontractori, Angajați, Clieți
GRI 302	Energie	4,42	Societate Civilă, Subcontractori, Furnizori
Expunere Adrem	Managementul riscului	4,40	Subcontractori, Societate Civilă, Furnizori
GRI 307	Conformitate cu legislația de mediu	4,40	Furnizori, Clieți, Angajați
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	4,40	Societate Civilă, Clieți, Furnizori
GRI 204	Practica de achiziții	4,37	Subcontractori, Furnizori, Clieți
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	4,35	Angajați, Societate Civilă, Clieți

Despre raport

Identificarea, ierarhizarea și gruparea în domenii a impacturilor pozitive și negative

Impacturi negative

Standard GRI	Aspecte relevante în urma ierarhizării impacturilor negative	Medie evaluare stakeholderi	Categoriile de stakeholderi
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	4,60	Autorități Locale, Alta, Clienți
Expunere Adrem	Codul de conduită etică	4,53	Subcontractori, Angajați, Clienți
GRI 205	Anticorupție	4,53	Mass-Media, Alta, Angajați
GRI 406	Nediscriminare	4,50	Alta, Angajați, Clienți
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	4,49	Clienți, Furnizori, Angajați
GRI 201	Performanță economică	4,41	Furnizori, Angajați, Clienți
Expunere Adrem	Sistem eficient de guvernare	4,36	Subcontractori, Furnizori, Angajați
Expunere Adrem	Managementul riscului	4,30	Subcontractori, Furnizori, Angajați
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	4,20	Alta, Angajați, Clienți
GRI 302	Energie	4,06	Subcontractori, Societatea Civilă, Furnizori
GRI 401	Angajați	3,95	Furnizori, Clienți, Angajați
GRI 404	Educație și pregătire profesională	3,93	Furnizori, Societatea Civilă, Alta

GRI 2-29
GRI 3-1

Despre raport

GRI 3-2 Analiza de materialitate

GRI 3-2

În urma analizei derulate, Adrem a decis să includă în actualul raport toată lista impacturilor identificate și evaluate cu stakeholderii, fără a stabili o limită de materialitate. Acestea au fost grupate în domenii materiale după cum urmează:

Impacturi pozitive materiale

Standardul GRI	Domeniu material	Impacturi pozitive	Media notelor acordate	Poate afecta drepturile omului
GRI-306	Deșeuri	Protejarea biodiversității prin reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora. Reducerea amprentei de carbon prin reducerea cantităților de deșeuri. Reducerea consumului de resurse naturale prin reciclarea deșeurilor.	4,77	NU
GRI-302	Energie	Prin reducerea consumului de energie compania se aliază eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducerea amprentei de CO2. Prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprentei de carbon a clienților noștri.	4,71	NU
Expunere Adrem	Sistem eficient de guvernare	O bună guvernare duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea reduce cheltuielile inutile și aduce performanță economică.	4,71	NU
GRI-307	Conformitatea cu legislația de mediu	Avem un impact pozitiv asupra protejării mediului prin asigurarea conformității cu legislația în vigoare. Prin asigurarea la nivelul companiei a conformității cu legislația se asigură creșterea conștientizării comunităților locale asupra importanței problematice de mediu.	4,7	NU
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Oferirea de cursuri cu privire la securitatea și sănătatea la locul de muncă a tuturor angajaților duce la o rată minimă a incidentelor la locul de muncă. Oferirea de echipamente și tehnică noi pentru prevenirea incidentelor. Toate acțiunile pe linie SSM asigură respectarea drepturilor angajaților la un loc de muncă decent.	4,56	DA
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	Creșterea calității activității profesionale și a deciziilor manageriale prin includerea în procesul de recrutare/ promovare a tuturor categoriilor de vârstă, dizabilități, rasă/etnie, gen, religie/credință și cultură, orientare sexuală. Accesul la muncă pentru toate categoriile de angajați.	4,42	DA
Expunere Adrem	Codul de conduită etică	Implementarea unor măsuri de conduită prin adoptarea unor politici și proceduri duce la eliminarea practicilor neconcurențiale sau discriminatorii.	3,69	DA
GRI-204	Practica de achiziții	Prin achiziția de la producători locali este sprijinită dezvoltarea economică a comunităților din zonele operaționale. Aprovizionarea în proximitate duce la o amprentă de CO2 scăzută, prin reducerea rutelor de transport a produselor. Apropierea de zona operațională favorizează auditarea / controlarea conformității activității furnizorului cu legislația în vigoare (drepturile omului, SSM, protecția mediului, etc.).	3,67	NU DA

