

The background image shows a landscape with several wind turbines in the distance, silhouetted against a sunset sky with orange and blue hues. The foreground is filled with a dense field of green plants with small yellow flowers.

Raport de Sustenabilitate 2023-2024

Despre Grupul
Adrem

1

Guvernanță

2

Angajați

3

Mediu

4

Comunități

5

Clienți și Furnizori

6

Despre Raport

7

Mesajul din partea CEO-ului

Stimați colegi, acționari și parteneri

Trăim o perioadă în care succesul economic nu mai poate fi separat de responsabilitatea față de oameni, mediu și comunitate. Într-o lume aflată într-o continuă transformare, am înțeles că adevărata performanță se măsoară prin echilibrul dintre progresul tehnologic și impactul pozitiv pe care fiecare dintre noi îl avem asupra societății. Raportul de sustenabilitate 2023–2024 al Grupului Adrem reflectă tocmai acest echilibru – felul în care am integrat principiile sustenabilității în activitățile noastre, din dorința de a contribui la o economie mai curată, mai eficientă și mai echitabilă.

Schimbarea este o constantă pentru fiecare dintre noi, iar sustenabilitatea este modul de a face lucrurile. Este felul în care ne raportăm la energia pe care o consumăm, la resursele pe care le folosim și, mai ales, la oamenii cu care lucrăm. În cei peste 30 de ani de activitate, am evoluat de la o afacere de familie la un grup de companii care contribuie activ la modernizarea sistemului energetic românesc. Astăzi, Adrem Invest, Adrem Engineering și Adrem Link formează împreună o echipă frumoasă, motivată, puternică, de aproximativ 1000 de angajați și o prezență în 18 județe. Ne unește, pe toți deopotrivă, aceeași misiune: să sprijinim tranziția energetică a României prin inovație, eficiență și responsabilitate.

În ultimii doi ani am consolidat structurile de guvernare și am continuat alinierea la standardele internaționale de performanță. Prezentul raport este realizat în conformitate cu Standardele GRI și respectă cerințele europene privind raportarea nefinanciară. Prin implementarea sistemelor de management integrate – calitate, mediu și sănătate ocupațională (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) – am asigurat un cadru solid pentru etică, transparență și eficiență operațională.

Responsabilitatea față de mediu rămâne în continuare o prioritate strategică pentru noi. În perioada de raportare, consumul total de energie a fost redus de la 1.289 tone echivalent petrol în 2023 la 1224 tone echivalent petrol în 2024, ca urmare a măsurilor de eficiență energetică implementate în toate companiile grupului. Rezultatele au fost confirmate prin audituri interne și externe, fără neconformități sau reclamații pe linie de mediu, iar în 2025 ne propunem să implementăm cerințele standardului ISO 50001 pentru Sisteme de management al energiei. Aceste inițiative subliniază responsabilitatea noastră față de mediu și contribuția la tranziția globală către un viitor sustenabil.

Dincolo de toți acești indicatori, cred că puterea noastră vine din oameni. Atât eu cât și colegii mei ne-am dorit întotdeauna ca identitatea grupului Adrem să fie guvernată de profesionalism, spirit de echipă și respect: pentru colegi, pentru clienți, parteneri, furnizori, pentru mediu, pentru tot ceea ce facem. În 2023–2024, am continuat să oferim angajaților noștri un mediu de lucru sigur și echitabil, fără incidente de discriminare, consolidând totodată procesele de formare și dezvoltare profesională, în care fiecare coleg are șansa de a învăța, de a evolua și de a-și aduce contribuția într-o companie care pune accent pe responsabilitate și încredere.

Educația este o direcție în care investim constant, pentru că știm că viitorul energiei se construiește prin oameni bine pregătiți. Programele „Ucenic Electrician”, THE Leadership School, Zilele carierei în industria energetică și parteneriatele cu organizații precum Fundația Romanian Business Leaders, YOUNSTARS sau Fundația Leaders sunt dovezi ale implicării noastre în formarea noilor generații de specialiști și lideri.

Comunitățile în care activăm sunt parte din povestea noastră. În ultimii doi ani, am continuat să susținem proiecte cu impact social, educațional și de mediu, alături de parteneri de încredere precum Fundația SMURD, Viitor Plus, Narada și Progress Bistrița. Sponsorizările și acțiunile de voluntariat au depășit 300.000 lei, direcționate către inițiative care aduc valoare în societate. Cred cu tărie că fiecare gest de implicare, oricât de mic, consolidează punțile dintre companie și comunitate și contribuie la coeziunea socială de care România are atâta nevoie.

Din punct de vedere economic, am continuat să investim responsabil, menținând o proporție de peste 90% a furnizorilor locali și contribuind astfel la dezvoltarea economiei. Această orientare locală ne permite să avem lanțuri de aprovizionare mai sustenabile și o colaborare mai strânsă cu partenerii noștri din teritoriu.

Privind înainte, știm că transformarea sistemului energetic și tranziția către o economie sustenabilă vor continua să aducă cu ele deopotrivă provocări complexe, dar și perspective minunate pentru țara noastră. Ne vom alinia lor. Ne-am propus ca în următorii ani să continuăm optimizarea proceselor interne, digitalizarea fluxurilor operaționale și creșterea eficienței energetice, păstrând în același timp angajamentul față de oameni, comunități și mediu.

Performanțele din acest raport sunt rezultatul dedicării și profesionalismului colegilor noștri, al încrederii partenerilor și al deschiderii comunităților în care activăm. Le mulțumesc tuturor celor care, prin muncă și responsabilitate, contribuie zi de zi la transformarea viziunii noastre în realitate. Este un scop minunat din care mă bucur enorm să pot spune că facem parte.

Cred cu tărie că energia viitorului nu stă doar în tehnologie, ci în oameni. În curajul de a inova, în dorința de a construi și în convingerea că progresul adevărat este acela care lasă în urmă un impact pozitiv pentru generațiile următoare. Cu această certitudine în minte, continuăm să lucrăm pentru un viitor energetic mai curat, mai sustenabil, mai bun.

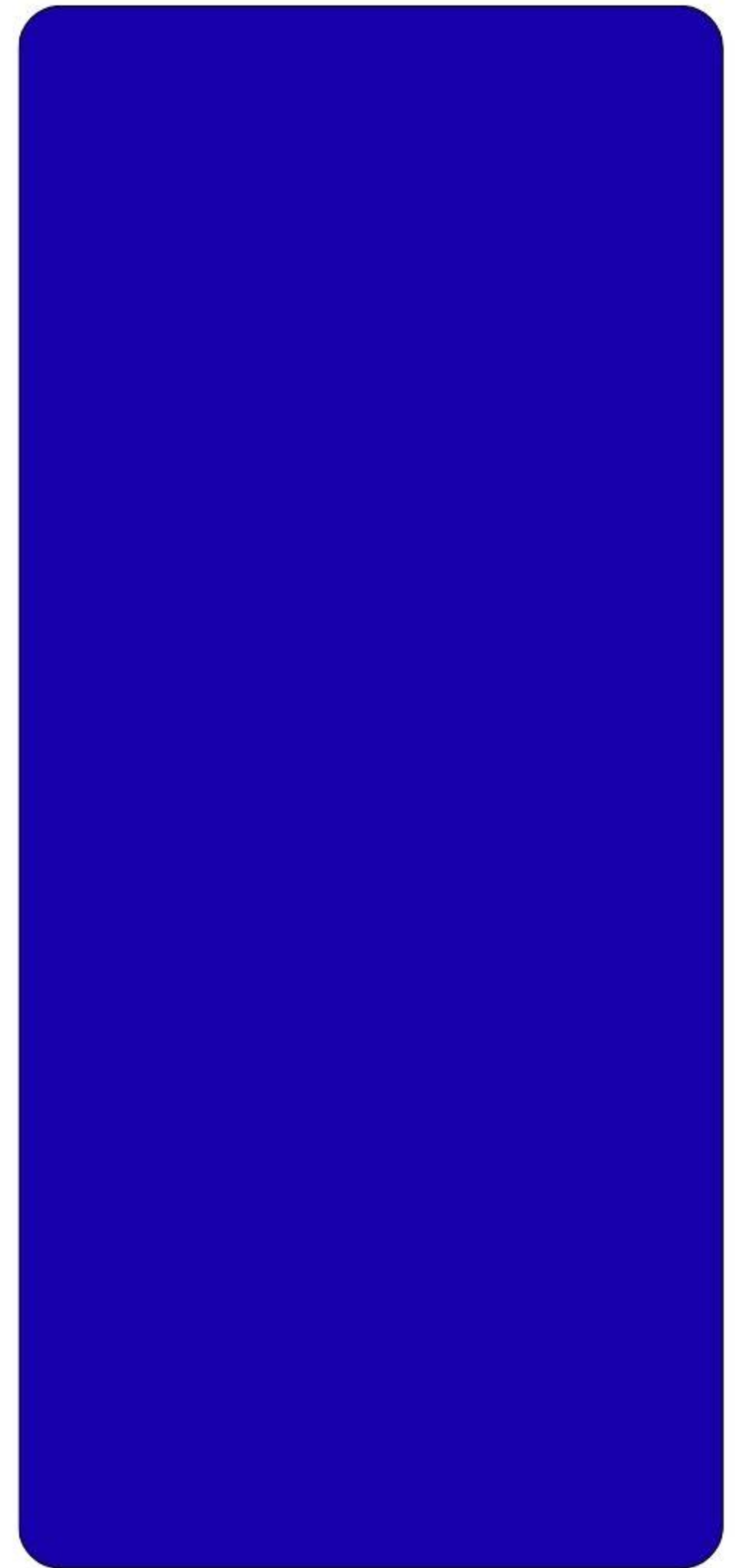


Corneliu Bodea

Chief Executive Officer
Adrem Group



1. Despre Grupul Adrem



Despre Grupul Adrem

Detalii Organizaționale

GRI 2-1

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.

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 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 Invest SRL, Adrem Engineering SRL și Adrem Link SRL, denumite în continuare "Societățile", "Grupul " sau "Adrem" sunt societăți cu răspundere limitată, constituite și funcționând în conformitate cu legislația română, cu sediul social în București, str. Emanoil Porumbaru nr. 93-95, Park Avenue Business Center, etaj 3, Sector 1, cod poștal 011424.

Adrem Invest SRL, înființată în 1992, este înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J2006001357402, având CIF RO3020924

Adrem Engineering SRL este înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J2013008354404, având CIF RO31954525

Adrem Link SRL, este înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J2016007380405, având CIF RO36126264

GRI 2-1

Societățile sunt deținute 100% de către **ADREM ENERGY SOLUTIONS S.A.**, persoană juridică română, constituită sub forma societății pe acțiuni de tip închis, care își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația română, fiind înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J2021020431403, CIF RO45254785, cu sediul în București, str. Emanoil Porumbaru nr. 93-95, Park Avenue Business Center, etaj 3, Sector 1, cod poștal 011424.

Grupul Adrem își desfășoară activitatea pe teritoriul României în 18 județe și municipiul București, după cum urmează:

2023	Sediul social	Drept de proprietate și forma juridica	Aționariat	Zona operațională
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, Brașov, Dolj, Gorj, Ilfov, Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea, Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui, Hunedoara, Timiș, 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

2024	Sediul social	Drept de proprietate și forma juridica	Aționariat	Zona operațională
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, Brașov, Dolj, Gorj, Ilfov Mehedinți, Olt, Teleorman, Vâlcea, Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui, Hunedoara, Timiș, 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: București, 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

Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației

GRI 2-2

Raportul de sustenabilitate al Grupului Adrem pentru perioada de raportare include informații consolidate pentru următoarele entități juridice:

- Adrem Invest;
- Adrem Engineering;
- Adrem Link.

Aceste entități sunt considerate relevante din punct de vedere al impactului economic, social și de mediu, și reflectă activitatea operațională principală a Grupului Adrem. Informațiile prezentate în acest raport acoperă datele și performanța de sustenabilitate aferente acestor trei companii.

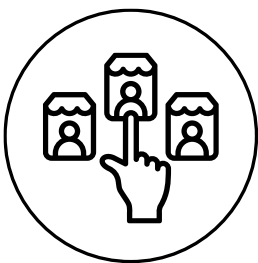
Perimetrul de raportare pentru sustenabilitate este aliniat cu cel utilizat în raportarea financiară consolidată, neexistând diferențe semnificative între cele două. În cazul în care anumite informații sau date sunt raportate doar la nivelul unei entități specifice (ex: date operaționale, angajați, inițiative sociale), acest lucru este menționat explicit în raport.

Aflat deja la al cincilea ciclu de raportare, procesul de sustenabilitate/ESG al Grupului Adrem se apropie de maturitate. În acest context, compania își propune să evalueze periodic perimetrul organizațional inclus în raportare și să îl extindă treptat, în funcție de evoluția structurii de grup, de impactul generat și de relevanța acestuia din perspectiva sustenabilității.

Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri

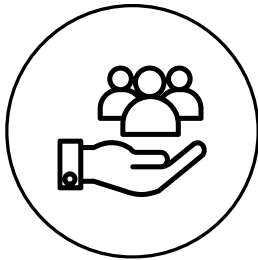
GRI 2-6

ADREM INVEST
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.



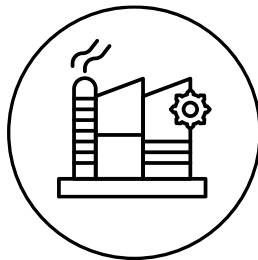
FURNIZORI

- Materiale pentru mentenanța rețelelor electrice
- Filtre de atenuare zgomot rețele electrice
- Aparate de măsură și control
- Baterii pentru contoarele electronice
- Subcontractanți specializați în mentenanța rețelelor electrice



SERVICII PENTRU REȚELE

- Stații de încărcare vehicule electrice
- Smart metering, Clean-up, Troubleshooting
- Administrare grupuri de măsură
- Mentenanță și lucrări pentru rețelele electrice JT și MT
- Laborator de verificări metrologice contoare electrice
- Atelier reparare contoare
- Laborator încercări și analize electrice
- Servicii de operare a rețelelor de distribuție energie



INDUSTRII

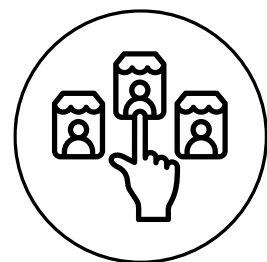
- Energie electrică
- Producție industrială
- Construcții
- Apă & Canal
- Transport electrificat
- Termoficare
- Petrol & Gaze

Despre Grupul Adrem

GRI 2-6

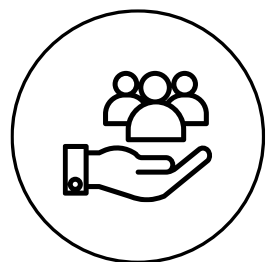
ADREM ENGINEERING

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).



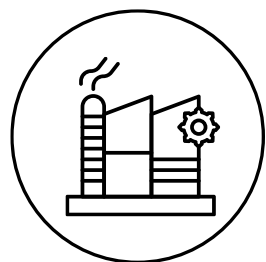
FURNIZORI

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



SERVICII PENTRU REȚELE

- Antreprenoriat General Energetic
- Echipamente Energetice
- Inginerie și Proiectare
- Scada și Automatizări
- Sisteme Rețele Energetice Inteligente – Smart Grid



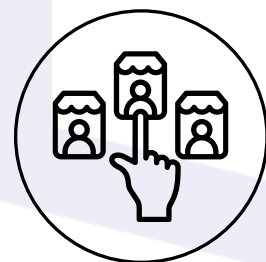
INDUSTRII

- Energie electrică
- Gaze & Petrol
- Apă & Canal
- Construcții
- Termoficare
- Transport electrificat
- Antreprenori energie

GRI 2-6

ADREM LINK

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.



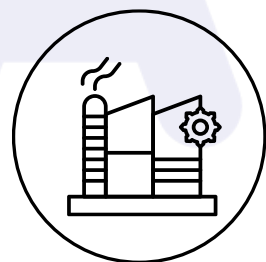
FURNIZORI

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



SERVICII PENTRU REȚELE

- Obținere finanțare proiecte energie regenerabilă
- Servicii de instalare panouri fotovoltaice
- Servicii de audit energetic
- Management energetic orașe inteligente
- SMI și BMS
- Panouri solare fotovoltaice și stocare energie
- Soluții de iluminat inteligent
- Citire contoare



INDUSTRII

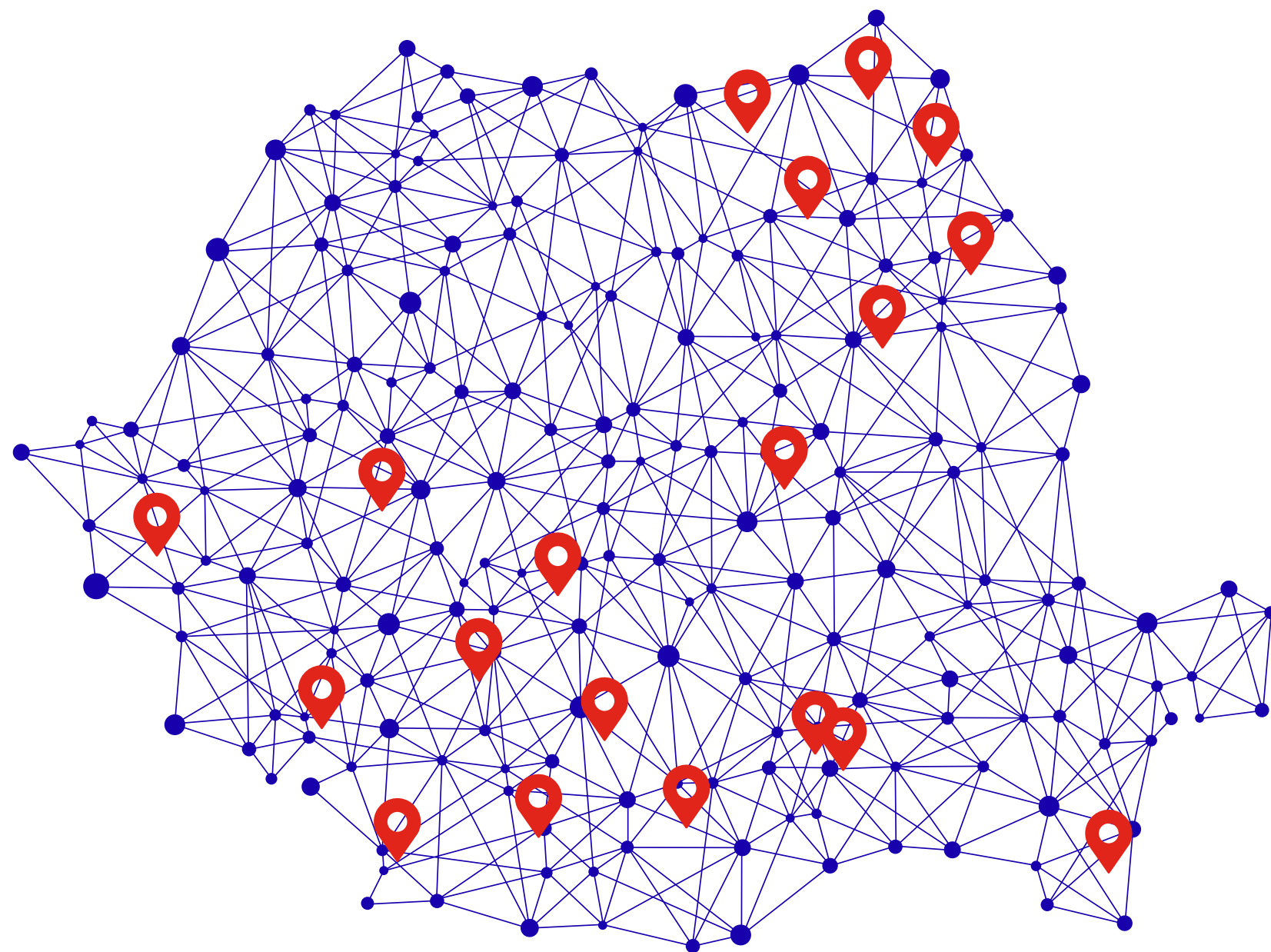
- Energie electrică
- Centre logistică
- Administrații locale
- Real estate
- Producție alimentară
- Retail
- Materiale construcții
- Gaze & Petrol
- Construcții mașini, utilaje & echipamente
- Industria chimică, farmaceutică & cosmetică

Despre Grupul Adrem

Angajați

GRI 2-7

În perioada de referință 2023 – 2024, Grupul Adrem a avut puncte de lucru în 18 județe și în municipiul București, dar și-a desfășurat activitatea în toată țara, cu sprijinul celor aproximativ 1000 de angajați.



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 2022.**

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 1 an. Auditul de recertificare se realizează la un ciclu complet de 3 ani și sunt auditate toate direcțiile/departamentele din companii.

În urma auditurilor externe efectuate în intervalul 2023-2024 nu au fost identificate observații sau neconformități.

Despre Grupul Adrem

Autorizații / Atestate / Avize

În tabelul de mai jos se pot regăsi autorizațiile/atestatele/certIFICATELE deținute de către companiile Grupului Adrem:

În cursul anului 2025 Grupul Adrem își propune să implementeze cerințele standardului **ISO 37301** - Sistem de management al conformării în vederea implementării culturii de conformitate și risc.

Companie	Categorie	Tip/clasa	Entitatea emitentă	Tip/clasa/subiect	Comentarii	Valabil până la
Adrem Invest	Autorizație	LIAE	ISC	Laborator defectoscopie de Gradul 2	Re-Emisă în 2022 cu reautorizare la 4 ani	2026
Adrem Invest	Autorizație	LVM	BRML	Laborator de verificari metrologice	Emisă în 2024 cu supraveghere anuală	2026
Adrem Invest	Aviz	Montare contoare	BRML	Exercitare activități de montare mijloace de măsurare	Emis în 2024 cu supraveghere anuală	2026
Adrem Invest	Aviz	Reparare contoare	BRML	Exercitarea activității de reparare mijloace de măsurare	Emis în 2023 cu supraveghere anuală	2025
Adrem Invest	Atestat	E1	ANRE	Proiectare de posturi de transformare, stații electrice și de instalații aparținând părții electrice a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate	Emis în 2023	2028
Adrem Invest	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
Adrem Invest	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	Emis în 2023 cu supraveghere anuală	2027
Adrem Invest	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	Emis în 2023 cu supraveghere anuală	2027
Adrem Invest	Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	Emis în 2024 cu supraveghere anuală	2027
Adrem Invest	Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății si Securității Ocupaționale	Emis în 2023 cu supraveghere anuală	2027
Adrem Invest	Autorizație	PDIB	ANRE	Proiectarea instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	Emis 2023	2028
Adrem Invest	Autorizație	EDIB	ANRE	Execuția instalațiilor de utilizare a gazelor naturale/biogaz/biometan având regimul de medie, redusă și joasă presiune	Emis 2023	2028
Adrem Invest	Autorizație		ISCIR	Instalare, Montare, Reparare și Întreținere, Verificări tehnice în utilizare la - Aparate consumatoare de combustibil cu P ≤400kW - Cazane de apă caldă cu P ≤ 400kW - Cazane de abur de joasă presiune cu Q ≤0,6 t/h	Actualizată în 2019	Nedeterminat
Adrem Engineering	Atestat	E1	ANRE	Proiectare de stații electrice și de instalații aparținând părții electrice a centralelor	Emis în 2021	2026
Adrem Engineering	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
Adrem Engineering	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	Emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
Adrem Engineering	Certificat	ISO 27001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Securității Informației	Emis în 2024 cu supraveghere anuală	2027
Adrem Engineering	Certificat	ISO 45001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Sănătății si Securității Ocupaționale	Emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
Adrem Engineering	Autorizație	ET	ANRE	Executie sisteme de transport, sistemelor de distributie a gazelor naturale, sistemelor de distributie inchise precum si a instalatiilor de utilizare a gazelor naturale ce functioneaza în regim de presiune înaltă	Emis în 2022	2027
Adrem Engineering	Autorizație	Furnizor feroviar	AFER	Proiectare sisteme SCADA	Eliberată în 2024	2025
Adrem Engineering	Agreement	AGREMENT tehnic proiectare	AFER	Proiectare sistem SCADA	Emis în 2023	2025
Adrem Link	Certificat	ISO 9001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Calității	Emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025
Adrem Link	Certificat	ISO 14001	Lloyds-Register-LRQA	Sistemul pentru Managementul Mediului	Emis în 2022 cu supraveghere anuală	2025

Despre Grupul Adrem

Cunoștințele colective ale conducerii companiei

GRI 2-17

În cadrul Grupului Adrem, considerăm că atingerea obiectivelor de sustenabilitate este strâns legată de nivelul de pregătire profesională și disponibilitatea continuă pentru dezvoltare a membrilor din conducere.

Top Managementul grupului este alcătuit din persoane cu formare academică solidă, în domenii relevante pentru activitățile companiei și pentru înțelegerea complexă a contextului de dezvoltare sustenabilă. De asemenea, există un angajament intern pentru dezvoltarea continuă a competențelor prin participarea la cursuri, conferințe și evenimente de profil.

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 resurselor responsabile, contribuind la creșterea conștientizării cu privire la domeniul sustenabilității.

Conferințe:

- 2023, Speaker – conferința *Roadmap for sustainability*, organizată de Camera Franceză de Comerț;
- 2024; Speaker – *Forumul 24Trends for 2024*, un demers de creștere a rezilienței comunităților în conformitate cu reglementările de sustenabilitate UE;
- 2024, Speaker la conferințele *Green Report*, Soluții pentru implementarea conceptului “Smart City”.

Prin aceste acțiuni, Grupul Adrem asigură că organismul de guvernanță deține atât cunoștințele tehnice, cât și înțelegerea strategică necesare pentru integrarea sustenabilității în toate deciziile de afaceri.

Apartenența Grupului Adrem la organizații

GRI 2-28

Grupul Adrem este activ în cadrul unor organizații și asociații profesionale relevante pentru domeniile în care activează, contribuind la dezvoltarea politicilor publice, a dialogului strategic și a bunelor practici în industrie.

În anul 2023, Grupul Adrem a continuat să fie activ în cadrul unor asociații profesionale relevante pentru domeniul energetic și antreprenorial, având calitatea de membru și participând activ la inițiative, conferințe și proiecte colaborative.

Asociații și organizații în care suntem membri:

- CRE – Centrul Român al Energiei;
- CNR-CME – Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei
 - Andrei Berechet (CCO Adrem) a fost speaker în cadrul unei conferințe organizate de CNR-CME;

GRI 2-28

- UGIR-1903 – Uniunea Generală a Industriașilor din România;
- A-LST-R – Asociația pentru Lucrul Sub Tensiune din România;
- RBL – Romanian Business Leaders;
- ReThink Romania;
- CONAF – Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin;

Corneliu Bodea (CEO Adrem) a fost:

- moderator la „Forumul Economic România-Belgia”
- membru al juriului la primul maraton pentru educație antreprenorială dedicat elevilor, organizat la Brașov și Pitești.

Participări la evenimente strategice și conferințe:

- Conferința „Digitalizarea proceselor în domeniul energetic” Organizată de CNR-CME, în parteneriat cu Transelectrica și Universitatea Politehnica din București (25 aprilie 2023);
- Cyber Resilience Forum – Governmental and Business Forum desfășurat pe 10 mai 2023, la Biblioteca Centrală Universitară „Carol I”, București.
- Romanian Solar Summit 2023; + eveniment dedicat viitorului energiei regenerabile din România, cu participarea investitorilor și actorilor din industrie.

Prin aceste afilieri și participări, Adrem contribuie activ la:

- Dezvoltarea politicilor și standardelor din industria energetică;
- Promovarea educației antreprenoriale;
- Dialogul strategic între mediul de afaceri, guvern și societatea civilă;
- Susținerea tranziției energetice și a inovației în sectorul energetic din România.

În anul 2024, Grupul Adrem a continuat să-și consolideze prezența în organizații strategice relevante pentru domeniile leadershipului, antreprenoriatului, sustenabilității și energiei. Participarea activă la evenimente de anvergură, implicarea în proiecte de educație pentru leadership și extinderea portofoliului de afilieri reflectă angajamentul Adrem de a contribui activ la transformarea sustenabilă a mediului de afaceri și a societății.

Organizații și asociații în care suntem activi în 2024:

- **CEO Clubs România** (*nouă afiliere în 2024*)
Grupul Adrem a devenit membru activ în cadrul CEO Clubs, platformă de leadership și networking dedicată top managementului.
 - Adrem a susținut 6 evenimente organizate sub egida Superbrain (CEO Clubs | Owners Club | Executive Club).
 - Corneliu Bodea, CEO Adrem, a fost speaker în cadrul forumului „Defining Our Future” (20 mai 2024), unde alături de alți lideri de industrie a abordat tema responsabilității sociale și a inovației strategice.

Despre Grupul Adrem

GRI 2-28

Fundația Leaders

Adrem a continuat parteneriatul cu Fundația Leaders, oferind Bursa Corneliu Bodea în cadrul programului THE Leadership School (28 iulie – 3 august, Sibiu). 20 de tineri remarcabili din România au beneficiat de un program intensiv de formare în leadership, cu activități practice, experiențiale și sesiuni de mentorat.

ASPEN Institute România

În 2024, CEO-ul Grupului Adrem s-a alăturat ca membru în cadrul ASPEN Institute România, consolidând direcția strategică a companiei în domeniul guvernancei și leadershipului sustenabil.

CONAF – Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin

Adrem a menținut o relație activă cu CONAF, implicându-se în inițiative dedicate promovării antreprenoriatului și educației pentru tineri

RBL – Romanian Business Leaders

Grupul Adrem a continuat să participe la inițiativele RBL, contribuind la proiecte strategice privind dezvoltarea leadershipului antreprenorial în România.

ReThink Romania

Colaborarea cu ReThink România a continuat, în linie cu angajamentul Adrem pentru susținerea educației și formării tinerilor lideri.



Performanța Economică

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Performanței economice:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
ECONOMIC	GRI 201	Performanța economică	Performanța economică a grupului, conduce la creșterea economică a zonei operaționale prin taxele și impozitele locale achitate de companie.	N/A
	GRI 201	Performanța economică	Performanța economică a grupului conduce la asigurarea unei rate reduse de șomaj în comunitățile locale din zonele operaționale.	N/A
	GRI 201	Performanța economică	Condiții de creditare neavantajoase pot duce la stoparea dezvoltării și implicit diminuarea taxelor plătite de Adrem și a salariilor.	NU
	GRI 201	Performanța economică	Performanța economică scăzută poate duce la scăderea salariilor angajaților precum și a numărului locurilor de muncă.	NU
	GRI 201	Performanța economică	Lipsa performanței economice poate conduce la concedieri, și implicit la creșterea ratei de șomaj în comunitățile operaționale.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

Perioada 2023-2024 a fost marcată în principal pentru noi de criza energiei într-un context geopolitic extern dificil, dar și de instabilitatea mediului politic. Totuși în orice criză există oportunități, care bine anticipate și fructificate pot aduce beneficii excepționale.

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 această perioadă am fost bine pregătiți să beneficiem de consolidarea cererii pe piața energiei verzi în contextul mai larg al programelor europene născute în cadrul Pactului Verde European (Green Deal).

Despre Grupul Adrem

GRI 3-3

În același timp reorientarea pieței către energia verde a accentuat nevoia de îmbunătățire, adaptare și digitalizare a rețelelor de distribuție energie pentru a face față noilor realități: o creștere masivă a numărului de prosumatori de energie solară, curbe de producție cu variații mari în timpul zilei.

Aceste evoluții s-au aliniat perfect cu strategia noastră și am participat în proiecte importante pentru industrie:

- Instalarea unui Sistem de Management a Activelor la 2 distribuitori de energie (Distribuție Energie Oltenia și Distribuție Energie Electrică România) – componenta strategică de digitalizare a rețelelor;
- Instalarea sistemului datelor de măsurare a energiei electrice pe piața en-gros OMEPA cu client Transelectrica – componentă strategică de digitalizare a rețelelor;
- Automatizarea conductei de gaze Marea Neagră cu client Transgaz, care va contribui decisiv la securitatea energetică a României;
- Deschiderea unei noi piețe (distribuitorii de apă) prin instalarea unui sistem SCADA și sistem integrat de management pentru clientul Aparegio Gorj.

Astfel creșterea cumulată în perioada 2023-2024 a veniturilor operaționale a fost de peste 49%, iar EBITDA (engl. "Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization" - Câștiguri înainte de dobânzi, impozite, amortizare și depreciere) a crescut cu 300%. Acest rezultat excepțional este dovada că strategia noastră a fost adaptată pieței și că echipă are capacitățile necesare de execuție a acesteia.

Bineînțeles că nevoia de finanțare a grupului a crescut și ea odată cu evoluția operațională. Astfel, în perioada 2023-2024 am contractat linii de credit overdraft (descoperire de cont) de 16.8 milioane RON și o extensie a capacităților de emitere de scrisori de garanție bancară cu 14 milioane RON.

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.

Valoarea economică directă generată și distribuită

GRI 201-1

VENITURI	2023	2024
Adrem Invest	172.635.521	161.886.258
Adrem Engineering	87.917.800	82.293.430
Adrem Link	30.936.551	32.608.460
TOTAL	291.489.872	276.788.148
COSTURI DE OPERARE	2023	2024
Adrem Invest	103.548.685	84.808.316
Adrem Engineering	78.178.872	55.956.704
Adrem Link	7.898.797	8.938.193
TOTAL	189.626.354	149.703.212
COSTURI SALARII ȘI BENEFICII ANGAJAȚI	2023	2024
Adrem Invest	58.037.049	71.144.818
Adrem Engineering	3.121.374	1.614.526
Adrem Link	15.658.439	16.816.832
TOTAL	76.816.862	89.576.176
PLĂȚI CĂTRE FURNIZORI DE CAPITAL	2023	2024
Adrem Invest	3.179.001	3.794.280
Adrem Engineering	1.408.766	1.590.601
Adrem Link	902.639	429.376
TOTAL	5.490.406	5.814.258
PLĂȚI CĂTRE STAT	2023	2024
Adrem Invest	16.619.836	17.580.558
Adrem Engineering	10.153.702	8.735.236
Adrem Link	6.541.771	6.620.609
TOTAL	33.315.309	32.936.403
INVESTIȚII ÎN COMUNITATE	2023	2024
Adrem Invest	214.955	179.804
Adrem Engineering	266.555	503.500
Adrem Link	169.846	225.000
TOTAL	651.356	908.304
VALOARE ECONOMICĂ REȚINUTĂ	2023	2024
(Venituri - Costuri)		
Adrem Invest	7.655.831	1.959.040
Adrem Engineering	4.942.233	22.628.099
Adrem Link	6.306.830	6.199.059
TOTAL	18.904.894	30.786.198

Modul de calcul:

Costuri salarii și beneficii angajați = salarii și indemnizații conform bilanț;

Plăți către furnizorii de capital = costurile cu dobânzile și comisioanele bancare

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.

Despre Grupul Adrem

GRI 201-1

GRI 201-4

	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Număr mediu de angajați	613	692	13	38	240	230
Număr Clienți	616	174	55	61	6	8
Număr de facturi emise :	6926	5611	1054	828	50	72
Cifra de afaceri netă:						
C.A. din Servicii Electrice	171,299,461	157,508,949	85,271,597.00	70,836,826.00	16,057	-
C.A.din Venituri Vânzări Materiale	39,911	13,582	1,880,531.00	9,300,986.00	11,027	54,708
C.A.din Venituri Chirii	-	-	-	-	-	-
C.A. din Venituri Citiri Contoare	-	-	-	-	30,265,883	31,842,257
Total:	171,339,372	157,522,531	87,152,128	80,137,812	30,292,967	31,896,965
Capitalizarea totală defalcată în termeni de datorie și capital propriu						
Structura Activelor:						
Imobilizări necorporale	123,157	596.237	11,401	33.666	39,907	39,729
Imobilizări corporale	9,099,555	11.200.408	412,772	343.807	538,330	882,221
Imobilizări financiare	2,281,004	1.628.969	-	2.478.891	-	-
Active circulante	85,790,914	70.052.893	67,561,999	83.167.909	10,942,119	13,450,947
Cheltuieli în avans	208,295	558.089	818,961	1.242.007	23,678	1,576
Total:	97,502,925	84.036.596	68,805,133	87.266.280	11,544,034	14,374,473
Structura Pasivelor:						
Capital Propriu	7,402,143	9.361.183	15,389,206	33.372.351	6,309,230	6,509,916
Datorii	86,428,513	71.475.907	53,058,802	53.872.867	4,699,782	6,788,887
Provizioane	3,672,269	3.199.506	357,125	21.062	535,022	1,075,670
Venituri în avans	-	-	-	-	-	-
Total:	97,502,925.00	84.036.596,00	68,805,133	87.266.280	11,544,034	14,374,473
Subvenții primite de la stat	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Valoare	0	0	0	0	0	0

Modul de calcul:
Venituri totale = 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;
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.

Obligațiile din planurile de beneficii determinate și alte planuri de pensionare

GRI 201-3

Grupul Adrem nu are un plan de pensii propriu, distinct de sistemul public. Toate contribuțiile aferente pensiilor sunt realizate în cadrul sistemului public de pensii (CAS), conform legislației în vigoare.

Asistență financiară primită de la guvern

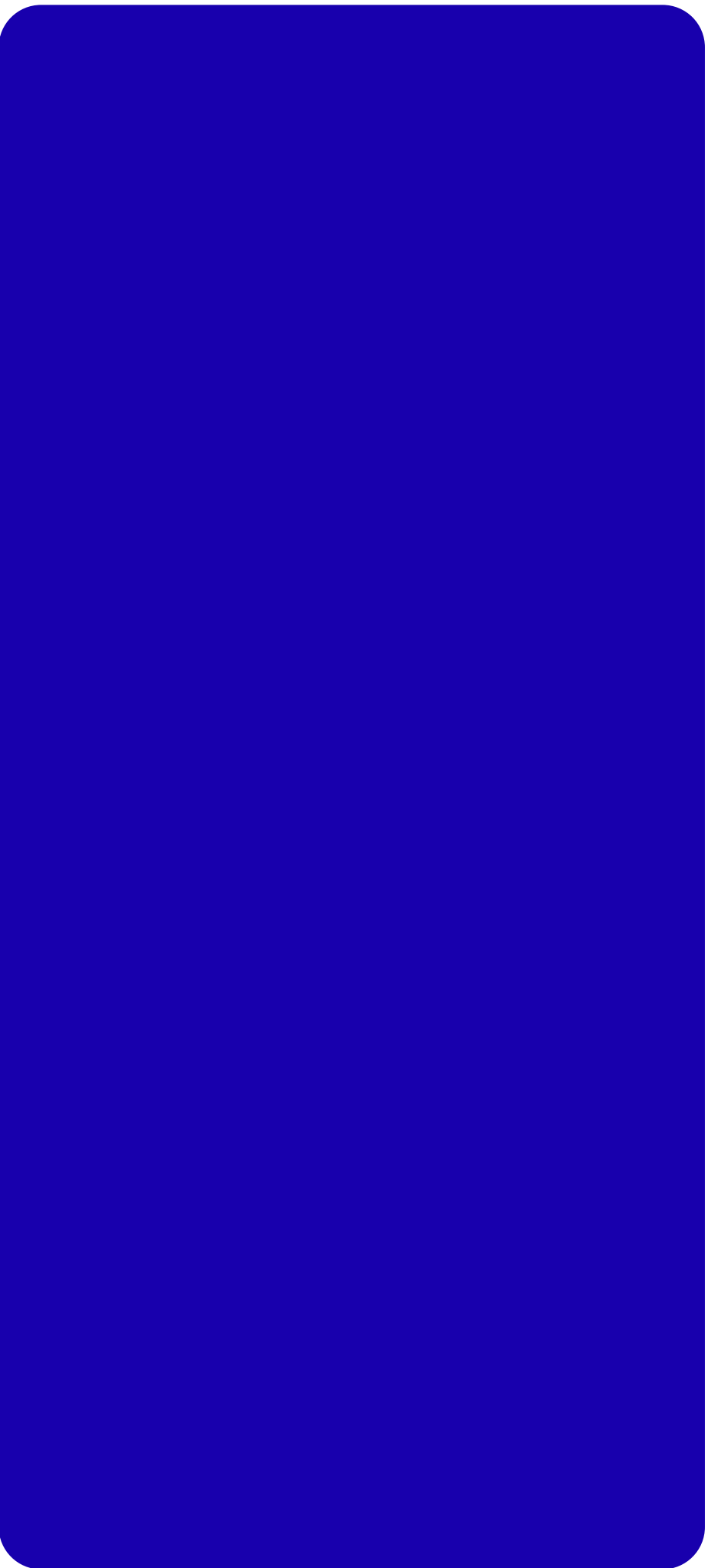
GRI 201-4

Datele pentru expunerea GRI 201-4 se regăsesc în tabelul de la GRI 201-1, la final, iar Grupul Adrem nu a primit subvenții de la stat în perioada de referință 2023 – 2024.





2. Guvernanta



Guvernanța Grupului Adrem

Valori și principii ale Grupului Adrem

GRI 2-23

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

GRI 2-23

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.