Despre raport

GRI 3-2 Analiza de materialitate

GRI 3-2

Impacturi pozitive materiale – continuare

Standardul GRI	Domeniu material	Impacturi pozitive	Media notelor acordate	Poate afecta drepturile omului
GRI 413	Comunități locale	Creșterea economică a zonei operaționale prin implicarea în proiecte de dezvoltare a comunităților locale (activități de CSR). Sprijinirea sistemului educațional prin asocierea cu diferite instituții de învățământ pentru formarea profesională a tinerilor (ex. programul „Ucenic electrician”).	3,35	NU
GRI-201	Performanța economică	Creșterea economică a zonei operaționale prin taxele plătite. Asigurarea unei rate reduse de șomaj în comunitățile operaționale.	3,32	NU
Expunere Adrem	Managementul riscului	Prin analize de risc periodice și dezvoltarea măsurilor de evaluare și control a riscului se asigură stabilitatea grupului din punct de vedere operațional, financiar și al angajaților. O bună gestionare a riscului duce la o eficiență mai mare a companiei, pierderi mai mici, costuri operaționale scăzute și implicit un profit mai mare, deci un nivel ridicat de reziliență.	3,31	NU
GRI-205	Anticorupție	Implementarea de politici anticorupție, prin reglementări interne (Codul de conduită al angajaților, Regulamentul intern), instruirea periodică a angajaților în această direcție și încurajarea acestora în a identifica și raporta astfel de acte conduce la eliminarea corupției și deci la creșterea economică a comunităților locale din zonele operaționale.	3,18	DA
GRI 401	Angajați	Prin oferirea de locuri de muncă stabile, cu beneficii generoase, participăm la reducerea emigrației forței de muncă. Prin condiții de muncă bune și stabile se asigură o rată de șomaj redusă în zonele operaționale.	3,03	NU
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	Sprijinirea angajaților în creșterea cunoștințelor și a competențelor în toate domeniile de activitate contribuie la dezvoltarea resursei umane din comunitățile locale.	2,87	DA
GRI 406	Nediscriminare	Creșterea nivelului de satisfacție, implicare și loialitate a angajaților față de companie.	2,86	DA
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	Negocierile salariale și operaționale cu reprezentanții salariați duc la o transparență a relațiilor de muncă și o stabilitate a acestora, asigurând respectarea drepturilor angajaților.	2,83	DA
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Creșterea imaginii companiei ca angajator prin asigurarea unui nivel ridicat de employee engagement (implicarea angajaților) și dezvoltarea culturii organizaționale. Consultarea cu reprezentanții salariați în privința relațiilor de muncă duce la stabilitatea locurilor de muncă și la respectarea drepturilor omului și ale angajaților.	2,73	NU
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Asigură respectarea dreptului clienților prin protejarea datelor cu caracter personal.	2,59	DA