Structura și componența guvernanței

GRI 2-9

Companiile 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, Clădirea Park Avenue Business Center, etaj 3, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J2021020431403, având CIF 45254785.

Guvernanța corporativă este asigurată printr-un model de conducere unitar, în care Administratorul Unic, desemnat prin Decizia Asociatului Unic, exercită atribuțiile executive prin intermediul unui reprezentant permanent, care deține și funcția de Chief Executive Officer (CEO). Acesta acționează în conformitate cu prevederile legale și cu dispozițiile actului constitutiv.

Principalele responsabilități ale CEO-ului includ:

- Definirea direcțiilor strategice de dezvoltare ale companiilor din Grup;
- Aprobarea bugetelor anuale de activitate;
- Numirea, revocarea și stabilirea remunerației directorilor;
- Monitorizarea performanței directorilor și evaluarea deciziilor acestora;
- Elaborarea raportului anual de activitate și implementarea deciziilor Asociatului Unic.

Conducerea operațională este realizată de către Directorii executivi angajați în cadrul fiecărei companii, numiți pentru o perioadă determinată de 1 an prin decizia Administratorului.

La nivelul Grupului, aceștia formează management board-ul, o echipă consultativă aflată în subordinea CEO-ului, cu rol în coordonarea și implementarea strategiilor operaționale.

Alături de CEO la nivelul fiecărei companii există o echipă de C-Level Management, formată din: COO, CFO și CCO în anul 2023, iar în anul 2024 din: COO, CFO, CCO, CBSO, CHRO și echipa de Top Management formată din Directorul de Business Line (Direcția operațiuni) și directorii de Direcție. Directorii de Direcție au abilități în domeniile financiar, al operațiunilor, achiziții, administrative, management integrat, al resurselor umane, al marketing ului, și juridic. Administratorul delegă competențe către Directorii de Business Line și Directorii de Direcții.

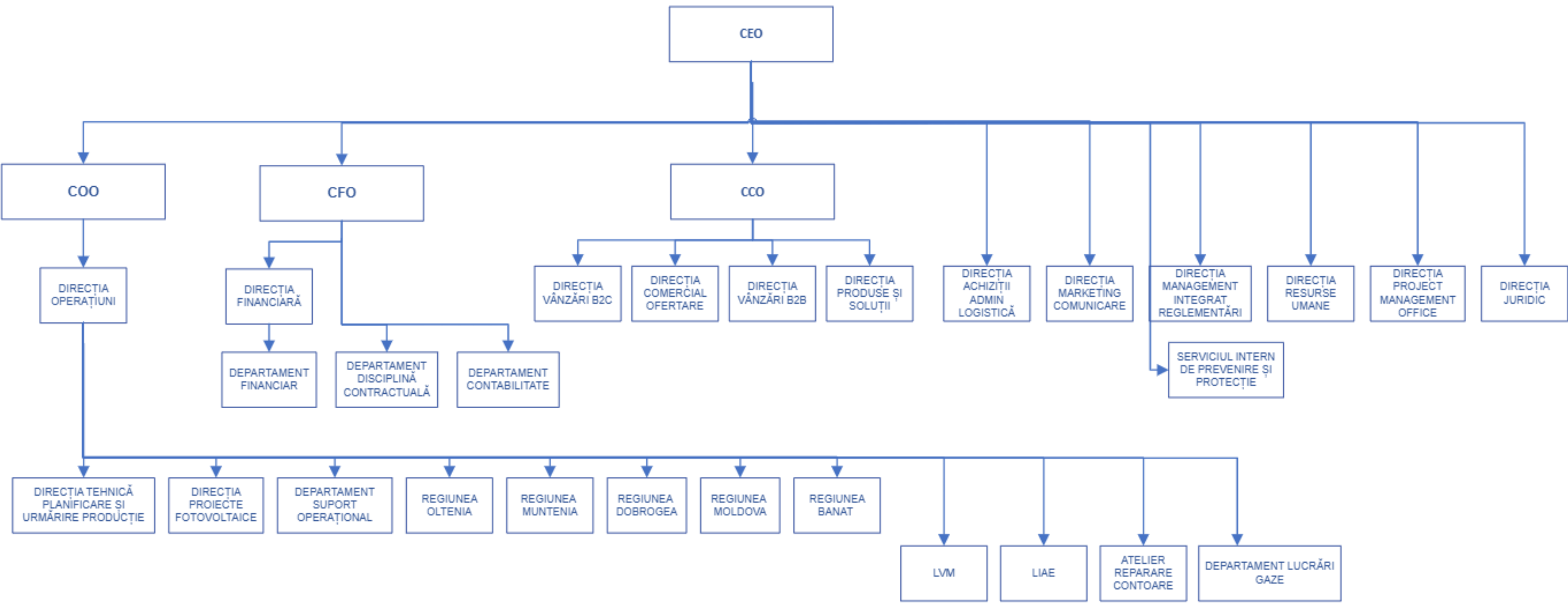
O bună guvernanță duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea, reduce cheltuielile inutile și aduce performanță economică.

În cadrul Grupului Adrem este organizat Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, fiind compus în conformitate cu Legea 319/2016. 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..

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-9

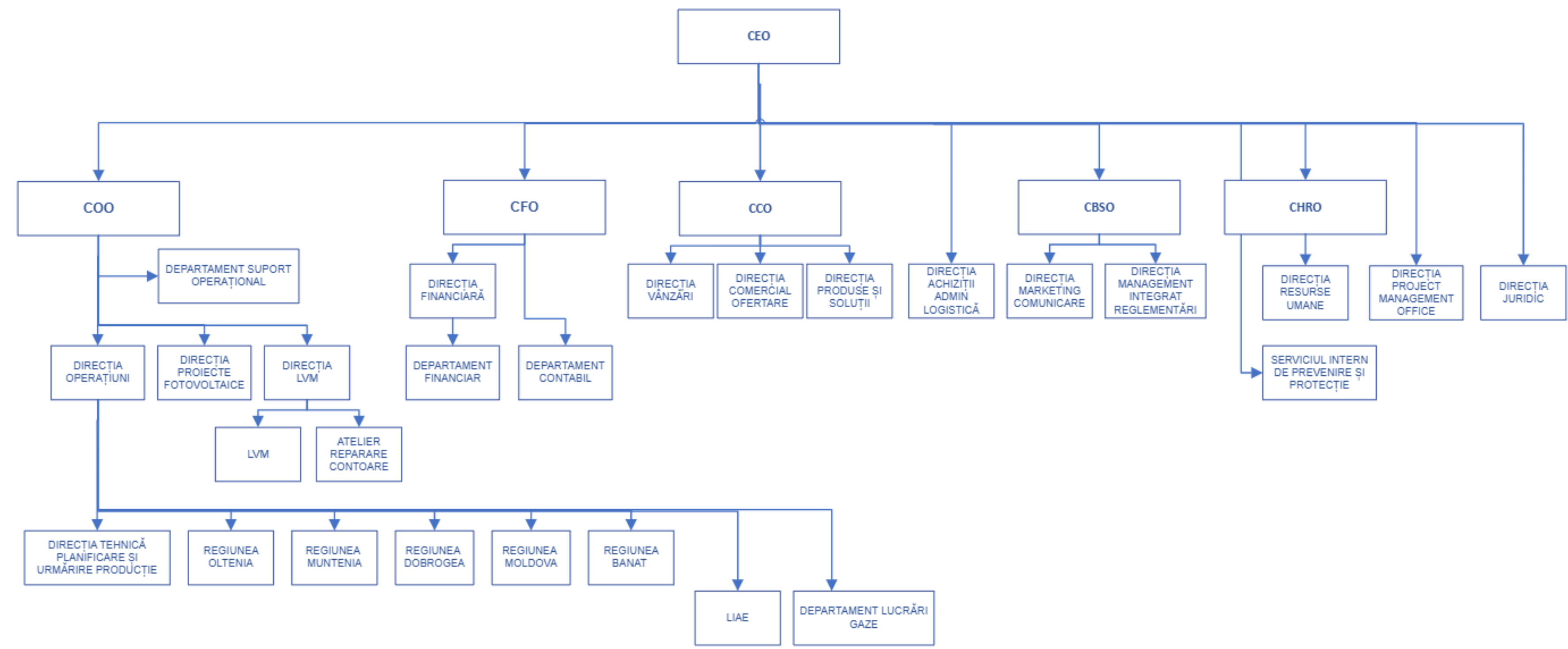
Structura funcțională a companiilor Grupului Adrem în anul 2023 este prezentată în figura de mai jos:



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-9

Structura funcțională a companiilor Grupului Adrem în anul 2024 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.

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 management board și sunt integrate în activitățile zilnice și 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.

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 S.A. – 100%	Dovema Engineering SRL	Corneliu Bodea (reprezentant Dovema)
Adrem Link SRL	Adrem Energy Solutions S.A. – 100%	Dovema Engineering SRL	Corneliu Bodea (reprezentant Dovema)

La finalul anului 2024 Grupul Adrem are aceeași structură de acționariat.

Nominalizarea și selecția conducerii organizației

GRI 2-10

Deciziile strategice privind activitatea companiilor din Grupul Adrem sunt adoptate în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, convocată și desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale. Hotărârile sunt luate cu majoritatea voturilor acționarilor, în urma consultării echipei de management, asigurând astfel un proces decizional participativ și transparent. Adunarea Generală este compusă din membrii fondatori ai Grupului Adrem, care contribuie activ la definirea direcțiilor strategice și la consolidarea principiilor de guvernanță corporativă, în acord cu valorile sustenabilității și responsabilității față de stakeholderi.

Cea mai înaltă poziție de conducere a organizației

GRI 2-11

CEO-ul, după consultarea cu echipa de management, ghidează organizația în vederea realizării obiectivelor strategice ale acesteia.

Acesta supraveghează și controlează activitatea companiilor din Grupul Adrem, conform organigramelor în vigoare, acționând prudent și transparent în interesul superior al acestora, CEO-ul și membrii echipei de management evită situațiile în care interesele lor personale sau alte interese profesionale contravin interesului superior al Grupului, fiind obligați să declare astfel de situații 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 prudență și transparență totală

Rolul conducerii organizației în supravegherea managementului impactului

GRI 2-12

Adrem Invest are 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. Grupul Adrem se angajează să gestioneze responsabil impactul asupra mediului și societății printr-o abordare proactivă și integrată în toate activitățile sale. Ne angajăm să îmbunătățim continuu produsele și serviciile oferite, să prevenim poluarea și să promovăm o cultură organizațională orientată spre sustenabilitate. Politica noastră de mediu și de social vizează conformarea cu toate cerințele legale și de reglementare aplicabile, precum și cu cerințele suplimentare identificate intern, inclusiv cele referitoare la aspectele de mediu relevante pentru activitatea noastră.

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 pentru realizarea obiectivelor;
- 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.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-12

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 mașina, de asemenea anual sunt monitorizate prin inspecțiile tehnice periodice ca emisiile autoturismelor utilizate să fie în limitele stabilite.

În sediile Grupului se utilizează doar apă menajeră preluată de la rețeaua de utilități și care este deversată în rețele de canalizare. Există și 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 Grupul Adrem desfășoară activități de prestări servicii, în care, pentru a nu avea consecințe semnificative asupra mediului sunt monitorizate lunar consumurile de resurse (apă, energie electrică, carburanți și gaze naturale) precum și cantitățile de deșeuri generate și valorificate.

La nivelul companiilor din grup 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;
- posibile accidente cu urmări grave.

În domeniul SSM, au fost evaluate riscurile de securitate și sănătate 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 societăților. Totodată, au fost nominalizați responsabili și stabilite termenele de realizare a măsurilor propuse.

Pentru perioada de referință 2023 – 2024 politica SSM și-a atins obiectivele propuse prin:

- instruirea lucrătorilor, realizată în proporție de 100% pentru toate cele 3 faze (introdutiv generală, la locul de muncă și periodică);
- implementarea planului de prevenire și protecție;
- 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 companiei împreună cu Departamentul Comunicare;

GRI 2-12

În perioada de referință 2023 - 2024, nu au fost semnalate cazuri care să întrunească gama de criterii pentru determinarea de boli profesionale sau boli legate de profesie.

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.

Anual, Grupul Adrem raportează către Agenția Națională de Mediu deșeurile generate în urma activităților desfășurate în companie.

Delegarea responsabilității pentru managementul impacturilor

GRI 2-13

La nivelul fiecărei companii din Grupul Adrem funcționează o echipă de C-level care are în subordine Directorii de Business Line și Directorii de Direcție. Aceștia dețin expertiză în domenii esențiale pentru funcționarea sustenabilă a organizației, precum: financiar, operațiuni și procese interne, resurse umane, marketing, vânzări și dezvoltare strategică.

Administratorul delegă competențe specifice către membrii C-level asigurând astfel o distribuție eficientă a responsabilităților și o guvernanță descentralizată. Echipa de management este coordonată de CEO-ul Grupului, având un rol consultativ în procesul decizional strategic și acționând ca un partener direct în implementarea viziunii organizației.



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-13

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

În anul 2024, echipa de Management de la nivelul fiecărei companii este formată din Chief Operational Officer, Chief Commercial Officer, Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer și Chief Brand&Sustainability Officer, numiți prin Decizia Administratorului pe o durată de 1 an. Aceștia, alături de Directorii Business Line și Directorii de Direcție, reprezintă corpul de conducere operativ, cu abilități în domeniile financiar, securitate și sănătate în muncă, al operațiunilor și al proceselor interne, al resurselor umane, al marketing-ului, al vânzărilor și dezvoltării, acționând ca ”mâna dreaptă” a CEO-ului, cu rol consultativ în procesul decizional al CEO-ului, fiind ghidați de aceleași principii de guvernare corporativă.

Rolul conducerii organizației în raportarea de sustenabilitate

GRI 2-14

La fiecare întâlnire a management board-ului, subiectele materiale privind impactul organizației asupra economiei, mediului, oamenilor și sustenabilitatea își găsesc locul firesc pe agenda discuțiilor. Nu sunt tratate ca teme secundare, ci ca elemente de bază ale deciziilor și ale direcțiilor de dezvoltare.

Pe parcursul întregului proces de raportare de sustenabilitate, fiecare etapă devine o treaptă pe care organizația urcă cu responsabilitate. Rezultatele sunt validate de echipa de management board, pentru ca drumul să fie clar și pentru ca fiecare angajament să fie respectat. Astfel, raportarea nu rămâne doar un exercițiu formal, ci se transformă într-un mecanism de învățare, de asumare și de consolidare a unei culturi orientate spre viitor .

Conflictul de interese

GRI 2-15

Compania menține un angajament ferm față de integritate, transparență și guvernanță etică, inclusiv în gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul structurii de conducere.

GRI 2-15

Membrii echipei de management au obligația de a acționa cu bună-credință, exclusiv în beneficiul Grupului, evitând promovarea intereselor personale sau ale unor terțe părți.

În mod concret:

- Membrii management board-ului au responsabilitatea de a identifica și declara orice situație care ar putea genera un conflict de interese între obligațiile lor profesionale și interesele personale sau conexe;
- La începutul fiecărei ședințe de management board, se reiterează obligația de declarare a conflictelor de interese actuale sau potențiale;
- Membrii implicați într-o astfel de situație au datoria de a se abține de la participarea la deliberări și luarea de decizii legate de subiectele respective;
- Tranzacțiile sau deciziile în care pot exista conflicte de interese sunt tratate cu maximă prudență și transparență, în conformitate cu principiile de guvernanță ale companiei.

Compania va continua să monitorizeze proactiv aceste aspecte, pentru a asigura un proces decizional etic, echitabil și aliniat cu valorile de guvernanță responsabilă.

Comunicarea preocupărilor critice

GRI 2-16

Compania noastră încurajează o cultură a comunicării deschise, transparente și bazate pe încredere, în care angajații, colaboratorii și alte părți interesate pot semnală orice îngrijorare critică legată de aspecte etice, de conformitate, siguranță operațională sau alte riscuri relevante pentru activitatea noastră. După experiența dobândită în perioada pandemiei, când au fost implementate mecanisme rapide și eficiente de informare și reacție, compania a continuat să consolideze canalele de comunicare internă, punând accent pe:

- Promovarea unui climat organizațional care susține libertatea de exprimare și raportarea fără teama de represalii;
- Integrarea preocupărilor exprimate în cadrul procesului decizional, cu implicarea managementului în soluționarea rapidă și eficientă a acestora.

Compania va continua să dezvolte și să îmbunătățească mecanismele de comunicare internă și externă, asigurând un cadru sigur și responsabil pentru exprimarea preocupărilor critice.

Pe parcursul derulării analizei de materialitate, în anul 2024, management boardul companiei a evaluat și validat lista celor 34 impacturi pozitive și 19 impacturi negative relevante ale Adrem.

Guvernanța Grupului Adrem

Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernanță

GRI 2-18

În cadrul grupului Adrem, membrii din Top Management sunt evaluați semestrial, în funcție de indicatorii de performanță generali și specifici, stabiliți de către șeful ierarhic direct conform postului ocupat și al activităților pe care le desfășoară/coordonează.

La fiecare 6 luni, șeful ierarhic direct inițiază discuții cu angajații din subordinea directă pentru evaluarea performanțelor, transmite feedback către ei legat de activitatea desfășurată și stabilesc împreună măsuri de îmbunătățire a activității. Acesta actualizează ori de câte ori este necesar fișa de indicatori, astfel încât aceasta să reflecte corect activitatea și, de asemenea, aduce la cunoștință modificările fișei de indicatori în termen de 20 de zile de la modificarea lor.

Evaluarea propriu-zisă se va face de către superiorul direct prin completarea Fișei de Evaluare a Performanțelor (FEP), pe baza Fișei indicatorilor pentru fiecare post. Fiecare FEP cuprinde: perioada de evaluare, numele și prenumele persoanei evaluate, funcția acesteia, CNP, numele evaluatorului, direcția / departamentul / județul din care acesta face parte, numărul și denumirea indicatorilor de performanță, baremul, ponderea, gradul de realizare lunar, gradul de evaluare. După completare, fiecare FEP va fi semnat de către persoana care a efectuat evaluarea și de către persoana care a fost evaluată.

Angajamente de politici

GRI 2-23

La Adrem, sustenabilitatea este o componentă esențială a modelului nostru de business și a deciziilor strategice pe care le luăm. Ne ghidăm activitatea după cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) definite de ONU în Agenda 2030 și avem un impact direct asupra a cinci dintre acestea:

- **ODD 4 - Educație de calitate** – prin programele noastre de dezvoltare și formare profesională, contribuim la creșterea competențelor în sectorul energetic.
- **ODD 5 - Egalitate de gen** – promovăm un mediu de lucru incluziv, echitabil și divers, sprijinind dezvoltarea profesională a tuturor angajaților.
- **ODD 7 - Energie curată și la prețuri accesibile** – prin produsele și serviciile noastre, contribuim la modernizarea infrastructurii energetice și la tranziția către surse de energie sustenabilă.
- **ODD 8 - Muncă decentă și creștere economică** – asigurăm un loc de muncă sigur, corect remunerat și cu oportunități de dezvoltare pentru angajați.
- **ODD 12 - Consum și producție responsabile** – ne angajăm să reducem impactul asupra mediului prin utilizarea eficientă a resurselor și adoptarea unor practici sustenabile în operațiunile noastre.

GRI 2-23

În definirea cadrului de guvernanță corporativă a Grupului Adrem am ținut cont de cele 10 Principii definite de Pactul Global al Națiunilor Unite, Declarația privind drepturile angajaților a Organizației Internaționale a Muncii și Ghidul pentru Afaceri Responsabile (OECD).



La nivelul Grupului Adrem este menținut Codul de conduită care, alături de Regulamentul Intern, asigură respectarea drepturilor angajaților:

- 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.

Organizațiile se asigură că persoanele care lucrează sub controlul lor sunt conștientizate 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 autoritățile pentru rolurile relevante din organizație. Acestea au fost comunicate incluse în fișele posturilor urmărindu-se permanent înțelegerea acestora în cadrul organizației.

Au desemnat responsabilități și autorități 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.