Despre raport

GRI 3-2 Analiza de materialitate

GRI 3-2

Impacturi negative materiale

Standardul GRI	Domeniu material	Impacturi negative	Media notelor acordate	Poate afecta drepturile omului
GRI 406	Nediscriminare	Discriminarea poate crea un mediu de lucru ostil și cu efecte negative asupra afacerii, fie că este o reputație proastă sau scăderea moralului și productivității angajaților.	4,75	DA
GRI-302	Energie	Având în vedere specificul serviciilor noastre ce necesită deplasarea angajaților în teren, avem un impact negativ prin consumul de combustibil, ca resursă neregenerabilă ce conduce la creșterea amprentei de CO2. Prin reducerea consumului de energie este afectată întreaga industrie energetică clasică cu impact direct asupra angajaților acesteia.	3,7	NU
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	Costurile crescute cu pregătirea profesională precum și durata lungă a cursurilor, care duce la o lipsă temporară de personal, cu impact direct asupra eficienței activității operaționale.	3,28	DA
Expunere Adrem	Codul de conduită etică	Nerespectarea conduitei etice poate duce la disfuncționalități în rândul angajaților sau în relația cu autoritățile și implicit la scăderea performanței economice.	3,19	DA
GRI-205	Anticorupție	Corupția în cadrul unei companii duce la daune financiare, o reputație deteriorată în piață, care provoacă mai puține oportunități de afaceri. În urma acestora, moralul angajaților scade, prin urmare și productivitatea care duce la pierderi suplimentare de profit.	3,15	DA
Expunere Adrem	Sistem eficient de guvernare	În lipsa unui sistem de guvernare există posibilitatea ca organizația să ia decizii și investiții proaste, împreună cu incapacitatea de a rambursa creditele sau datoriile către furnizori.	3,02	DA
GRI 201	Performanța economică	Condiții de creditare neavantajoase pot duce la stoparea dezvoltării și implicit diminuarea taxelor plătite de Adrem și a salariilor. Performanța economică scăzută poate duce la scăderea salariilor angajaților precum și a numărului locurilor de muncă. Creșterea ratei de șomaj în comunitățile operaționale.	2,92	NU
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Nerespectarea normelor de securitate și sănătate în muncă duce la indisponibilitatea forței de muncă și la creșterea cheltuielilor sociale cu tratamente sau internări.	2,79	DA
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Prin breșele de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților precum și o reputație scăzută în rândul consumatorilor.	2,4	DA
Expunere Adrem	Managementul riscului	Negestionarea riscurilor aduce imposibilitatea de a anticipa eventualele evenimente negative care pot afecta compania prin care să atenueze, prevină sau reducă amploarea unui posibil prejudiciu.	2,28	NU
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	Duce la nemulțumiri atât în rândul angajaților, cât și în rândul furnizorilor, ceea ce poate determina imposibilitatea de a desfășura optim activitatea.	2,15	DA
GRI 401	Angajați	Crearea unei cereri de forță de muncă specializată în domeniul energetic pune presiune pe sistemul de învățământ profesional.	2,03	NU

Despre raport

GRI 3-2 Analiza de materialitate

Deși legislația din România prevede protejarea drepturilor omului și drepturilor angajaților, Adrem a dezvoltat în cadrul documentelor interne (Regulament Intern, Cod de conduită, etc) un sistem de guvernanță menit să asigure un cadru sănătos de dezvoltare personală și profesională. Subiectul este prezentat în detaliu în cadrul capitolului nr. 3 – Angajați.

Pentru a reprezenta evoluția impacturilor în primele noastre cicluri de raportare a fost realizat tabelul următor:

Standardele GRI	Aspecte materiale	Raportate în 2019-2020	Raportate în 2021-2022
GRI 201	Performanța economică	DA	DA
GRI 204	Practica de achiziții	DA	DA
GRI 205	Anticorupție	DA	DA
GRI 302	Energie	DA	DA
GRI 306	Deșeurii	DA	DA
GRI 307	Conformitatea cu legislația de mediu	DA	DA (GRI 2-27)
GRI 401	Angajați	DA	DA
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	DA	DA
GRI 403	Sănătate și securitate în muncă	DA	DA
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	NU	DA
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	NU	DA
GRI 406	Nediscriminare	DA	DA
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	NU	DA
GRI 413	Comunități locale	DA	DA
GRI 418	Protecția datelor clienților	DA	DA
Expunere Adrem	Sistem eficient de guvernare	NU	DA
Expunere Adrem	Managementul riscului	NU	DA
Expunere Adrem	Codul de conduită etică	NU	DA

Aspectul GRI 307 a fost material pentru Adrem în ciclurile anterioare de raportare și l-am raportat sub indicatorul GRI 2-27.





Anexe

Anexa 1 – Indexul de conținut GRI



Declarație de utilizare	Grupul Adrem a raportat în conformitate cu Standardele GRI pentru perioada 1 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2022.
GRI 1 folosit	GRI 1: Fundament 2021
Standard Sectorial GRI aplicat	Nu se aplică



**CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE**

2023

Pentru Indexul de conținut - Serviciul Esențial (engl. "Content Index - Essentials Service"), Serviciile GRI au analizat că Indexul de conținut GRI este prezentat în mod clar, într-o manieră în concordanță cu Standardele și că referințele pentru expunerile de la 2-1 la 2-5, 3-1 și 3-2 sunt aliniate cu secțiunile corespunzătoare din corpul raportului. Serviciul a fost efectuat pe versiunea în limba engleză a raportului.

Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	OMISIUNE/Motive de OMISIUNE			Standard GRI Sectorial
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație	
Expuneri Generale						
GRI 2: Expuneri Generale 2021	2-1 Detalii organizaționale	6-8, 18			<i>A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.</i>	N/A
	2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației	6, 90				
	2-3 Perioada raportării, frecvența și datele de contact	90				
	2-4 Modificări față de raportarea precedentă	90				
	2-5 Verificare externă	90				
	2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri	6				
	2-7 Angajați	7, 47-48				
	2-8 Lucrători care nu sunt angajați	-	GRI 2-8	Nu se aplică	Grupul Adrem nu folosește serviciile unor lucrători care nu sunt angajați, toate activitățile fiind realizate de angajați cu contract de muncă, conform legislației în vigoare.	
	2-9 Structura și componența guvernantei	16-18				
	2-10 Nominalizarea și selecția conducerii organizației	19				
	2-11 Cea mai înaltă poziție de conducere a organizației	19				
	2-12 Rolul conducerii organizației în supravegherea managementului impactului	19-20				
	2-13 Delegarea responsabilității pentru managementul impacturilor	21				
	2-14 Rolul conducerii organizației în raportarea de sustenabilitate	18				
	2-15 Conflictul de interese	21				
	2-16 Comunicarea preocupărilor critice	22				
	2-17 Cunoștințele colective ale conducerii companiei	13, 23				
	2-18 Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernanță	21	GRI 2-18	Informație indisponibilă/ incompletă	În 2021 și 2022 nu s-a evaluat performanța membrilor board-ului pe linia de impactului asupra economiei, mediului și oamenilor. Top Managementul Adrem isi propune ca în perioada următoare să analizeze oportunitatea dezvoltării unor astfel de procese de evaluare.	
2-19 Politicile de remunerare	-	GRI 2-19	Constrângeri de confidențialitate	Nu putem face publice datele privind politicile de remunerare ca urmare a unor constrângeri legate de confidențialitatea acestor date, conform contractelor încheiate între companie și angajați/top management.		
2-20 Proces de determinare a remunerației	-	GRI 2-20	Constrângeri de confidențialitate			
2-21 Rata anuală de compensare	-	GRI 2-21	Constrângeri de confidențialitate			

Anexa 1 – Indexul de conținut GRI



Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	OMISIUNE/Motive de OMISIUNE			Standard GRI Sectorial
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație	
Expuneri Generale						
GRI 2: Expuneri Generale 2021	2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă	3-4, 22-23				N/A
	2-23 Angajamente de politici	15, 22, 25, 29, 42				
	2-24 Integrarea angajamentelor de politici	24, 26-27, 29, 43				
	2-25 Procese de remediere a impacturilor negative	27-29				
	2-26 Mecanisme de solicitare a consilierii și semnalare a preocupărilor	30				
	2-27 Respectarea legilor și a reglementărilor	24, 80				
	2-28 Apartenența Grupului Adrem la organizații	12				
	2-29 Abordarea consultării părților interesate	18, 91-94				
	2-30 Libertatea de asociere și Negociere Colectivă	40, 44				
Aspecte materiale						
GRI Topic Material - GRI 3						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-1 Procesul de determinare a aspectelor materiale	91 - 94	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.			
	3-2 Lista aspectelor materiale	95 - 98				
Performanța economică						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	34				N/A
GRI 201: Performanța economică - 2016	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	35-36				N/A
	201-4 Asistență financiară primită de la guvern	36				N/A
Practica de achiziții						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	86				N/A
GRI 204: Practica de achiziții - 2016	204-1 Proporția cheltuielilor cu furnizori locali	87				N/A
Anticorupție						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	37				N/A
GRI 205: Anticorupție - 2016	205-2 Comunicare și formarea profesională despre politicile și procedurile de anticorupție	37				N/A
	205-3 Incidente de corupție confirmate și acțiuni întreprinse	38				N/A
Energie						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	70				N/A
GRI 302: Energie - 2016	302-1 Consumul de energie în interiorul organizației	71-72				N/A
	302-3 Intensitatea energiei	73				N/A