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-23

Grupul Adrem acordă atenție respectării drepturilor angajaților definite de Organizația Internațională a Muncii:

OIM	GRUPUL ADREM
✓ libertatea de asociere si recunoașterea efectiva a dreptului la negocierea colectiva	Acordăm o atenție deosebită relației cu „Sindicatul lucrătorilor din electricitate – Oltenia”, care face posibil dialogul, cunoașterea așteptărilor angajaților, abordarea și dezbaterea 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 Grupului 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.
✓ eliminarea tuturor formelor de munca forțată sau obligatorie	În cadrul Regulamentului Intern (RI) se precizează „Contractul Individual de Muncă (CIM) se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă. Acesta se înregistrează, anterior începerii activității, în registrul general de evidenta a salariaților...”.
✓ abolirea efectiva a muncii copiilor	În cadrul Contractului Colectiv de Muncă (CCM) este precizat faptul că „pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniți...”
✓ eliminarea discriminării la angajare si ocupare	Grupul Adrem angajează personal doar pe baza calităților și deprinderilor necesare postului fără nicio forma de discriminare a acestora. Evaluarea angajaților se realizează, conform Regulamentului Intern, „în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță, generali și specifici fiecărui post.”. Mai mult, RI menționează specific dreptul fiecărui angajat „la egalitate de șanse si tratament”.

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

- Codul muncii;
- Contractul colectiv de muncă;
- Regulamentul intern;
- Codul de conduită.

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.

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.

Integrarea angajamentelor de politici

GRI 2-24

Grupul Adrem promovează o cultură organizațională bazată pe integritate, transparență și responsabilitate, conform cadrelor internaționale definite de ODD-urile ONU, Cele 10 Principii definite de Pactul Global al Națiunilor Unite, Declarația privind drepturile angajaților a Organizației Internaționale a Muncii și Ghidul pentru Afaceri Responsabile, prin implementarea unor politici privind o conduită etică și responsabilă. Acestea sunt susținute de reglementări interne precum Codul de conduită al angajaților și Regulamentul intern. Prin încurajarea identificării și raportării comportamentelor neetice, organizația contribuie activ la prevenirea corupției și la consolidarea încrederii în relațiile cu partenerii, autoritățile și comunitățile locale din zonele operaționale. Prin aceste măsuri, Adrem contribuie nu doar la consolidarea guvernanței interne, ci și la creșterea sustenabilă a comunităților locale, prin promovarea unui mediu economic echitabil și responsabil.

Conform definiției din Codul de conduită Adrem, corupția reprezintă orice formă de abuz – activ sau pasiv – în scopul obținerii de avantaje financiare sau alte beneficii personale.

Grupul Adrem adoptă o **politică de toleranță zero** față de faptele de corupție, iar unul dintre obiectivele strategice este ca fiecare angajat să fie conștient de această politică, să poată recunoaște și preveni situațiile cu potențial abuziv și să cunoască pașii necesari pentru menținerea unei conduite profesionale etice.

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 mita sau orice altă faptă care poate fi considerată un abuz în scopul obținerii avantajelor financiare private sau a altor beneficii.

Guvernanța Grupului Adrem

Sistemul de management integrat și procesele sale

GRI 2-24

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 2022.

Adrem Link este certificat conform următoarelor standard:

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

Grupul Adrem funcționează pe baza principiilor de management integrat, care asigură eficiența și adaptabilitate sporită.

Implementarea SMI a presupus următoarele etape:

- Determinarea proceselor necesare pentru sistemul de management integrat;
- Determinarea elementelor de intrare cerute și elementele de ieșire de la aceste procese;
- Determinarea succesiunii și a interacțiunii dintre aceste procese;
- Determinarea și aplicarea criteriilor și metodelor necesare pentru a se asigura de operarea și controlul eficace al acestor procese;
- Determinarea resurselor necesare pentru aceste procese și disponibilizarea acestora;
- Determinarea metodelor de conducere care să asigure funcționarea, controlul și monitorizarea/măsurarea eficace a proceselor;
- Atribuirea de responsabilități și autorități pentru procese;
- Analiza și tratarea riscurilor și oportunităților;
- Evaluarea proceselor și implementarea schimbărilor necesare astfel încât să fie obținute rezultatele intenționate.

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.

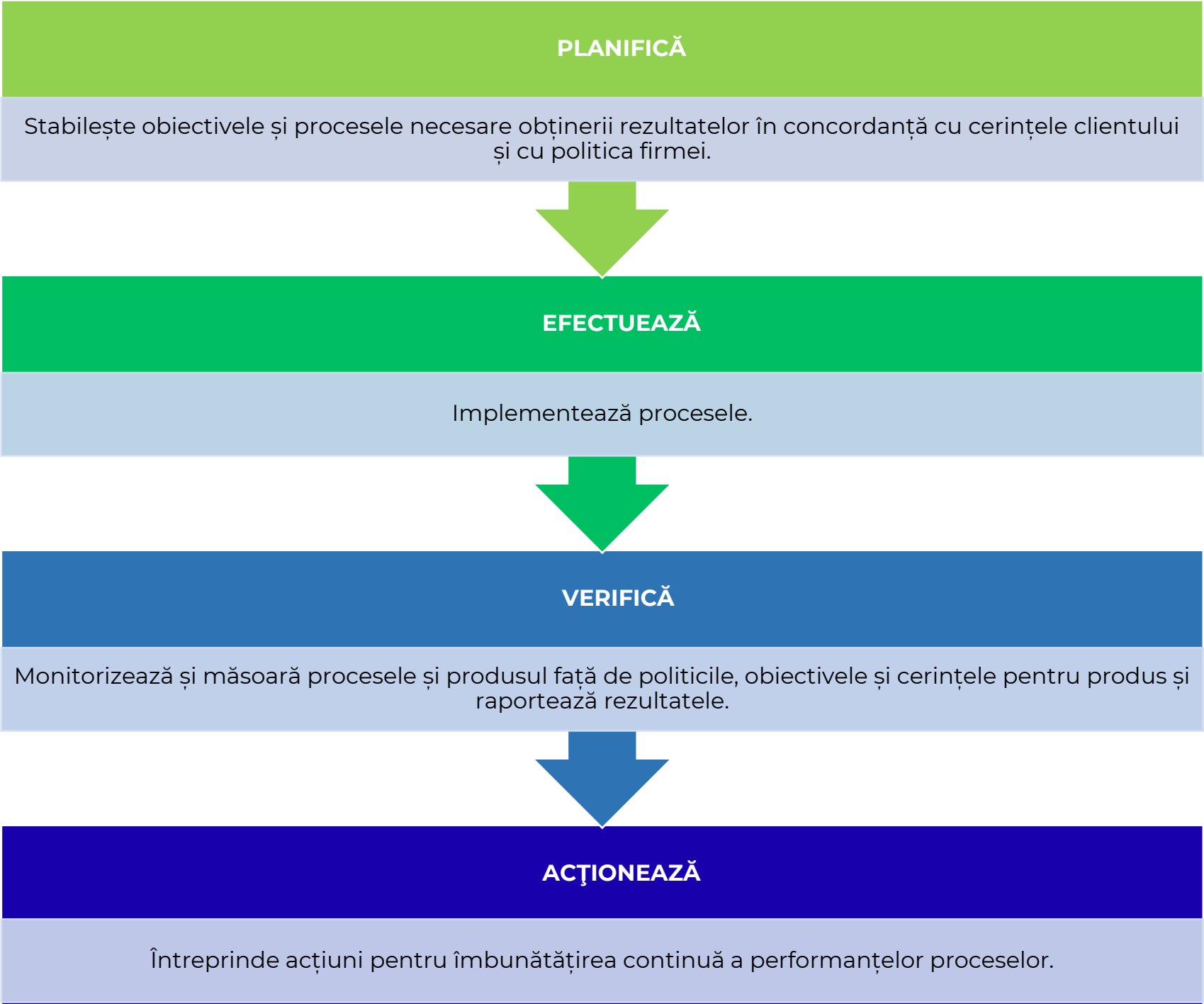
Aportul acestei abordări determină implicit:

- 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 integrarea managementului integrat în procesele activității organizației, direcțiile strategice și luarea deciziilor, alinându-le cu alte priorități ale activității.

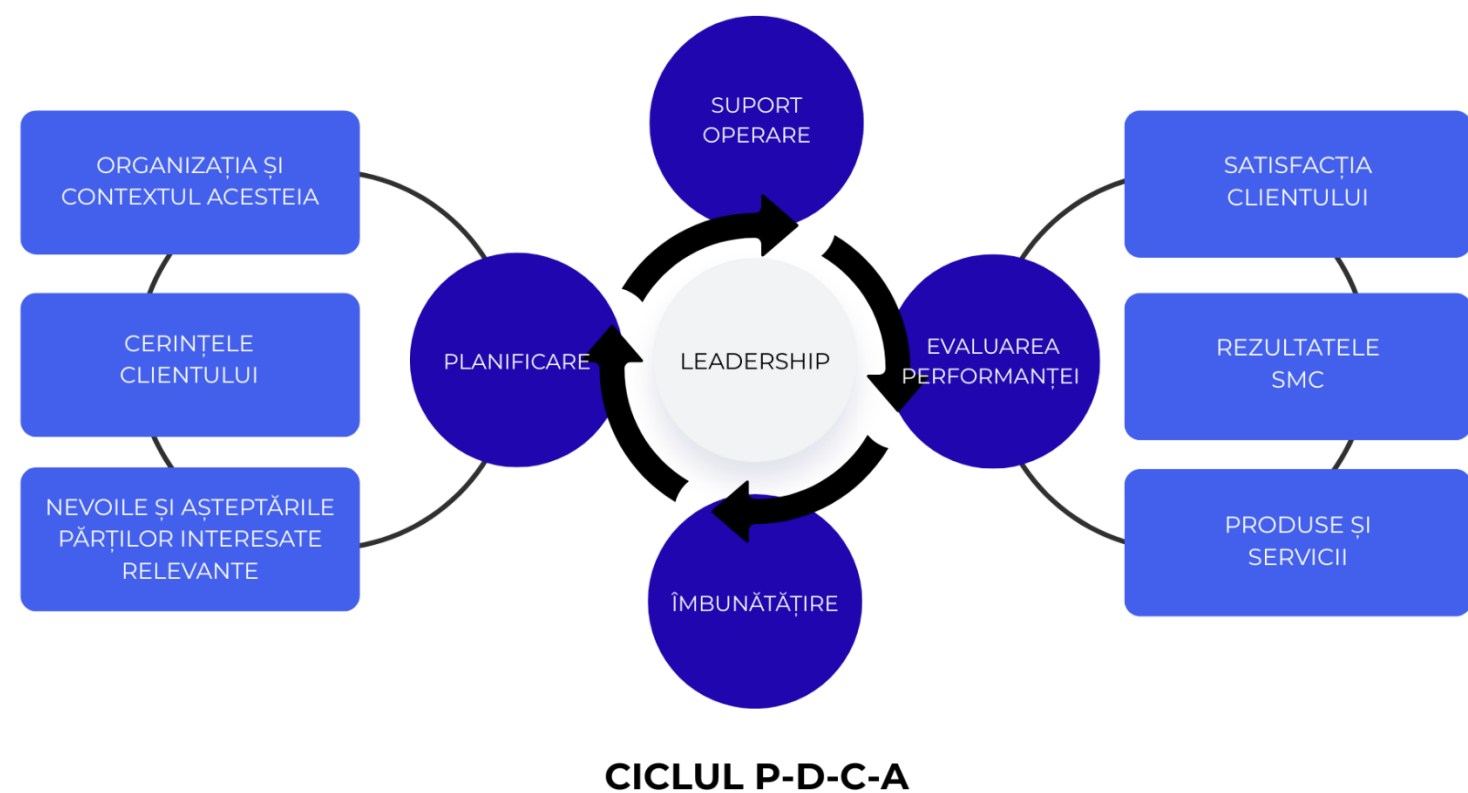
GRI 2-24

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



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-24



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

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;

GRI 2-24

- 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.



Guvernanța Grupului Adrem

Procese de remediere a impacturilor negative

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 Grupului Adrem sunt pregătite să adopte diferite forme de îmbunătățire, în plus față de corecții și îmbunătățirea continuă, cum ar fi schimbarea bruscă, inovarea și reorganizarea.

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

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

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

GRI 2-25

Grupul Adrem urmărește să-și mențină:

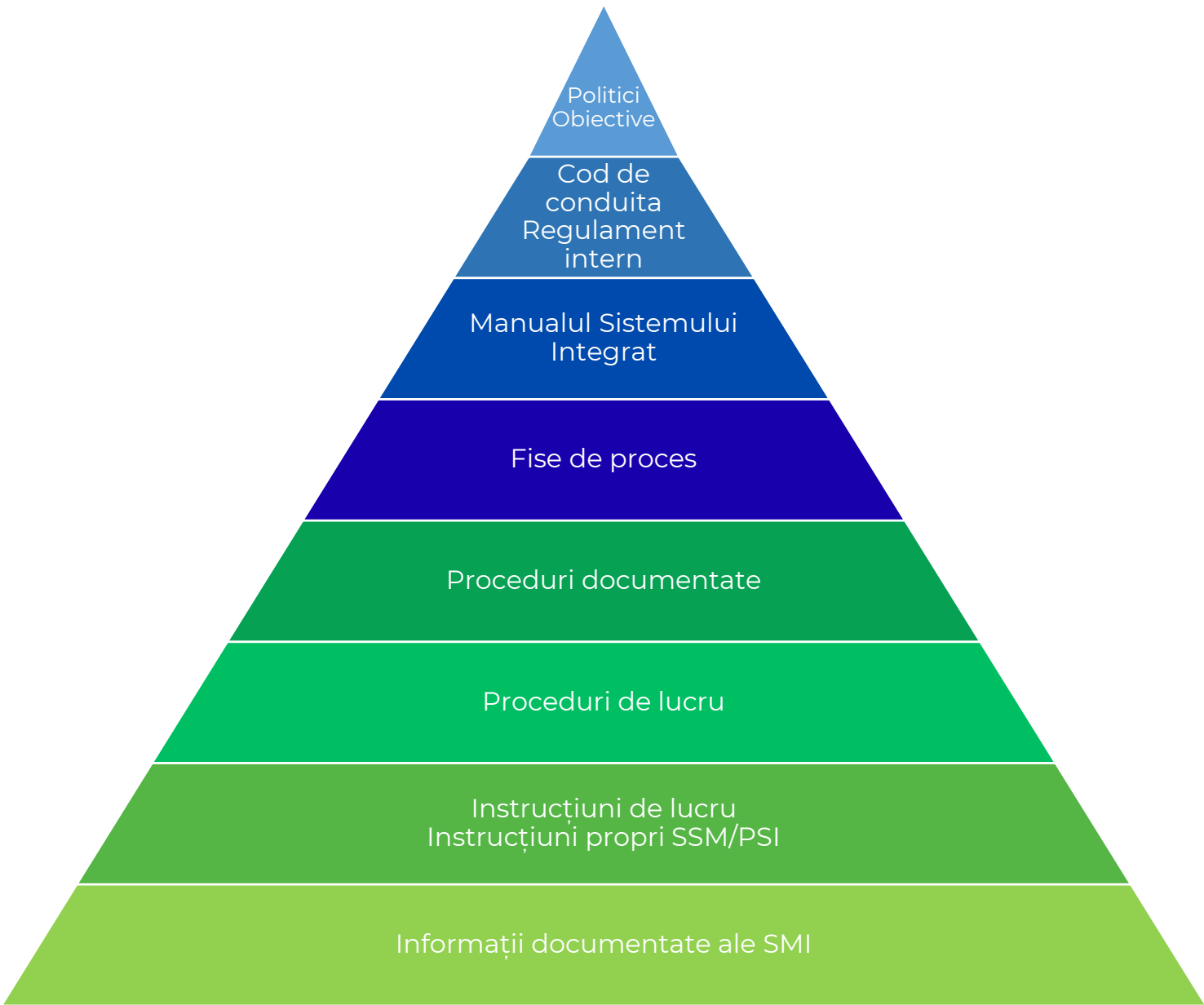
- capabilitatea de a furniza în mod consecvent produse și servicii care satisfac cerințele clientului și cerințele legale și reglementate aplicabile;
- facilitarea oportunității de creștere a satisfacției clientului;
- luarea în considerare a riscurilor și oportunităților asociate contextului și obiectivelor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



Guvernanța Grupului Adrem

GRI 2-25

Documentația Sistemului de Management Integrat al Grupului Adrem se transpune în:



GRI 2-25

Grupul Adrem pune accentul pe comunicarea cu părțile interesate, în conformitate cu un plan strategic, adaptat la așteptările și nevoile specifice ale diferitelor categorii de părți interesate. Implicarea partenerilor de afaceri se bazează pe principiile coerenței, clarității și transparenței. Angajamentul față de parteneri este clădit pe convingerea că o relație de încredere este esențială pentru dezvoltarea în continuare a activităților de afaceri 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.

ORICE CLIENT ESTE UN PARTENER. Nu ne considerăm simpli furnizori, ci parteneri care urmăresc succesul proiectelor la fel de mult ca și beneficiarii lor.

În anii 2023- 2024, 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

Guvernanța Grupului Adrem

Mecanisme de solicitare a consilierii și semnalare a preocupărilor

GRI 2-26

La Adrem, ne angajăm să menținem un mediu de lucru etic și transparent, oferind angajaților și stakeholderilor mecanisme sigure și accesibile ca să poată solicita sfaturi sau să raporteze îngrijorări legate de conformitate, etică și sustenabilitate.

Procedura de tratare a reclamațiilor permite gestionarea eficientă a sesizărilor venite din partea angajaților, colaboratorilor sau partenerilor de afaceri și contribuie la menținerea unui mediu de lucru etic și responsabil.

În 2023, Adrem a menținut un set de mecanisme interne prin care angajații și stakeholderii puteau transmite sesizări sau solicitări legate de conformitate, relații de muncă sau aspecte etice. Reclamațiile și solicitările erau colectate prin adresa de e-mail sesizari@adrem.ro, această zonă se poate regăsi pe site-ul www.adrem.ro, în secțiunea contact, accesând sub-secțiunea *Reclamații* gestionată de echipa de Client Management, aflată în coordonarea departamentului de Marketing.

Sesizările au fost preluate, analizate și soluționate în colaborare cu departamentele responsabile, în funcție de natura fiecărui caz. În această perioadă, nu a existat un sistem formal de raportare anonimă, însă compania a tratat toate cazurile cu confidențialitate, având în vedere protecția persoanelor implicate. Mecanismele existente au contribuit la promovarea unui climat de lucru responsabil și orientat spre îmbunătățirea relației dintre companie și stakeholderii săi.

În 2024, Adrem a consolidat mecanismele prin care angajații și părțile interesate pot solicita sfaturi, pot ridica îngrijorări sau pot raporta încălcări ale principiilor de etică, conformitate și sustenabilitate. Compania a implementat o procedură internă pentru avertizori de integritate, în conformitate cu legislația în vigoare, asigurând posibilitatea de raportare confidențială și protejată împotriva represaliilor.

Canalele disponibile includ:

- E-mail: avertizor@adrem.ro
- Telefon: 0771.229.745
- Poștă: sediul companiei
- Întâlnire directă cu persoana desemnată

Toate sesizările sunt analizate de o echipă desemnată, care gestionează procesul de la înregistrare până la soluționare. Avertizorul primește confirmare de primire, iar concluziile investigației sunt comunicate, cu aplicarea măsurilor necesare.

De asemenea, în 2024 a fost introdus un formular anonim de feedback integrat în newsletterul intern, menit să ofere angajaților un canal informal, sigur și confidențial de exprimare a sugestiilor, preocupărilor sau propunerilor.

GRI 2-26

Adresa sesizari@adrem.ro rămâne activă pentru reclamații sau sugestii generale, iar solicitările sunt gestionate de echipa de Client Management, parte din departamentul de Marketing. Zona de reclamații se regăsește pe site-ul www.adrem.ro în secțiunea contact.

Prin aceste mecanisme multiple, Adrem promovează o cultură organizațională bazată pe transparență, etică și responsabilitate, asigurând un mediu în care preocupările pot fi exprimate liber și gestionate corect.

Respectarea legilor și a reglementărilor

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, dar și alte cerințe față de care organizația este obligată sau alege să se conformeze. Obligațiile de conformare pot apărea din cerințe obligatorii, cum ar fi cerințele legale și de reglementare aplicabile, relații contractuale etc.

La nivelul Grupului Adrem există rapoarte privind evaluarea conformării cu obligațiile de conformare care sunt actualizate trimestrial. În cadrul acestora se compară rezultatele obținute în urma monitorizării și măsurării cu valorile impuse de legislația aplicabilă în organizație (conform obligațiilor de conformare cu cerințele legale și de reglementare).

Instruirea referitor la obligațiile de conformare și cu rapoarte privind evaluarea conformării cu obligațiile de conformare, se face în baza programelor de instruire ce conțin tematici specifice.

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



Guvernanța Grupului Adrem

Sistem eficient de guvernanță

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Sistemului eficient de guvernanță:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
GUVERNANȚĂ	Aspect Specific Adrem	Sistem eficient de guvernanță	O bună guvernanță duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea reduce cheltuielile inutile si aduce performanță economică.	N/A
	Aspect Specific Adrem	Sistem eficient de guvernanță	Un sistem de guvernanță inadecvat poate conduce la un proces defectuos de luare a deciziilor, blocaje de comunicare în cadrul organizației, rezultând ineficiența economică și expunerea companiei la riscurile apărute într-o lume tot mai complexă și cu o dinamică ridicată.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

Guvernanța corporativă reprezintă un element esențial în asigurarea implementării eficiente a strategiei de afaceri a Grupului Adrem. Pe măsură ce complexitatea operațională a crescut și activitățile s-au diversificat, am dezvoltat și consolidat un sistem de guvernanță corporativă care reflectă în mod fidel obiectivele strategice și cerințele de conformitate, la toate nivelurile organizației.

Acest sistem integrează mecanisme clare de control, care permit transpunerea coerentă a direcțiilor strategice în practici operaționale. Guvernanța este susținută de un cadru solid de management al riscurilor, de audituri interne recurente și de o comunicare continuă între echipele de conducere și structurile de execuție.

Un rol central în acest demers îl joacă sistemul de management integrat, auditat periodic, care acoperă aspecte cheie precum calitatea, mediul, securitatea și sănătatea în muncă. Prin audituri și evaluări interne, monitorizăm gradul de implementare a procedurilor și identificăm permanent oportunități de îmbunătățire.

Guvernanța eficientă este fundamentală pentru Grupul Adrem, având un rol esențial în asigurarea transparenței, responsabilității și integrității în toate activitățile desfășurate. În contextul în care Adrem activează în domenii strategice precum energie, un sistem de guvernanță solid contribuie la consolidarea încrederii părților interesate, la respectarea reglementărilor și la atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

Structura sistemului de guvernanță a Adrem și corelarea cu cadrele internaționale

În prezent, Adrem se află într-un proces susținut de dezvoltare și formalizare a sistemului de guvernanță în materie de sustenabilitate. La finalul anului 2024 a fost înființat un Comitet ESG, responsabil de coordonarea inițiativelor și direcțiilor cheie în materie de ESG pentru întreg Grupul ADREM.

Coordonarea strategică a activităților ESG revine Simonei Andron, Chief Brand and Sustainability Officer. În 2024, echipa a fost consolidată prin angajarea unei persoane dedicate pentru Comunicare Internă și Sustenabilitate, iar începând cu 2025, va fi integrat un specialist Sustenabilitate și ESG, care va contribui la definirea și implementarea strategiei și monitorizarea performanței în domeniu.

Subiectele de sustenabilitate/ESG sunt discutate regulat în cadrul ședințelor de management, reflectând un angajament ferm de a integra criteriile de mediu, sociale și de guvernanță în deciziile operaționale și strategice. Guvernanța sustenabilității este gândită ca un sistem dinamic, menit să sprijine o cultură organizațională orientată către îmbunătățire continuă.

În anul 2025, Adrem își propune:

- adoptarea strategiei de sustenabilitate și ESG;
- operaționalizarea completă a sistemului de guvernanță a sustenabilității și ESG;
- dezvoltarea procedurilor și politicilor aferente;
- asigurarea unui cadru intern pregătit pentru raportare conform standardelor GRI și ESRS.

De asemenea, Adrem integrează cerințele Green Deal (Pactul Verde European) și urmărește coerență cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU (vă rugăm să citiți corelarea Indexului de conținut GRI cu ODD-urile ONU*, în anexa prezentului raport).

*Pentru mai multe informații, vă rugăm să citiți corelarea Indexului de conținut GRI cu ODD-urile ONU, în anexa 1 a prezentului raport.

Guvernanța Grupului Adrem

Supravegherea consiliului de administrație

În anul 2023, Adrem a inițiat formal procesul de integrare a sustenabilității în structura sa de guvernanță corporativă. Subiectele legate de mediu, aspecte sociale și guvernanță (ESG) au fost prezentate și discutate în cadrul echipei de management și transmise către management boardul Adrem pentru informare și validare a direcțiilor generale.

Management boardul a fost informat cu privire la necesitatea dezvoltării unei strategii ESG și la pașii pregătitori pentru definirea acesteia, inclusiv analiza contextului, și corelarea inițiativelor actuale cu viitoarele cerințe legislative europene.

Această etapă a marcat începutul implicării active a management boardului în zona ESG și a pus bazele consolidării sistemului de guvernanță sustenabilă în anii următori.

În anul 2024, management boardul Adrem și-a consolidat rolul de supraveghere strategică asupra inițiativelor ESG. Subiectele de sustenabilitate sunt incluse recurent pe agenda ședințelor de management board, iar raportarea este realizată de către Chief Brand and Sustainability Officer.

Management boardul a validat direcțiile principale ale strategiei ESG aflate în construcție, a aprobat obiectivul de decarbonizare și a susținut alocarea de resurse pentru dezvoltarea capacităților interne în zona sustenabilității.

Tot în 2024, a fost angajată o persoană dedicată raportării de sustenabilitate, contribuind la profesionalizarea proceselor și la pregătirea echipei pentru viitoarele cerințe de raportare.

Management boardul continuă să primească informări periodice privind progresul ESG, demonstrând astfel un angajament constant pentru guvernanță transparentă și responsabilă.

Instruiri în domeniul sustenabilității și consolidarea capacității angajaților, furnizorilor, stakeholderilor

În perioada de referință 2023 - 2024, compania noastră a continuat procesul de familiarizare a angajaților cu conceptele fundamentale legate de sustenabilitate și guvernanță ESG. Recunoaștem că formarea și conștientizarea internă sunt esențiale pentru integrarea sustenabilității în deciziile operaționale și strategice.

În colaborare cu partenerul nostru extern specializat în sustenabilitate, am organizat o serie de workshopuri introductive adresate personalului din diverse departamente. Scopul acestor sesiuni a fost de a:

- familiariza participanții cu conceptele de mediu, sociale și guvernanță (ESG);
- evidenția riscurile și oportunitățile legate de sustenabilitate în activitatea noastră;

- crea o bază comună de înțelegere pentru pașii următori în integrarea sustenabilității.

Obiective pe termen mediu

Deși aceste inițiative reprezintă un început, suntem conștienți că dezvoltarea unei guvernanțe sustenabile presupune efort susținut. În perioada următoare, ne propunem:

- să extindem programele de formare către nivelurile de conducere și funcțiile-cheie;
- să dezvoltăm un cadru intern pentru managementul sustenabilității;
- să introducem mecanisme de monitorizare a progresului și a impactului training-urilor.

Integrarea sustenabilității în procesele de afaceri

În 2023, Adrem a recunoscut importanța integrării sustenabilității în strategia sa de business și a demarat pașii pregătitori pentru această transformare. Deși compania nu deținea încă o strategie ESG formalizată, s-au conturat primele direcții strategice cu impact asupra sustenabilității.

În această etapă, sustenabilitatea a fost tratată ca o prioritate transversală, iar temele de mediu, în special decarbonizarea, au fost deja integrate în procesul de planificare strategică, punându-se astfel bazele pentru o integrare completă în strategia companiei.

În 2024, Adrem a continuat integrarea sustenabilității în strategia de business printr-o abordare mai structurată, în paralel cu dezvoltarea strategiei ESG. Echipa de sustenabilitate, coordonată de Chief Brand and Sustainability Officer, a lucrat la definirea pilonilor strategici ESG.

În anul 2024:

- Sustenabilitatea a fost inclusă în procesul de planificare strategică;
- S-au făcut progrese în definirea planului de acțiune ESG și identificarea de KPI-uri relevanți;
- A fost demarată măsurarea amprente de carbon (Scop 1 și Scop 2) pentru companiile din grup, ca prim pas în definirea traiectoriei Net Zero;
- A fost inițiat procesul de accesare de finanțări verzi, corelat cu prioritățile ESG;
- Subiectele ESG au fost aduse în mod constant în atenția management boardului și au devenit parte a deciziilor executive.

Strategia ESG este construită în paralel cu pregătirea pentru viitoarele cerințe de raportare în conformitate cu normele europene de raportare dezvoltate de EFRAG. Sustenabilitatea a început să fie tratată nu doar ca un obiectiv de conformare, ci ca un motor de inovare, eficiență și reziliență în cadrul strategiei Adrem.

Guvernanța Grupului Adrem

Managementul Riscului

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Managementului riscului:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
GUVERNANȚĂ	Aspect Specific 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.	N/A
	Aspect Specific Adrem	Managementul riscului	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.	N/A
	Aspect Specific Adrem	Managementul riscului	Negestionarea riscurilor aduce imposibilitatea de a anticipa eventualele evenimente care pot afecta negativ compania, reducând reziliența acesteia. Abordarea proactivă a riscurilor potențiale, asigură un management eficient în momentul apariției acestora, reducând impacturile negative asupra tuturor categoriilor de stakeholderi.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

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 proactive mai degrabă decât reactive.

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

Gândirea bazată pe risc:

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

GRI 3-3

Grupul Adrem urmărește să-ți 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). 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:



Guvernanța Grupului Adrem

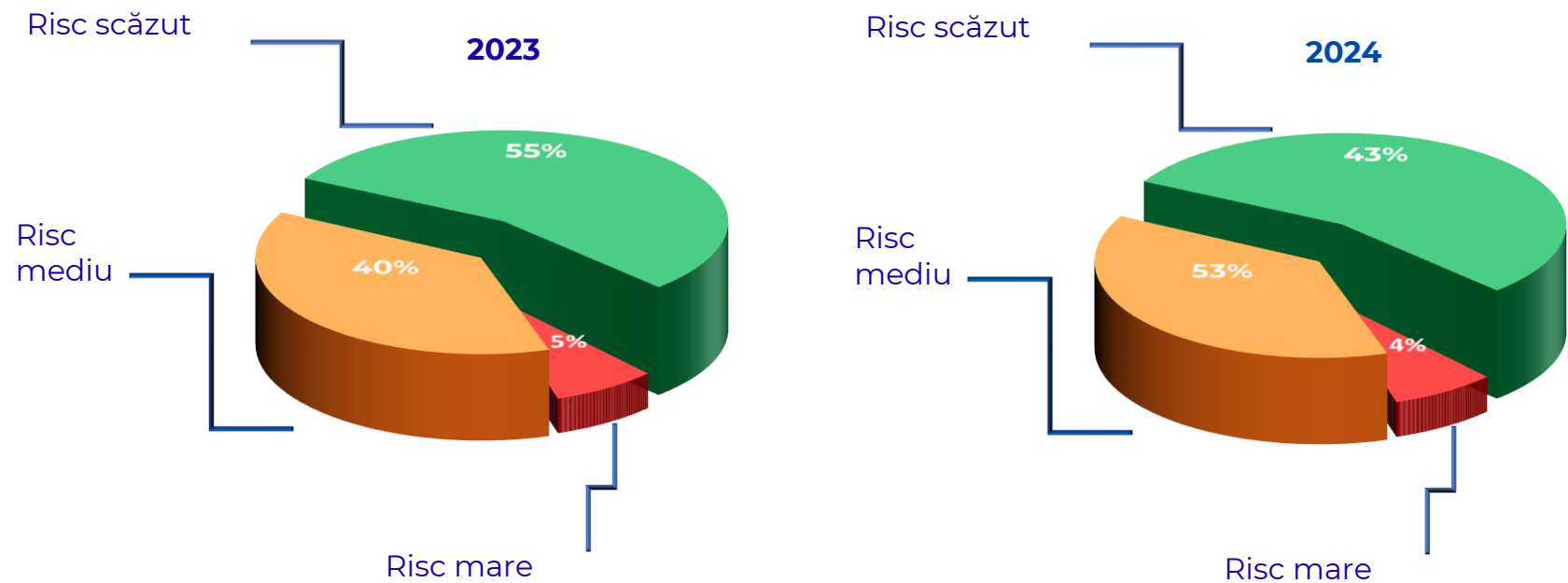
GRI 3-3

Probabilitatea – pe trei niveluri:	Impactul – pe trei niveluri:
Probabilitate mare 3	Impact mare 3
Probabilitate medie 2	Impact mediu 2
Probabilitate scăzută 1	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:

- Risc mare: **9**;
- Risc mediu: **4-6**;
- Risc scăzut: **1-3**.

Pondere riscuri 2023 și 2024:



Identificarea riscurilor / Noi riscuri

Procentul de riscuri mari în anul 2023 reprezintă riscuri noi identificate în anul 2023, iar cele 10% din anul 2022 au fost administrate.

În cursul anului 2024 am inclus în Sistemul de management al riscurilor, riscuri noi cauzate de schimbările climatice cu pondere de 4% conform grafic 2024.

Strategii de mitigare a riscului

Companiile Grupului 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 sustenabilă 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.

Integrarea managementului riscului în procesele de afaceri

Integrarea managementului de risc în procesele unei organizații este esențială pentru a asigura o abordare proactivă și sistematică în gestionarea incertitudinilor și a riscurilor. Aceasta implică alinierea activităților de management al riscului cu obiectivele, structura și operațiunile organizației.

Grupul Adrem își propune definirea unui cadru de management al riscurilor, sens în care s-a elaborat un plan de acțiune detaliat, care să includă identificarea, evaluarea, tratarea și monitorizarea riscurilor, în anul 2024 s-au inițiat demersuri în acest sens.

Guvernanța Grupului Adrem

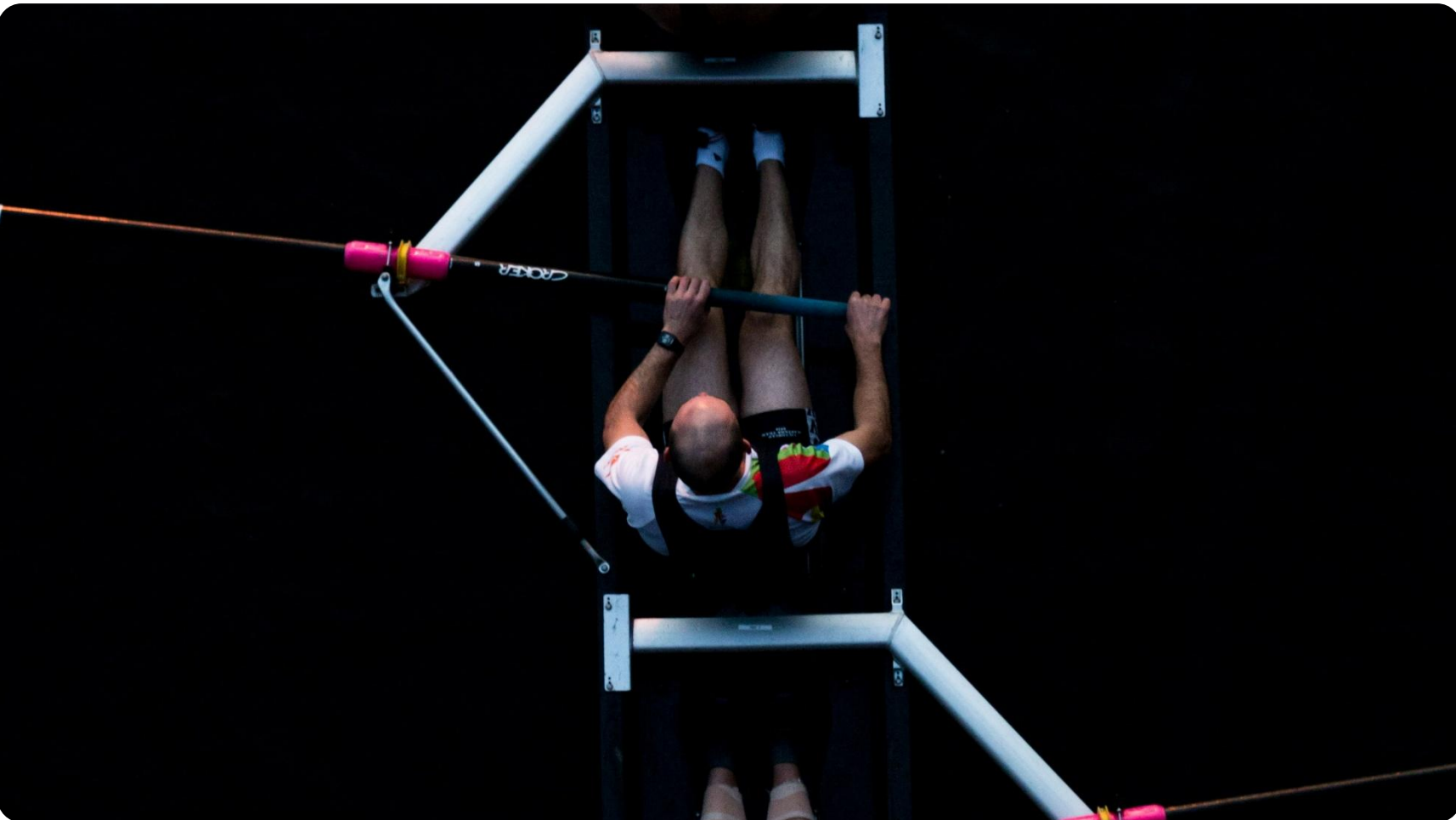
Analiza structurii de risc a Grupului Adrem

În prezent, Grupul Adrem nu dispune de o structură formală de management al riscurilor. Recunoaștem importanța gestionării riscurilor în mod sistematic și alinierea acestora la obiectivele organizaționale.

Începând cu anul 2024 am inițiat demersurile necesare pentru organizarea și implementarea unui cadru adecvat de management al riscurilor. Ca parte a acestui proces, avem în vedere:

- **Înființarea unui departament de conformitate și risc:**
 - Acest departament va fi responsabil pentru dezvoltarea politicilor și procedurilor necesare, precum și pentru monitorizarea și raportarea riscurilor.
- **Definirea unui cadru de management al riscurilor:**
 - Vom elabora un plan de acțiune detaliat, care să includă identificarea, evaluarea, tratarea și monitorizarea riscurilor.
- **Alocarea resurselor necesare:**
 - Vom asigura resursele umane și materiale necesare pentru implementarea și funcționarea eficientă a structurii

În cursul anului 2025 ne propunem să implementăm cerințele standardului *ISO 31000 Managementul riscului* în vederea implementării culturii de conformitate și risc.



Anticorupție

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Anticorupției:

GRI 3-3

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
ECONOMIC	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.	N/A
	GRI 205	Anticorupție	Apariția unor eventuale situații de corupție în cadrul unei companii conduce 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.	DA

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

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

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 mita, cumpărarea de influență ori înșelăciunea. Corupția este unul dintre principalele obstacole în calea dezvoltării economice și sociale, împiedică inovația, scade competitivitatea și eficiența mediului de afaceri. Așadar, este esențial să conștientizăm, să identificăm și să prevenim faptele de corupție.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 3-3

Grupul Adrem crede 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. 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.

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

- daune ireparabile asupra reputației;
- excluderea din operare în anumite jurisdicții;
- excluderea din anumite licitații și proiecte;
- rezilierea contractelor existente;
- daune morale ale angajaților.

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 și să cunoască 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.

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 anul 2024, 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 ori alți stakeholderi cu care interacționăm, aceasta fiind interzis în mod expres prin Regulamentul Intern.

Comportamentul etic este esențial pentru stabilirea unei bune reputații, construirea și menținerea

GRI 3-3

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

Pentru sesizarea oricăror acte de corupție Adrem a creat două adrese de e mail ce pot fi folosite de angajații grupului suport.hr@adrem.ro sau de ceilalți stakeholderi sesizari@adrem.ro pentru semnalarea oricăror eventuale situații de neconformitate. În 2023 și 2024 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acte de corupție.

Ne propunem ca în cursul anului 2025 să implementăm cerințele standardelor *ISO 37001 Sistem de management Anti-mită și SA 8000 Sistem de management al responsabilității sociale* în vederea conformării cu cerințele ESG pentru o companie sustenabilă.

Operațiuni evaluate pentru riscuri legate de corupție

GRI 205-1

Normele interne, precum Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca, Codul de Conduită sunt completate de proceduri și instrucțiuni de lucru proprii, aplicabile la nivelul fiecărei companii, parte integrantă din Sistemul de Management Integrat (SMI), salariații fiind instruiți periodic cu privire la modul de lucru și de abordare în relația cu terții.

La nivelul Grupului se menține și se actualizează, ori de câte ori este necesar, Registrul obligațiilor de conformare, care conține cerințe legale (mediu, SSM/SU/cerințe specifice) cu care organizația este obligată să se conformeze (de exemplu prin relațiile contractuale).

În cadrul Grupului Adrem, 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.