Anexa 1 – Indexul de conținut GRI



Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	OMISIUNE/Motive de OMISIUNE			Standard GRI Sectorial
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație	
Deșuri						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	74 - 75				N/A
GRI 306: Deșuri - 2020	306-1 Generarea de deșuri și impacturi semnificative legate de acestea	76				N/A
	306-2 Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșuri	76				N/A
	306-3 Deșuri generate	77 -78				N/A
	306-4 Deșuri deviate de la eliminare	79				N/A
	306-5 Deșuri direcționate către eliminare	77 -78				N/A
Conformitatea cu legislația de mediu						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	79 - 80				N/A
GRI 2: Expuneri Generale 2021	2-27 Respectarea legilor și a reglementărilor	80				N/A
Angajați						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	42-44				N/A
GRI 401: Angajați - 2016	401 - 1 Noi angajați și fluctuații de personal	48 - 51				N/A
GRI 401: Angajați - 2016	401 - 2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiuni de normă	46				N/A
GRI 401: Angajați - 2016	401 - 3 Concediu de creștere a copiilor	51 - 52				N/A
Supliment Sectorial G4 - sectorul de utilități electrice	EU15 Angajați eligibili pentru pensionare în următorii 5 și 10 ani	52 - 55				N/A
Relații de muncă						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	55				N/A
GRI 402: Relații de muncă - 2016	402-1 Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale	55				N/A
Securitate și sănătate în muncă						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	56				N/A
GRI 403: Securitate și sănătate în muncă - 2018	403-1 Sistemul de management de securitate și sănătate	56				N/A
	403-2 Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională	56-57				N/A
	403-3 Servicii de sănătate a muncii	57				N/A
	403-4 Participarea, consultarea și comunicarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea în muncă	57-58				N/A
	403-5 Instruirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă	58 - 59				N/A
	403-6 Promovarea sănătății angajaților	59 - 60				N/A
	403-7 Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri	60				N/A
	403-8 Lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă	61				N/A

Anexa 1 – Indexul de conținut GRI



Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	OMISIUNE/Motive de OMISIUNE			Standard GRI Sectorial
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație	
GRI 403: Securitate și sănătate în muncă - 2018	403-9 Accidente de muncă	61 - 62				N/A
	403-10 Îmbolnăviri profesionale	62				N/A
Educația și pregătirea profesională a angajaților						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	45, 63				N/A
GRI 404: Educația și pregătirea profesională a angajaților - 2016	404-1 Numărul mediu de ore de instruire, pe an, per angajat	63				N/A
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție	63 - 64				N/A
	404-3 Evaluarea performanțelor	45				N/A
Diversitate și egalitate de șanse						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	64				N/A
GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse - 2016	405-1 Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților	65 - 66				N/A
	405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților	67 - 68				N/A
Nediscriminare						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	39-40				N/A
GRI 406: Nediscriminare - 2016	406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse	40				N/A
Libertatea de asociere și Negociere Colectivă						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	40				N/A
GRI 407: Libertatea de asociere și Negociere Colectivă - 2016	407-1 Operațiuni și furnizori în care dreptul la libertatea de asociere și de negociere colectivă poate fi în pericol	40	GRI 407-1	Informație indisponibilă/ incompletă	Adrem evaluează furnizorii săi doar pe baza unor criterii de calitate și de Securitate și sănătate în muncă și nu deține în prezent mijloace de evaluare a acestora asupra respectării libertății de asociere și negociere colectivă	N/A
Comunități locale						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	82				N/A
GRI 413: Comunități locale - 2016	413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare	82 - 84				N/A
Confidențialitatea clienților						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	87 - 88				N/A
GRI 418: Confidențialitatea clienților - 2016	418-1 Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți	88				N/A
Managementul Riscului						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	31-32				N/A
Expunere Adrem: Managementul Riscului	Analiza structurii de risc a grupului Adrem	32				N/A
Codul de conduită etică						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	33				N/A
Expunere Adrem: Codul de conduită etică	Cazuri de încălcare a conduitei etice	33				N/A
Sistem eficient de guvernare						
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	25-29				N/A
Expunere Adrem: Sistem eficient de guvernare	Rezultatele auditării sistemului de guvernare	9				N/A