Grupul Adrem evaluează anual riscurile de corupție în toate operațiunile sale, inclusiv activitățile comerciale, achizițiile și relațiile cu furnizorii și partenerii de afaceri. În cadrul acestei evaluări, sunt examinate procedurile interne și tranzacțiile pentru a identifica și preveni potențialele riscuri de corupție. Politica noastră de toleranță zero față de corupție, reglementată prin Codul de Conduită și Regulamentele Interne, interzice orice formă de corupție, inclusiv mita, fraudă și conflictele de interese. Măsurile implementate includ formarea continuă a angajaților în etică și comportament profesional, precum și monitorizarea continuă a tuturor tranzacțiilor.

În 2023 și 2024, Adrem nu a înregistrat niciun caz de corupție implicând angajați sau parteneri de afaceri, ceea ce reflectă eficiența sistemului nostru de prevenire a riscurilor.

Guvernanța Grupului Adrem

Comunicare și formare profesională despre politicile și procedurile de anticorupție

GRI 205-2

Promovăm integritatea și etica în toate activitățile noastre, iar politica de toleranță zero față de corupție este comunicată tuturor angajaților la momentul angajării, în cadrul sesiunii de inducție. În această sesiune, angajații sunt informați cu privire la regulamentele interne ale grupului, inclusiv la politica anti-corupție, pentru a se asigura că aceștia sunt conștienți de așteptările etice și legale ale companiei. De asemenea, Codul de Conduită al grupului, care include norme clare împotriva corupției, este distribuit tuturor angajaților și disponibil pe serverul companiei pentru a fi consultat oricând. În pofida faptului că nu au fost organizate sesiuni de formare continuă în 2023 și 2024, ADREM se angajează să monitorizeze și să actualizeze periodic politicile interne pentru a reflecta cele mai bune practici în domeniul conformității și pentru a sprijini prevenirea oricărei acțiuni de corupție.

Incidente de corupție confirmate și acțiuni întreprinse

GRI 205-3

În perioada de referință 2023 - 2024 Grupul Adrem nu a înregistrat niciun caz de corupție în care să fie implicați angajații sau partenerii de afaceri ai grupului.

În 2023 - 2024 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 mita sau orice altă faptă care poate fi considerată un abuz în scopul obținerii avantajelor financiare private sau a altor beneficii.

Nediscriminare

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Nediscriminării:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 406	Nediscriminare	Asigurarea unui mediu de lucru nediscriminatoriu poate conduce la creșterea nivelului de satisfacție, implicare și loialitate a angajaților față de companiei.	N/A
	GRI 406	Nediscriminare	Eventuale acte de discriminare pot crea un mediu de lucru ostil, prin încălcarea drepturilor angajaților, ce conduce la scăderea moralului, productivității și calității serviciilor și produselor companiei.	DA

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

GRI 3-3

În viziunea Grupului Adrem, diversitatea pe care o aduce fiecare angajat este prețioasă fiindcă astfel contribuie nu doar la cunoaștere, dar și la dezvoltarea unei afaceri care operează la nivel local, regional și internațional.

Principiile de etică profesională în care credem, ne determină să asigurăm un mediu de lucru în care comunicarea se bazează pe respect reciproc, toleranță și apreciere a diversității culturale, religioase și sociale.

Promovăm egalitatea de șanse și promovăm un mod de lucru bazat pe colaborare, în care echipa noastră devine mai puternică pe măsură ce creștem împreună.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza unor criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex/gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, Infecțare 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.

Relațiile de muncă din cadrul societății 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.

Guvernanța Grupului Adrem

GRI 3-3

Conform Codului de conduită, Grupul 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 pregătire diferită, dar și un climat organizațional în care se lucrează doar pe bază de performanță.

Pentru sesizarea oricăror situații de discriminare, a fost creată o adresă de e mail suport.hr@adrem.ro ce poate fi folosită de către angajați pentru semnalarea unor eventuale situații de neconformitate. Stakeholderii externi ai Adrem pot comunica orice situație discriminatorie utilizând adresa de e mail sesizari@adrem.ro.

Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse

GRI 406-1

În perioada de referință 2023 - 2024 pe aceste canale de comunicare nu a fost înregistrată nicio sesizare privind acțiuni de discriminare.

În 2023 și 2024 Grupul Adrem nu a înregistrat niciun caz de discriminare în care să fie implicați angajații sau partenerii de afaceri ai grupului.

Conduita Etică

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management a Conduitei etice:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
GUVERNANȚĂ	Aspect Specific Adrem	Conduita etică	Adoptarea unei conduite etice/responsabile prin implementarea unor politici și proceduri interne conduce la crearea unui mediu de lucru sănătos și responsabil, la creșterea implicării angajaților și calității serviciilor și produselor oferite clienților noștri.	N/A
	Aspect Specific Adrem	Conduita etică	Eventuala nerespectare a conduitei etice duce la disfuncționalități în rândul angajaților sau în relația cu autoritățile și implicit la scăderea performanței economice.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

GRI 3-3

Conduita etică are un impact major asupra funcționării interne și externe a Grupului Adrem, influențând toate relațiile cu angajații, partenerii, clienții și alte părți interesate. Ne concentrăm permanent pe asigurarea unui comportament profesional și responsabil, prin reglementări interne și mecanisme active de prevenție și monitorizare.

Documentele Grupului Adrem, precum regulamentele interne, contractele colective de muncă și Codul de conduită reprezintă documente fundamentale aprobate de CEO și definesc un set clar de valori etice și morale ce trebuie să stea la baza luării deciziilor de zi cu zi, adică ceea ce este considerată o conduită etică responsabilă. Acestea sunt parte integrantă din Sistemul de Management Integrat, care este supus auditului extern de supraveghere și recertificării la intervale de 6 luni de către Lloyd's Register, iar la un ciclu complet de 3 ani sunt auditate toate departamentele companiilor Adrem.

Grupul Adrem aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de corupție sau comportament neetic. Acest angajament este formalizat în Codul de Conduită al angajaților, care este permanent disponibil pe intranetul companiei, fiind un document fundamental care stabilește principiile, valorile și standardele profesionale pe care toți angajații trebuie să le respecte. Codul acoperă teme esențiale precum:

- prevenirea corupției și a conflictelor de interese;
- protejarea confidențialității datelor;
- promovarea diversității, toleranței și incluziunii;
- relații corecte cu partenerii și stakeholderii;
- interzicerea discriminării de orice fel.

Codul de Conduită include și o componentă educativă, oferind angajaților exemple de situații potențiale și întrebări ghidate pentru a putea identifica comportamente neconforme. Este disponibil în mod constant prin platforma internă de comunicare și este integrat începând cu procesul de inducție al noilor angajați.

Pentru a încuraja raportarea și acțiunea preventivă, angajații sunt instruiți să recunoască și să evite oferirea sau primirea oricărei forme de cadouri, favoruri sau constrângere – indiferent dacă acestea sunt evidente sau subtile. De asemenea, compania condamnă ferm orice formă de discriminare, stigmatizare sau comportament care poate afecta negativ un angajat din punct de vedere profesional, psihologic sau emoțional.

Totodată, pentru monitorizarea și identificarea eventualelor abateri de la regulile de etică, se menține programul de audit intern care vizează cel puțin o dată pe an fiecare departament din companii, fiind organizate întâlniri periodice și ori de câte ori este necesar pentru a discuta probleme specifice de integritate.

Guvernanța Grupului Adrem

Codul Etic

Codul de Conduită al Grupului Adrem este documentul ce definește valorile de comportament acceptate la nivelul organizației.

Documentul definește conduita angajaților bazată pe:

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

Codul de conduită a fost comunicat tuturor angajaților prin e-mail și se află permanent la îndemâna acestora prin postarea sa în rețeaua Intranet a Grupului Grupul Adrem.

Acesta manifestă toleranță zero față de orice act de corupție și a inclus acest aspect atât în Regulamentul intern, cât și în Codul de conduită.

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

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

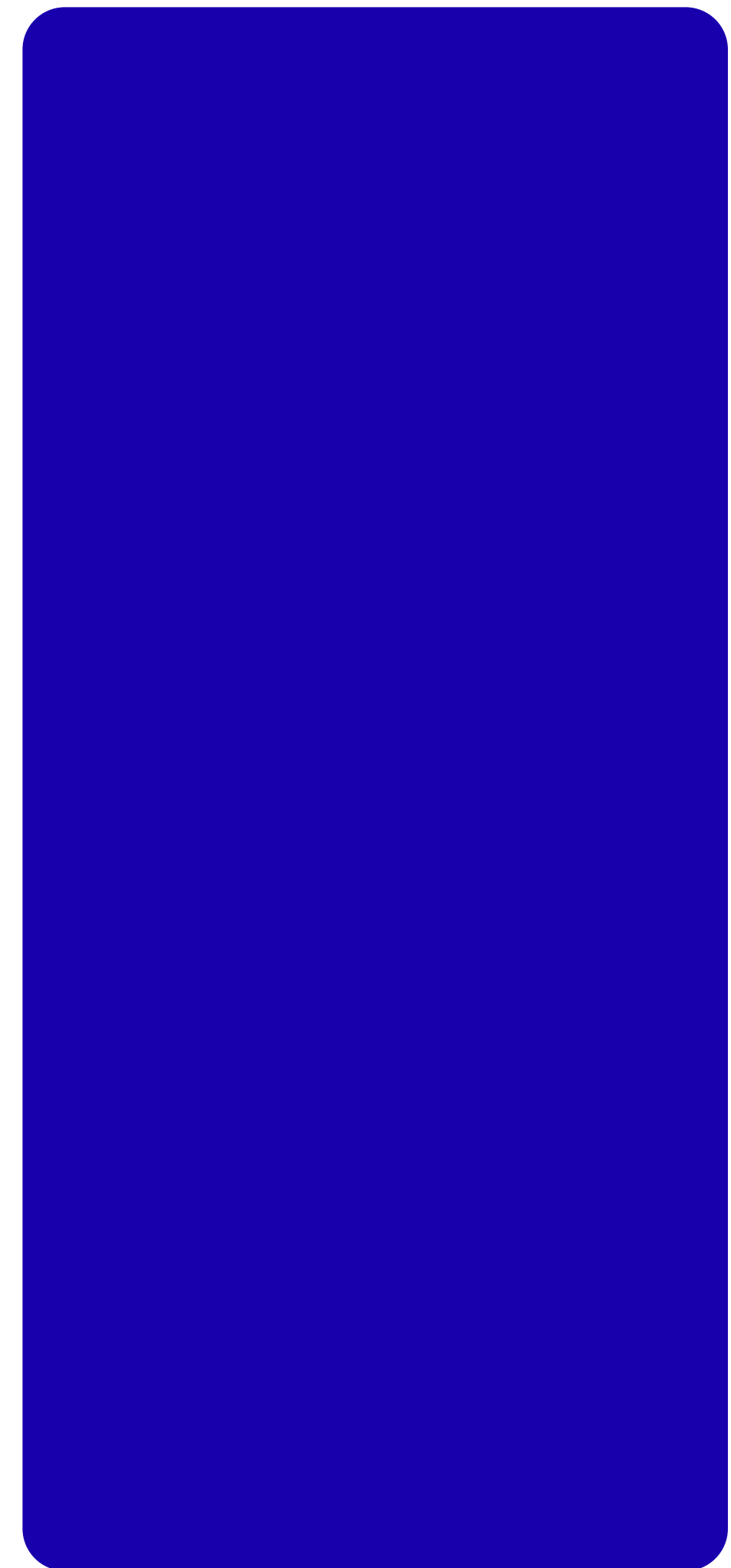
Prin Codul de Conduită al angajaților Adrem, care a fost distribuit către toți coordonatorii de echipe și managerii din organizație și pus la dispoziție pe platforma internă de intranet, Grupul Adrem a creat și a comunicat un instrument de informare și conștientizare privind politica organizațională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

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.





3. Angajați



Angajați

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Angajaților:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 401	Angajații noștri	Prin oferirea de locuri de muncă stabile, cu beneficii generoase, participăm la reducerea emigrației forței de muncă.	N/A
	GRI 401	Angajații noștri	Prin condiții de muncă bune și stabile se asigură o rată de șomaj redusă în zonele operaționale.	N/A
	GRI 401	Angajații noștri	Crearea unei cereri de forță de muncă specializată în domeniul energetic actual pune presiune pe sistemul de învățământ profesional, care este nevoit să-și adapteze curricula la noile tehnologii utilizate în sistemele regenerabile.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

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.

Resursa umană reprezintă elementul central al activităților desfășurate de Grupul Adrem, având un impact esențial în definirea și alocarea resurselor necesare pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și performant ca parte integrantă a angajamentului nostru față de sustenabilitate.

GRI 2-23

Relația cu angajații este guvernată de respectarea deplină a principiilor enunțate în Declarația Universală a Drepturilor Omului (adoptată de Organizația Națiunilor Unite), precum și a celor stabilite de Organizația Internațională a Muncii (OIM) privind Drepturile Fundamentale în Muncă. Drepturile fundamentale în muncă, așa cum sunt definite de OIM, sunt integrate în toate documentele interne de bază ale Grupului Adrem și sunt respectate cu strictețe.

În acest sens, compania a implementat măsuri clare și documentate pentru:

- Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie:** Conform prevederilor din Regulamentul intern, „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.” Această procedură garantează caracterul voluntar al angajării și respectarea drepturilor individuale;

GRI 3-3

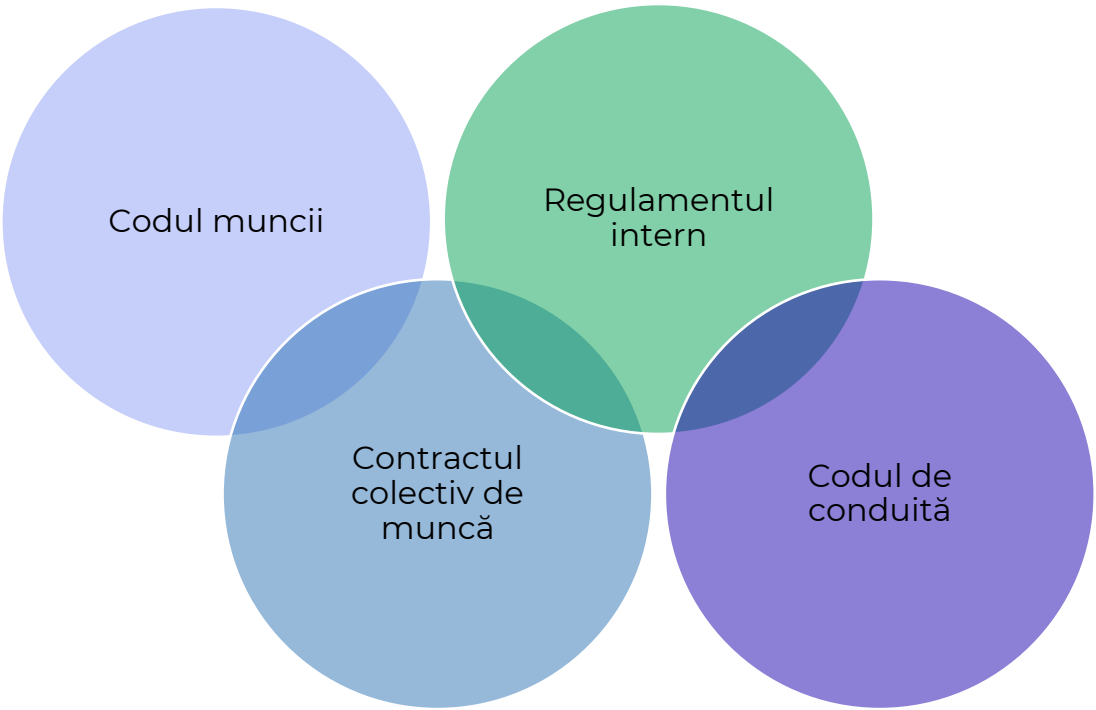
GRI 2-23

- Abolirea efectivă a muncii copiilor:** În conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă (CCM), Grupul Adrem angajează doar persoane care au împlinit vârsta minimă legală de 16 ani, contribuind astfel la prevenirea și combaterea muncii copiilor;
- Eliminarea discriminării la angajare și ocupare:** Procesul de recrutare și evaluare a angajaților se bazează exclusiv pe competențele și aptitudinile necesare postului. Regulamentul intern prevede că evaluarea se realizează „în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță, generali și specifici fiecărui post”, iar procedura de evaluare profesională garantează „egalitatea de șanse și tratament” pentru toți angajații.

Pentru a asigura conformitatea cu aceste principii, Grupul Adrem desfășoară periodic **auditori interne** și colaborează activ cu instituțiile statului în domeniul relațiilor de muncă, sănătății și securității în muncă.

În perioada 2023–2024, nu au fost înregistrate modificări semnificative în abordarea de management privind aceste aspecte.

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



Angajați

GRI 3-3

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.

Prevenirea abuzurilor în materie de drepturile omului:

GRI 2-24

Mecanisme de raportare și prevenire a abuzurilor

Pentru a asigura un mediu de lucru etic, sigur și echitabil, Grupul Adrem a implementat mecanisme clare și accesibile de raportare a oricăror situații de neconformitate, inclusiv încălcări ale drepturilor angajaților, acte de corupție sau discriminare. Angajații pot transmite sesizări în mod confidențial prin intermediul adresei de e-mail dedicate: suport.hr@adrem.ro.

În plus, compania dispune de proceduri interne prin care angajații pot semnala direct superiorului ierarhic sau Direcției de Resurse Umane orice încălcare a drepturilor fundamentale. Aceste canale de comunicare contribuie la prevenirea abuzurilor și la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și integritate.

Dialog deschis cu comunitățile

Pentru a asigura respectarea drepturilor consumatorilor și a membrilor comunităților în care activăm, Grupul Adrem pune la dispoziție o adresă de e-mail dedicată: sesizari@adrem.ro. Prin acest canal, orice persoană din afara organizației poate transmite sesizări sau reclamații, care sunt analizate și soluționate conform procedurilor interne.

Contestarea evaluării performanțelor:

Transparență în evaluarea performanței

Grupul Adrem încurajează un proces de evaluare a performanței transparent și echitabil. În cazul în care un angajat nu este de acord cu rezultatul evaluării, acesta are dreptul de a contesta verbal decizia către evaluatorul direct. Dacă neînțelegerea persistă, angajatul poate depune o contestație scrisă către superiorul ierarhic al evaluatorului.

În situațiile în care contestația este admisă, evaluarea inițială este modificată și actualizată în sistemul intern, în cadrul fișierului comun aferent procesului de evaluare. Direcția de Resurse Umane este informată cu privire la modificările survenite și implementează măsurile necesare, asigurând astfel corectitudinea și integritatea procesului.

Relația cu părțile interesate

În perioada de referință 2023 - 2024 modificările aduse OUG 114/2018 prin intermediul OUG nr. 23/2022 (care modifică Legea 411/2004) au avut impact asupra companiilor Adrem Invest și Adrem Engineering, salariaților li s-au diminuat scutirea de plată a contribuțiilor după cum urmează: salariații din domeniul construcțiilor vor plăti CASS în valoare de 10%, iar impozitul pentru veniturile din salarii rămâne 0, dacă

GRI 3-3

veniturile nu depășesc 10.000 lei brut și pentru salariații care nu optează să vireze la Pilonul II, se va reține cu 1% mai puțin din salariu – 20,25% în loc 21,25% .

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%);
- Impozitul pe salariu (10%).

De asemenea, Legea nr. 296/2023, adoptată pentru stabilirea de măsuri fiscale și bugetare, a modificat articolul 157 alin. (2) din Legea nr. 227/2015 (Codul Fiscal). Modificarea prevede ca, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2024, tichetele de masă să fie incluse în baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) în cota de 10% . Anterior, valoarea tichetelor era supusă doar impozitului pe venit de 10%, fără contribuții sociale aferente. 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.

Grupul Adrem a dezvoltat un cadru solid de politici de resurse umane, care acoperă principalele etape ale parcursului profesional al angajaților. Aceste politici vizează:

- Recrutarea** – asigurarea unui proces echitabil și transparent de atragere a talentelor;
- Formarea** – dezvoltarea continuă a competențelor profesionale prin programe de instruire și perfecționare;
- Evaluarea performanței** – monitorizarea obiectivă a rezultatelor și susținerea progresului individual.

Documente de HR procesate	2023	2024
Adrem Invest	2.224	1.780
Adrem Engineering	147	115
Adrem Link	1.091	988

Reclamații pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2023	2024
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	0

Amenzi pentru nerespectarea prevederilor codului muncii	2023	2024
Adrem Invest	0	0
Adrem Engineering	0	0
Adrem Link	0	0

Angajați

Recrutarea și selecția personalului

GRI 3-3

Grupul Adrem își propune să atragă și să rețină cei mai bine pregătiți profesioniști, care împărtășesc valorile și cultura organizațională. Obiectivul principal al procesului de recrutare este identificarea celor mai calificați candidați, capabili să contribuie la dezvoltarea sustenabilă a companiei.

În spiritul promovării dezvoltării interne, procesul de recrutare începe prin evaluarea angajaților existenți, pentru a identifica acele persoane care dețin experiența și competențele necesare ocupării postului disponibil. În situațiile în care nu există candidați potriviți în cadrul organizației, compania colaborează cu agenții de recrutare externe pentru a atrage talente din piață:

Media stabilității personalului	2023	2024
Adrem Invest	81%	83%
Adrem Engineering	72%	79%
Adrem Link	84%	83%

Media calității procesului de recrutare	2023	2024
Adrem Invest	96%	93%
Adrem Engineering	100%	100%
Adrem Link	90%	85%

Media fluctuației de personal	2023	2024
Adrem Invest	6%	6%
Adrem Engineering	11%	2%
Adrem Link	11%	13%

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.

Situația cursurilor realizate la nivelul Grupul Adrem în perioada de referință 2023 – 2024 este următoarea:

GRI 3-3

Cursuri realizate	2023	2024
Adrem Invest	386 persoane cursuri specifice activității	161 persoane cursuri specifice activității
Adrem Engineering	3 persoane cursuri specifice activității	N/A
Adrem Link	107 persoane cursuri specifice activității	7 persoane cursuri specifice activității
Nr. total cursuri Grup Adrem	12 cursuri de formare profesională	17 cursuri de formare profesională

Evaluarea performanțelor

GRI 404-3

Grupul Adrem consideră că evaluarea performanței este un instrument esențial pentru dezvoltarea profesională și motivarea angajaților. Procedura de evaluare a performanțelor are ca obiectiv principal sprijinirea fiecărui angajat în conștientizarea propriului potențial și în atingerea unui nivel optim de performanță, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Performanțele individuale și realizările profesionale sunt monitorizate lunar de către Departamentul de Resurse Umane, prin analiza rapoartelor transmise de fiecare departament.

Situația privind media evaluărilor obținute pentru perioada de referință 2023 – 2024 este următoarea:

Media evaluărilor obținute	2023	2024
Adrem Invest	95%	94%
Adrem Engineering	99%	N/A
Adrem Link	97%	97%

Aceste rezultate reflectă un nivel ridicat de implicare și performanță în cadrul echipelor, susținut de procese clare de evaluare și comunicare continuă privind performanța.

Angajați

Contracte colective de muncă

GRI 2-30

Grupul Adrem susține un parteneriat activ și constructiv cu reprezentanții angajaților, prin intermediul **contractelor colective de muncă**, care reprezintă acorduri negociate între angajator și sindicate. Aceste contracte stabilesc condițiile de muncă, nivelurile salariale, precum și alte drepturi și obligații care decurg din relațiile de muncă.

Obiectivul principal al acestor acorduri este **promovarea unui dialog social constant**, care să permită înțelegerea și integrarea nevoilor angajaților, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru stabil, echitabil și favorabil dezvoltării profesionale și personale pe termen lung.

În cadrul companiilor din Grupul Adrem, toți angajații cu normă întreagă (FTE – Full-Time Employees) care au funcția de bază în cadrul organizației beneficiază de **contracte colective de muncă** (CCM). Acest cadru contractual reflectă angajamentul companiei față de respectarea drepturilor angajaților și promovarea unui climat de muncă echitabil și stabil.

Situația angajaților cu normă întreagă, care beneficiază de contract colectiv de muncă:

Angajați FTE* care beneficiază de CCM				
Compania	2021	2022	2023	2024
Adrem Invest	92%	93%	94%	95%
Adrem Engineering	68%	13%	60%	3%
Adrem Link	98%	99%	99%	99%

Angajări noi și fluctuații ale personalului

GRI 401-1

Pentru a asigura o integrare eficientă și rapidă în cadrul organizației, toți angajații nou-recrutați parcurg, începând cu prima zi de activitate, un program structurat de inducție. Acesta include informarea cu privire la următoarele documente și instrumente interne esențiale:

- **Regulamentul intern**, care stabilește normele generale de conduită și organizare a activității;
- **Ghidul noului angajat**, ce oferă informații practice și utile pentru acomodarea în cadrul companiei;
- **Programul de inducție internă**, care facilitează familiarizarea cu procesele și cultura organizațională;
- **Codul de Conduită**, integrat în programul de inducție, ce reflectă valorile și principiile etice ale Grupului Adrem.

În perioada de raportare 2023–2024, Grupul Adrem a înregistrat un număr total de angajări noi, detaliate în funcție de **regiune, gen și grupe de vârstă**:

GRI 401-1

Noi angajați distribuiți pe regiuni				Total
2023	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Muntenia + Sediul central	46	12	0	58
Dobrogea	1	0	0	1
Moldova	24	0	0	24
Transilvania	2	2	0	4
Oltenia	65	0	58	123
Banat	17	0	0	17
Total	155	14	58	227

Noi angajați distribuiți pe genuri				Total
2023	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Feminin	21	7	10	38
Masculin	134	7	48	189
Total	155	14	58	227

Noi angajați distribuiți pe categorii de vârstă				Total
2023	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
≤30 ani	33	3	18	54
între 31 - 50 ani	87	8	29	124
≥ 51 ani	35	3	11	49
Total	155	14	58	227

Noi angajați distribuiți pe regiuni				Total
2024	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Muntenia + Sediul central	36	13	0	49
Dobrogea	10	0	0	10
Moldova	24	0	0	24
Transilvania	0	0	0	0
Oltenia	58	1	73	132
Banat	24	0	0	24
Total	152	14	73	239

Angajați

GRI 401-1

Noi angajați distribuiți pe genuri				Total
2024	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
Feminin	23	4	4	31
Masculin	129	10	69	208
Total	152	14	73	239

Noi angajați distribuiți pe categorii de vârstă				Total
2024	Adrem Invest	Adrem Engineering	Adrem Link	
≤30 ani	45	9	23	77
între 31 - 50 ani	70	4	33	107
≥ 51 ani	37	1	17	55
Total	152	14	73	239

În perioada de raportare 2023–2024, Grupul Adrem a monitorizat atent dinamica forței de muncă, inclusiv plecările voluntare și încetările de contract. Această analiză ne permite să înțelegem mai bine tendințele de retenție și să dezvoltăm strategii adecvate pentru îmbunătățirea satisfacției și stabilității angajaților. Numărul total al angajaților plecați în perioada de raportare 2023 – 2024, pe regiune, pe gen și pe grupe de vârstă:

Angajați plecați distribuiți pe regiuni							Total
2023	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Muntenia + Sediul central	18	5	2	0	0	0	25
Dobrogea	3	2	0	0	0	0	5
Moldova	17	7	4	0	0	0	28
Transilvania	1	0	3	0	0	0	4
Oltenia	23	13	1	0	53	10	100
Banat	7	4	0	0	0	0	11
Total	69	31	10	0	53	10	173

Angajați plecați distribuiți pe genuri							Total
2023	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Feminin	13	6	2	0	9	2	32
Masculin	56	25	8	0	44	8	141
Total	69	31	10	0	53	10	173

GRI 401-1

Angajati plecați distribuiți pe categorii de vârstă							Total
2023	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
≤30 ani	10	5	2	0	17	3	37
între 31 - 50 ani	44	14	7	0	18	2	85
≥ 51 ani	15	12	1	0	18	5	51
Total	69	31	10	0	53	10	173

Angajați plecați distribuiți pe regiuni							Total
2024	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
Tipul plecării	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Muntenia + Sediul central	21	15	10	8	0	0	54
Dobrogea	3	3	0	0	0	0	6
Moldova	11	3	0	0	0	0	14
Transilvania	1	0	0	1	0	0	2
Oltenia	23	19	0	0	55	27	124
Banat	11	7	0	0	0	0	18
Total	70	47	10	9	55	27	218

Angajați plecați distribuiți pe genuri							Total
2024	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
Feminin	11	6	5	4	4	3	33
Masculin	59	41	5	5	51	24	185
Total	70	47	10	9	55	27	218

Angajați plecați distribuiți pe categorii de vârstă							Total
2024	Adrem Invest		Adrem Engineering		Adrem Link		
	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	Voluntar	Involuntar	
≤30 ani	16	11	1	8	13	7	56
între 31 - 50 ani	37	15	5	0	29	9	95
≥ 51 ani	17	21	4	1	13	11	67
Total	70	47	10	9	55	27	218

Angajați

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

GRI 401-2

Grupul Adrem oferă un pachet de beneficii destinat angajaților cu normă întreagă, indiferent dacă aceștia au contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată de timp. Aceste beneficii nu sunt disponibile angajaților cu fracțiune de normă. Prin aceste măsuri, Grupul Adrem își reafirmă angajamentul față de bunăstarea angajaților și promovarea unui mediu de lucru echitabil și motivant. Pachetul de beneficii include componente salariale și extra-salariale, stabilite în conformitate cu contractele colective de muncă negociate împreună cu partenerii sociali (sindicatele):

- bonus de performanță acordat lunar (valoarea diferă pentru fiecare funcție în parte);
- primă de ziua angajatului;
- prime de Paște și Crăciun;
- primă de ziua energeticianului (prima este acordată doar personalului din operațional);
- tichet cadou de ziua femeii;
- tichet cadou de ziua copilului;
- decontare parțială a biletului 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 zilei de 20 Iulie ca fiind zi liberă pentru personalul operațional;
- 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;
- 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 poziție sau regiune.

Alte forme de sprijin pentru angajați oferite de grupul Adrem:

- Indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă: În caz de boală sau accident, angajatul poate

GRI 401-2

- beneficia de indemnizații de 50-100% din diferența între salariul brut de bază și indemnizația de boală.
- Ajutoare pentru tratamente deosebite: Salariații care necesită intervenții medicale în străinătate pot beneficia de suport financiar pentru tratamente, în anumite condiții, aprobate de Comisia Mixtă patronat-sindicate.

Concediu parental

GRI 401-3

Grupul Adrem respectă legislația în vigoare privind concediul de creștere a copilului, oferind acest drept atât părinților naturali, cât și celor adoptivi sau tutorilor legali, cu condiția ca aceștia să fi obținut venituri impozabile timp de cel puțin 12 luni în ultimii doi ani anteriori datei nașterii, adopției sau preluării tutelei copilului.

Această măsură reflectă angajamentul companiei față de echilibrul dintre viața profesională și cea personală, precum și sprijinul acordat angajaților în etapele importante ale vieții de familie. Situația concediilor de creștere a copilului în perioada de raportare 2023–2024 este prezentată mai jos, cu detalii privind numărul de angajați care au beneficiat de acest drept, defalcat pe gen, statut de revenire la locul de muncă și rata de retenție.

2023	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
AI	2	3	0	0	0	0	1	21
AE	0	0	0	0	0	0	0	0
AL	0	0	0	0	0	0	1	7
Total	2	3	0	0	0	0	2	28

*În analiză au fost incluși toți copiii angajaților cu vârsta de până la 2 ani. Datele au fost raportate exclusiv pentru angajații activi la data de 31.12.2023.

2024	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
AI	3	6	0	3	0	0	0	26
AE	1	0	0	0	0	0	0	0
AL	1	2	0	2	0	0	0	5
Total	5	8	0	5	0	0	0	31

**În analiză au fost incluși toți copiii angajaților cu vârsta de până la 2 ani. Datele au fost raportate exclusiv pentru angajații activi la data de 31.12.2024.

Angajați

GRI 401-3

Mai jos se poate regăsi situația, pentru perioada de referință în ceea ce privește rata de întoarcere din CIC și rata de retenție după întoarcerea din CIC:

AN	Companie	Rata de întoarcere din CIC*		Rata de retenție după întoarcerea din CIC**	
		F	M	F	M
2023	GEN				
	AI	0%	0%	0%	0%
	AE	0%	0%	0%	0%
	AL	0%	0%	0%	0%
2024	AI	0%	50%	0%	0%
	AE	0%	0%	0%	0%
	AL	0%	100%	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.

Structura de personal

GRI 2-7

Grupul Adrem acordă o atenție deosebită resurselor sale umane, având următoarea structură în perioada de referință 2023-2024:

- Tipuri de contract:

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Invest					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	0	3	49	73	125
Dobrogea	0	0	1	17	18
Moldova	0	0	4	77	81
Transilvania	0	0	3	5	8
Oltenia	0	32	41	323	396
Banat	0	13	1	13	27
Total	0	48	99	508	655

GRI 2-7

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Engineering					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	8	19	27
Oltenia	0	0	0	4	4
Transilvania	0	0	1	10	11
Total	0	0	9	33	42

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Link					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	2	2
Oltenia	10	61	37	135	243
Transilvania	0	0	0	0	0
Total	10	61	37	137	245

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Invest					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	0	2	47	77	126
Dobrogea	0	0	1	22	23
Moldova	0	15	4	72	91
Transilvania	0	0	2	5	7
Oltenia	0	52	51	309	412
Banat	0	19	1	13	33
Total	0	88	106	498	692

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Engineering					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Gen					
Sediul central	0	0	4	18	22
Oltenia	0	0	0	5	5
Transilvania	0	0	1	10	11
Total	0	0	5	33	38

Angajați

GRI 2-7

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Link					Total
Tip Contract	CIM perioada determinată		CIM perioada nedeterminată		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	1	1
Oltenia	11	74	33	117	235
Transilvania	0	0	0	0	0
Total	11	74	33	118	236

Note:

Contractul permanent = Angajații cu CIM perioadă nedeterminată de timp;
Contractul temporar = Angajații cu CIM perioada determinată de timp;
Angajați normă întreagă = persoane angajate cu 8 h/zi;
Angajați fracțiune de normă = persoane angajate cu 1,2,4,6 h/zi.

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Invest					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	42	65	5	14	126
Dobrogea	1	22	0	0	23
Moldova	4	87	0	0	91
Transilvania	2	5	0	0	7
Oltenia	49	358	2	3	412
Banat	1	23	0	9	33
Total	99	560	7	26	692

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Engineering					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	4	18	
Oltenia	0	1	0	4	5
Transilvania	0	0	1	10	11
Total	0	1	5	32	38

GRI 2-7

Angajați activi la 31.12.2024 - Adrem Link					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	1	
Oltenia	43	191	1	0	235
Transilvania	0	0	0	0	0
Total	43	191	1	1	236

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Invest					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Muntenia + Sediul central	43	56	6	20	82
Dobrogea	1	17	0	0	17
Moldova	4	77	0	0	77
Transilvania	3	5	0	0	5
Oltenia	39	351	2	4	357
Banat	1	18	0	8	26
Total	91	524	8	32	655

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Engineering					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	5	8	3	11	14
Oltenia	0	3	0	1	4
Transilvania	1	9	0	1	11
Total	6	20	3	13	42

Angajați activi la 31.12.2023 - Adrem Link					Total
Timp de lucru	Angajați normă întreagă (8h)		Angajați fracțiune de normă		
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	
Sediul central	0	0	0	2	
Oltenia	46	196	1	0	243
Transilvania	0	0	0	0	0
Total	46	196	1	2	245

Angajați

Securitate și sănătate în muncă

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Securității și sănătății în muncă:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Oferirea de cursuri cu privire la sănătatea și securitatea la locul de muncă a tuturor Angajaților duce la o rată minimă a incidentelor la locul de muncă.	N/A
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Oferirea de echipamente și tehnică noi pentru prevenirea incidentelor contribuie la creșterea nivelului de securitate și sănătate a Angajaților.	N/A
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Toate acțiunile pe linie SSM asigură respectarea drepturilor Angajaților la un loc de muncă decent.	N/A
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Digitalizarea activității de prevenire, protecție (instruire-prezentări, testare, semnare electronică), evidențe EIP și alte materiale ce contribuie la respectarea măsurilor de SSM.	N/A
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Eventuala nerespectare a normelor de securitate și sănătate în muncă duce la indisponibilitatea forței de muncă și la creșterea cheltuielilor sociale cu tratamente sau internări.	DA
	GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Eventuala nerespectare a măsurilor de SSM de către subcontractanți poate duce la producerea unor accidente de muncă, care să afecteze reputația și relația noastră contractuală cu principalii clienți.	NU

Legendă

Impact pozitiv

Impact negativ

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

GRI 3-3

Măsurile preventive, atitudinea preventivă de evitare a incidentelor și accidentelor prin îmbunătățirea efectivă a siguranței muncii și analiza factorilor potențiali de risc ne permit optimizarea continuă a indicatorilor noștri de siguranță a muncii. Siguranța muncii este responsabilitatea managementului, astfel viața angajaților are prioritate absolută pentru noi. Domeniul de impact „Securitate și sănătate în muncă” are impact direct asupra managementului, angajaților, clienților, furnizorilor, comunităților și autorităților locale.

Grupul Adrem și-a gestionat activitățile de prevenire și protecție în conformitate cu legislația în vigoare și standardul de referință ISO 45001:2018. Obligațiile și responsabilitățile ce revin din legislație și standard, sunt tratate cu mare atenție atât de către angajator, cât și de către Angajați. Scopul politicii Adrem este de prevenire a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire, instruirea angajaților și asigurarea cadrului organizatoric și mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă. Dorim să ne asigurăm că relațiile cu clienții nu sunt afectate de diferite evenimente de muncă, întrucât fiecare eveniment are un impact atât asupra companiei noastre, cât și a partenerilor grupului.

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

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

Angajați

GRI 3-3

Obiectivele pe linie de SSM stabilite pentru perioada de referință 2023-2024 au fost:

Obiective SSM în cadrul Grupului Adrem	2023	2024
Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și a performanței privind securitatea și sănătatea în muncă;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Îmbunătățirea gradului de conștientizare a Angajaților prin atingerea țintelor de 0 accidente de muncă;	▪ Au avut loc trei accidente de muncă cu incapacitate de muncă de 43 de zile	▪ Au avut loc două accidente de muncă cu incapacitate de muncă de 37 de zile
0 neconformități în cadrul auditurilor externe;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Realizarea instruirilor periodice conform programelor de instruire periodică pentru fiecare funcție din organizație;	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS
Prevenirea apariției situațiilor de urgență prin atingerea țintei de 100% acoperire a simulărilor pentru situații de urgență.	✓ OBIECTIV ATINS	✓ OBIECTIV ATINS

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

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

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

GRI 3-3

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

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

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

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

Planurile pentru situații de urgență sunt elaborate pentru fiecare sediu al grupului și sunt definite măsurile ce trebuie întreprinse de echipele de intervenție stabilite, cum ar fi: evacuarea personalului și bunurilor materiale, respectarea căilor de evacuare și locurilor de adunare în cazul producerii unei situații de urgență. Totodată sunt efectuate semestrial simulări de intervenție în cazul producerii unui incendiu sau cutremur.

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

Angajați

Sistemul de management de securitate și sănătate în muncă

GRI 403-1

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 sănătatea în muncă pe care organizația le-a adoptat;
 - monitorizarea, măsurarea și analizarea acestor procese;
 - implementarea acțiunilor necesare pentru obținerea rezultatelor planificate;
 - consultarea și implicarea lucrătorilor prin reprezentanții acestora.

În anul 2023, 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 anului 2023.

În anul 2024, a fost implementat sistemul de digitalizare a activităților de prevenire și protecție, de acest sistem beneficiind toți angajații Grupului Adrem (instruirile, testările, informările și semnarea documentelor se face în mediul online și se confirmă prin semnătura electronică avansată, pusă la dispoziție întregului personal).

În perioada de referință 2023-2024, în proporție de 100% angajații grupului au fost sub acoperirea sistemului de management al SSM, potrivit legii 319/2006 și standardului internațional de SSM ISO 45001:2018.

Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor

GRI 403-2

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.

GRI 403-2

Grupul Adrem a pus la dispoziție echipament individual de protecție în funcție de riscurile la care sunt expuși lucrătorii. Exemple de EIP includ:

- 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.

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

În anii 2023 și 2024 au fost monitorizate modurile de acțiune în cazul identificării unor situații de tipul **Near Miss și Stop Work**. În cazul identificării unui pericol iminent și dispunerea încetării lucrului de către orice persoană, persoanele care au dispus Stop Work au fost exonerate de orice răspundere în cazul în care s-a constatat că nu era necesară întreruperea activității.

Compania	2023	2024
AI	2,71 - nivel acceptat	2,86 - nivel acceptat
AE	2,34 - nivel acceptat	2,26 - nivel acceptat
AL	2,86 - nivel acceptat	2,76 - nivel acceptat

Angajați

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 securitatea și sănătatea în muncă

GRI 403-4

În cadrul Grupului Adrem funcționează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), organizat în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă. Comitetul este alcătuit din reprezentanți ai angajatorului și ai angajaților cu responsabilități în domeniul SSM și are rolul de a asigura participarea activă a salariaților la luarea deciziilor privind protecția muncii.