Anexa 2 – Glosar

Abreviere	Termen	Definiție
AE	Adrem Engineering SRL	
AGFR	Asociația Generală a Frigotehniștilor din Romania	http://www.agfro.ro/
AI	Adrem Invest SRL	
AL	Adrem Link SRL	
A-LST-R	Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România	http://www.smartsb.ro/alstr/
ANRE	Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei	www.anre.ro
ANSDCP	Autoritatea Națională de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal	
APREL	Asociația Patronatul Român din Industria Electrotehnică	https://www.aprel.ro/
B2B	Business to business	
B2C	Business to client	
BRML	Biroul Român De Metrologie Legală	https://www.brml.ro/
CAS	Contribuția de asigurări sociale	
CASS	Contribuția de asigurări de sănătate	
CCM	Contract 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
CCO	Chief Operational Officer	
CEO	Chief Executive Officer	
CFO	Chief Financial Officer	
CIC	Concediu de îngrijire a copilului	Concediul de creștere a copilului
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
CNBO	Chief New Business Officer	
CNCD	Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	
CNR-CME	Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei	https://cnr-cme.ro/en/home/
CONAF	Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin	https://conaf.ro/
CRE	Centrul Român al Energiei	https://www.crenerg.org/
CSR	Corporate Social Responsibility	Responsabilitate socială corporativă
CSSM	Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă	Are scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
CVI	Credit Value Investment	
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
ESG	Environmental, Social and Governance	
FTE	Full-time equivalent	Măsoară numărul total de angajați cu normă întreagă care lucrează la orice organizație
PIB	Produs Intern Brut	
GDPR	General Data Protection Regulation	Regulamentul general privind protecția datelor cu caracter personal
GRI	Global Reporting Initiative (Inițiativa globală de raportare)	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
I.N.C.D.P.M	Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii	http://www.inpm.ro/index.php?language=ro
ISC	Inspectoratul de Stat în Construcții	https://isc.gov.ro/IC_B.html
ISCIR	Inspecția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat	https://iscir.ro/

Anexa 2 – Glosar

Abreviere	Termen	Definiție
ISO 14001	SR EN ISO 14001 2015	Standard of the International Organization for Standardization establishing an environmental management system.
ISO 27001	SR EN ISO 27001 2013	Standard of the International Organization for Standardization establishing a management system for information security and demonstrating the commitment to the protection of processed data, business continuity and compliance with national and international legislation in the field.
ISO 45001	SR EN ISO 45001 2018	Standard of the International Organization for Standardization establishing an occupational health and safety management system
ISO 9001	SR EN ISO 9001 2015	Standard of the International Organization for Standardization establishing the Quality Management System that defines how an organization operates to meet the requirements of customers and stakeholders.
IT	Tehnologia Informației	
KPI	Key Performance Indicators	Indicatori de performanță importanți
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.sdgs.un.)
OUG	Ordonanță de urgență	
RBL	Romanian Business Leaders	https://www.rbls.ro/
ReThink România	Rethink România	https://rethinkromania.ro/
SMI	Sistem de management integrat	
SMS	Short Message Service	
SSM	Securitate și sănătate 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
PSI	Prevenirea și stingerea incendiilor	
tep	Tone echivalent petrol	
U.G.I.R.	Uniunea Generală a Industriașilor din România	https://ugir-1903.ro/en/index.php
	Pactul Ecologic European	European Green Deal, aprobat în 2020, este un set de inițiative politice ale Comisiei Europene cu scopul general de a face Uniunea Europeană neutră din punct de vedere climatic în 2050.
	Sustenabilitate	Satisfacerea nevoilor prezentului fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.
	Stakeholderi (Părțile interesate)	Părțile interesate sunt persoane sau grupuri care au interese care sunt afectate sau ar putea fi afectate de activitățile organizației.
	Standardele GRI	Standardele de raportare a sustenabilității cele mai utilizate la nivel internațional definite de către GRI. (https://www.globalreporting.org)
	Impact	Efectul pe care organizația îl are sau ar putea avea asupra economiei, mediului și oamenilor, inclusiv asupra drepturilor omului, care la rândul lor pot indica contribuția sa (negativă sau pozitivă) la dezvoltarea durabilă. Impacturile pot fi reale sau potențiale, negative sau pozitive, pe termen scurt sau pe termen lung, intenționat sau neintenționat și reversibil sau ireversibil.”



Str. Emanoil Porumbaru nr. 93-95, etaj 3, Sector 1, București

Tel.: +4021 233 59 20/21

Fax: +4021 233 59 82

E-mail: sustenabilitate@adrem.ro

Web: www.adrem.ro