CSSM se întrunește trimestrial sau ori de câte ori este necesar, pentru a analiza situațiile curente, a identifica soluții și a stabili planuri de acțiune în vederea atingerii obiectivelor de sănătate și securitate în muncă.

Activitatea comitetului este reglementată printr-un Regulament de organizare și funcționare, elaborat în baza legislației în vigoare. Toți angajații sunt informați cu privire la subiectele discutate în cadrul ședințelor CSSM și pot propune teme pentru ordinea de zi prin intermediul reprezentanților lor.

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 securității și sănătății în muncă sunt măsurabile și în concordanță cu politica referitoare la securitate și sănătate în muncă.

Principalele obiective sunt:

- îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă;
- accidente de muncă = 0;
- asigurarea respectării tuturor condițiilor de lucru impuse prin legislația SSM și prin standard;
- creșterea gradului de conștientizare a lucrătorilor privind SSM.



Angajați

GRI 403-5

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă

Grupul Adrem acordă o importanță deosebită instruirii continue a angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) și al situațiilor de urgență, încă din prima zi de activitate.

Instruirea inițială

În prima zi de angajare, noii colegi participă la sesiuni de instruire introductivă generală și la locul de muncă, care includ:

- 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.

În zilele a doua și a treia de muncă, angajații participă la instruirea introductivă generală și specifică la locul de muncă în domeniul situațiilor de urgență, care acoperă:

- 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.
- Instruiri periodice și specializate

Pe lângă instruirea inițială, Grupul Adrem organizează instruiri periodice pentru toți angajații, cu scopul de a:

- Informa personalul cu privire la riscurile și pericolele asociate activității desfășurate;
- Reaminti instrucțiunile proprii de lucru în siguranță;
- Consolida cunoștințele privind măsurile de prim ajutor, instruiri periodice suplimentare cum ar fi prevenirea accidentelor de muncă sau instruiri suplimentare în cazul neconformităților de nivel ridicat identificate.

De asemenea, sunt organizate instruiri suplimentare pentru personalul care desfășoară activități cu risc ridicat sau care necesită autorizare internă, precum: electricieni, legători de sarcină, macaragii, manevranți de platforme ridicătoare etc.

În anii 2023 și 2024, în cadrul Adrem a continuat campania de **SSM „Cei dragi contează pe tine!”**, împreună cu Departamentul de Comunicare, în cadrul căreia s-au pregătit ghiduri de bune practici la locul de muncă, pentru Angajați, s-au organizat întâlniri de urmărire 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.

Tot în anul 2023 au avut loc sesiuni de instruire privind modul de acordare a primului ajutor organizat de voluntarii SMURD. Peste 90% din Angajații grupului au participat la aceste cursuri și au obținut diplome de participare.

În anul 2024, 10 electricieni au participat la cursuri de lucru la înălțime realizate cu furnizori externi specializați în acest domeniu, iar pentru 2025 ne propunem ca lista de participanți să crească cu cel puțin 70 de electricieni.

Promovarea sănătății lucrătorilor

GRI 403-6

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

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

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

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

GRI 403-7

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

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

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

100% din angajații principalilor furnizori de servicii (subcontractorilor) ai grupului Adrem își desfășoară activitatea în concordanță cu sistemul de management SSM al standardului SR EN ISO 45001:2018.

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

GRI 403-8

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 ISO 45001:2018).

În anii 2023 și 2024, am continuat evaluarea subcontractanților grupului din punct de vedere al SSM. Ne propunem ca toți subcontractorii Adrem să fie evaluați din punct de vedere al acoperirii de un sistem de management de SSM. Se va evalua și modul de auditare al activității acestora atât intern, cât și extern. Evaluare subcontractorilor va fi documentată prin Procedura de achiziții și evaluarea furnizorilor.

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

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

Angajați

Accidente de muncă

GRI 403-9

La nivelul Grupului Adrem nu s-au produs accidente de muncă soldate cu deces în anii 2023 și 2024, dar s-au înregistrat anumite accidente de muncă, după cum urmează:

Compania	2023	2024
Adrem Invest	0 accidente de muncă	1 accidente de muncă (1 zi incapacitate de muncă) Tipul accidentului: Lovire rata accidentelor de muncă = 0,5
Adrem Engineering	0 accidente de muncă	0 accidente de muncă
Adrem Link	3 accidente de muncă (43 zile incapacitate de muncă) Tipurile accidentelor: Lovire rata accidentelor de muncă = 1,5	1 accidente de muncă (36 zile incapacitate de muncă) Tipul accidentului: Lovire rata accidentelor de muncă = 0.5

Metodologia de calcul a ratei accidentelor de muncă

Calculul ratei de producere a accidentelor s-a calculat ca raportul dintre numărul de accidente per 1.600 ore lucrate de angajat pe perioada unui 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 și s-a înmulțit cu numărul de angajați, înmulțit cu 200.000 de ore.
Nu au fost excluși lucrători din calculul ratei de producere al accidentelor de muncă.

$$\text{Rata de producere a accidentelor} = \frac{\text{Numărul de accidente}}{1600 \text{ ore} \times \text{Numărul total de angajați}} \times 200.000 \text{ de ore}$$

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

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.

GRI 403-9

Acțiuni luate pentru a minimiza riscurile

Printre acțiunile întreprinse în perioada de referință se pot enumera următoarele:

- Digitalizarea activității de SSM și SU (instruire, testare, autorizare internă electricieni, manevranți nacelă și legători de sarcină) și managementul documentației în platforma digitală de SSM;
- Suplimentarea centrelor operaționale cu 10 platforme cu nacelă pentru lucrul la înălțime în vederea înlocuirii lucrului la înălțime de pe scară;
- Instruirea practică și teoretică a 144 de electricieni privind lucrul la înălțime și utilizarea dispozitivelor de lucru la înălțime (scări din tronsoane, dispozitive de asigurare a scărilor și linia vieții, dispozitive de salvare de la înălțime, centuri de siguranță complexe, carabine, cordoane de legătură frânghii);
- Recompensarea personalului care respectă normele de SSM și SU
 - Premiery lunară a personalului executant ca urmare a respectării întocmai a cerințelor de SSM (echipare cu EIP, realizare zonă de lucru, respectarea metodologiei de lucru, luarea tuturor măsurilor tehnice și organizatorice pentru lucrul în rețelele electrice);
 - Dublarea bonusului de performanță a personalului executant, în cazul în care la efectuarea controalelor interne în teren nu sunt identificate neconformități;
- Suplimentarea controalelor interne de SSM și SU în teren (aproximativ 1000 de controale pe an);
- Aplicarea de sancțiuni disciplinare în cazul nerespectării normelor de SSM;
- Clasificarea neconformităților și aplicarea de sancțiuni în funcție de gravitate.

Măsuri de reducere a riscurilor

Măsurile dispuse în urma accidentelor au fost de utilizare în mod corespunzător a EIP (echipament individual de protecție) din dotare, reinstruirea tuturor angajaților și aplicarea de sancțiuni disciplinare pe fondul neutilizării EIP din dotare. De asemenea, s-a dispus dotarea echipelor de lucru la înălțime cu dispozitive anticădere, linia vieții și dispozitive de ancorare tip clește a scărilor din tronsoane pe stâlpi.

Îmbolnăviri profesionale

GRI 403-10

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

Angajați

Educație și pregătire profesională

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Educației și pregătirii profesionale:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	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.	N/A
	GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	Pregătirea profesională intensivă poate afecta activitatea operațională, prin indisponibilizarea personalului pe o perioadă lungă de timp.	NU

Legendă

Impact pozitiv

Impact negativ

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.

În perioada de referință, 2023-2024 Grupul Adrem a investit constant în dezvoltarea profesională și personală a angajaților săi, printr-o gamă variată de cursuri, instruirii și conferințe, adaptate cerințelor specifice ale posturilor. S-au realizat programe de formare și pregătire profesională din arii variate, autorizări și instruirii tehnice privind specificul organizației, instruirii în zona de securitate și sănătate în muncă, dar și investiții în dezvoltarea profesională și cea a competențelor suport, precum cursuri de project management.

Educația și formarea continuă a angajaților reprezintă una dintre direcțiile strategice ale Grupului Adrem, reflectându-se în mod direct în inițiativele și obiectivele noastre de sustenabilitate. Considerăm că dezvoltarea capitalului uman este esențială pentru performanța pe termen lung și pentru consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, inovație și responsabilitate.

GRI 3-3

Workshop-uri interdepartamentale

Un exemplu relevant în acest sens este programul de workshop-uri interdepartamentale, lansat în anul 2020 și continuat în anii următori. Aceste sesiuni au fost concepute pentru a îmbunătăți comunicarea și colaborarea între echipe, reducând riscurile de neînțelegeri cauzate de lipsa de familiaritate cu activitatea altor departamente.

Workshop-urile au inclus:

- Prezentarea echipelor și a responsabilităților acestora;
- Explicarea modului de lucru și a portofoliului de activități;
- Discutarea proiectelor în desfășurare, a provocărilor întâmpinate și a soluțiilor aplicate;
- Sesiuni interactive de tip Q&A, în care participanții au putut adresa întrebări și solicita sprijin pentru proiecte comune.

Programe de formare și instruire:

În perioada de raportare 2023–2024, Grupul Adrem a continuat să investească în dezvoltarea profesională și personală a angajaților săi, printr-o gamă variată de inițiative, adaptate cerințelor specifice ale fiecărui rol:

- Cursuri de specialitate și instruirii tehnice, în funcție de specificul activității;
- Programe de formare și pregătire profesională din arii variate
- Autorizări profesionale pentru domenii reglementate;
- Instruirii în domeniul sănătății și securității în muncă (SSM);
- Programe de dezvoltare a competențelor suport, precum cursuri de project management, leadership sau comunicare eficientă.

Aceste inițiative contribuie la creșterea nivelului de competență, la retenția talentelor și la consolidarea unei organizații reziliente și sustenabile.

Angajați

Număr mediu de ore de formare anual per angajat

GRI 404-1

Pe parcursul anului 2023 media numărului orelor de formare profesională per angajat, a oscilat pentru angajații companiilor Grupului Adrem de la 4 ore la 16 ore. Totodată, pe parcursul anului 2024 media numărului orelor de formare profesională per angajat, a oscilat pentru angajații companiilor Grupului Adrem de la 4 ore la 11 ore. Situația mediei numărului de ore de formare profesională per angajat în cadrul companiilor din Grupul Adrem, în perioada de referință 2023 – 2024 este următoarea:

Media numărului de ore de formare profesională		
Compania	2023	2024
	Media numărului de ore/angajat	Media numărului de ore/angajat
Adrem Invest	8h	11h
Adrem Engineering	16h	N/A*
Adrem Link	4 h	4h

Personalul Grupului Adrem a participat în perioada de referință 2023 – 2024 la cursuri de formare profesională, după cum urmează:

Cursuri realizate	2023	2024
Adrem Invest	386 persoane cursuri specifice activității	161 persoane cursuri specifice activității
Adrem Engineering	3 persoane cursuri specifice activității	N/A*
Adrem Link	107 persoane cursuri specifice activității	7 persoane cursuri specifice activității

În anul 2023 la nivelul Grupului Adrem s-au realizat 12 cursuri de formare profesională, iar în anul 2024 s-au realizat 17 cursuri de formare profesională, după cum urmează:

Număr cursuri de formare profesională	2023	2024
Adrem Invest	9 cursuri de formare profesională	15 cursuri de formare profesională
Adrem Engineering	2 cursuri de formare profesională	N/A*
Adrem Link	1 curs de formare profesională	2 cursuri de formare profesională

* Personalul din cadrul Adrem Engineering este angajat cu un program de lucru de 1 oră/zi, iar funcția de bază este deținută în cadrul companiei Adrem Invest. Din acest motiv, activitățile de formare profesională sunt desfășurate doar în cadrul Adrem Invest, nefiind prevăzute sesiuni de formare suplimentare în Adrem Engineering.

Programe pentru îmbunătățirea competențelor Angajaților și programe de asistență pentru tranziție

GRI 404-2

În anii 2023 și 2024 în cadrul grupului ADREM s-a investit în dezvoltarea profesională și personală a angajaților săi, printr-o gamă variată de cursuri, instruirii și conferințe, adaptate cerințelor specifice ale posturilor și domeniului tehnic în care activează compania. Programele de formare acoperă următoarele arii:

1. Autorizări și instruirii tehnice specializate:
 - Cursuri de prelungire autorizare ANRE;
 - Examen autorizare ANRE – pentru obținerea sau reînnoirea autorizațiilor necesare activităților în domeniul energetic;
 - Curs RSVTI (Responsabil cu Supravegherea și Verificarea Tehnică a Instalațiilor);
 - Curs lucru la înălțime – pentru activități desfășurate în condiții speciale de risc.
2. Sănătate, securitate și prim ajutor:
 - Cursuri de Securitate și Sănătate în Muncă (SSM);
 - Instruire platformă SSM;
 - Conferință SSM;
 - Curs de prim-ajutor – în parteneriat cu SMURD, destinat dezvoltării competențelor de intervenție în situații de urgență adresat tuturor categoriilor de personal.
3. Dezvoltare profesională și competențe suport:
 - Project Management – pentru consolidarea abilităților de coordonare și organizare a proiectelor;
 - International Financial Reporting Standards (IFRS) – adresat personalului din zona financiar-contabilă;
 - Conferință Digital Marketing Conference – pentru înțelegerea tendințelor în comunicare și marketing digital;
 - Testare, evaluare, consultanță și coaching - adresat personalului din categoriile de Management și Top Management;
 - Instruire platformă Colorful – sistem digital de management al resurselor umane.

Angajați

GRI 404-2

Aceste programe sunt derulate atât în regim intern, cât și în parteneriat cu furnizori externi specializați, iar selecția participării se face în funcție de nevoile organizației, ale fiecărui departament și ale angajatului în parte, în cadrul planurilor individuale de dezvoltare profesională.

Grupul ADREM susține tranziția angajaților în momentul pensionării sau încetării contractului de muncă printr-un set de măsuri specifice, reglementate conform Contractului Colectiv de Muncă și Regulamentului Intern. Aceste măsuri sunt menite să sprijine angajații în procesul de ieșire din activitatea profesională, asigurându-le o tranziție mai ușoară și un sprijin financiar adecvat.

Indemnizații de pensionare:

În momentul pensionării, angajații care îndeplinesc condițiile de vechime în companie beneficiază de indemnizații, acordate odată cu ultimul salariu:

- 1 salariu de bază pentru vechime mai mică de 5 ani;
- 2 salarii de bază pentru vechime între 5 și 10 ani;
- 3 salarii de bază pentru vechime între 10 și 20 de ani;
- 4 salarii de bază pentru vechime de 20 de ani sau mai mult

Această indemnizație se acordă doar angajaților care îndeplinesc cerințele de vechime în companie. În cazul pensionării anticipate, se acordă un salariu de bază pentru cei cu o vechime de minim 20 de ani.

Deși nu există un program specific de reconversie profesională, angajații care se pensionează beneficiază de sprijin personalizat privind documentația necesară pentru pensionare și informații suplimentare legate de opțiunile financiare disponibile după ieșirea din activitate.

Diversitate și egalitate de șanse

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Diversității și egalității de șanse:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	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.	N/A
	GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	Prin realizarea unui mediu de lucru incluziv, asigurăm accesul la muncă pentru multiple categorii de Angajați.	N/A

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

GRI 3-3

Grupul Adrem recunoaște impactul negativ pe care discriminarea îl poate avea asupra mediului de lucru, moralului angajaților și performanței organizaționale. În consecință, managementul pune un accent deosebit pe dezvoltarea și implementarea unei culturi organizaționale bazate pe egalitatea de șanse, diversitate și incluziune, considerând aceste principii fundamentale pentru sustenabilitatea afacerii.

În cadrul Grupului Adrem, se va dezvolta o politică clară privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, care va defini responsabilitățile angajaților și procedurile de identificare, raportare și gestionare a cazurilor de discriminare și hărțuire. Această politică va asigura aplicarea consecventă a principiilor de echitate în toate procesele legate de recrutare, promovare, formare profesională, condiții de muncă și salarizare.

Prin această abordare, compania va asigura luarea deciziilor informate și promovarea unui mediu echitabil, prevenind prejudecățile de gen și consolidând angajamentul față de respectarea egalității de șanse.



Angajați

Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților

GRI 405-1

În anul 2023, la nivelul grupului, numărul total al angajaților activi a fost de 942, distribuiți astfel:

- 155 de angajați de gen feminin (16%);
- 787 de angajați de gen masculin (84%).

Distribuția pe gen reflectă specificul sectorului energetic și al infrastructurii industriale, unde ocuparea forței de muncă este în mod tradițional dominată de bărbați. Cu toate acestea, compania promovează principiile egalității de șanse și ale incluziunii, atât în procesele de recrutare, cât și în dezvoltarea profesională internă.

Mai jos, se poate regăsi distribuția pe vârstă și gen în cadrul companiilor din Grupul Adrem, în anul 2023 la nivelul top-managementului și al personalului:

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Invest

2023	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	1	3	4
≥ 50 ani	6	0	6
Total	7	3	10

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Engineering

2023	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	1	3	4
≥ 50 ani	6	0	6
Total	7	3	10

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Link

2023	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	0	1	1
≥ 50 ani	2	0	2
Total	2	1	3

GRI 405-1

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Invest

2023	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	41	2	43
30-50 ani	274	64	338
≥ 50 ani	241	33	274
Total	556	99	655

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Engineering

2023	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	1	2	3
30-50 ani	14	7	21
≥ 50 ani	18	0	18
Total	33	9	42

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Link

2023	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	29	1	30
30-50 ani	92	23	115
≥ 50 ani	77	23	100
Total	198	47	245

Angajați

GRI 405-1

În 2024, Grupul Adrem a înregistrat un total de 966 angajați activi, în creștere față de anul anterior. Dintre aceștia:

- 155 angajați sunt de Gen feminin (16%);
- 811 angajați sunt de Gen masculin (84%).

Distribuția de gen a rămas constantă în termeni absoluți, în timp ce structura generală a personalului a evoluat în concordanță cu extinderea operațiunilor. Această evoluție subliniază necesitatea accelerării măsurilor pentru creșterea diversității, în special în funcțiile operaționale și tehnice.

La nivelul conducerii executive (C-level), în 2024 Grupul Adrem a definitivat echipa de leadership, compusă din 7 membri, dintre care 2 sunt femei, ceea ce reflectă o reprezentare de 28,6% a genului feminin în managementul de vârf. Domeniile coordonate de acestea sunt resurse umane și sustenabilitate, piloni esențiali în cultura organizațională a grupului.

Grupul Adrem încurajează diversitatea în procesul de selecție pentru funcțiile de conducere, urmărind creșterea echilibrului de gen.

Mai jos, se poate regăsi distribuția pe vârstă și gen în cadrul companiilor din Grupul Adrem, în anul 2024 la nivelul top-managementului și al personalului:

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Invest			
2024	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	3	3	6
≥ 50 ani	4	2	6
Total	7	5	12

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Engineering			
2024	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	1	0	1
≥ 50 ani	1	0	1
Total	2	0	2

GRI 405-1

Top Management distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Link			
2024	Masculin	Feminin	Total
30-50 ani	0	1	1
≥ 50 ani	1	0	1
Total	1	1	2

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Invest			
2024	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	61	8	69
30-50 ani	286	64	350
≥ 50 ani	239	34	273
Total	586	106	692

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Engineering			
2024	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	3	0	3
30-50 ani	18	5	23
≥ 50 ani	12	0	12
Total	33	5	38

Personal distribuit pe categorii de vârstă și gen Adrem Link			
2024	Masculin	Feminin	Total
> 30 ani	32	1	33
30-50 ani	88	22	110
≥ 50 ani	72	21	93
Total	192	44	236

Angajați

Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților

GRI 405-2

Mai jos se poate regăsi situația referitoare la diferența dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților pentru top-management, middle-management, operațional și specialiști în companiile din cadrul Grupului Adrem în perioada de referință 2023 - 2024:

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Invest	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F < M cu 42%
Teritoriu	N/A

Notă: La o parte din personalul aflat în categoriile de Top Management și Middle Management, în cadrul ședinței de bord, s-a luat hotărârea de a împărți cheltuiala salarială între două companii, astfel ducând la o diferențiere destul de mare între cele două genuri.

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Invest	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F < M cu 18%
Teritoriu	F > M cu 14%

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști - Adrem Invest	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F > M cu 17%
Teritoriu	F > M cu 20%

Notă: Diferențierea între genuri este din cauza faptului că cea mai mare parte din posturile ocupate de genul feminin sunt cele de specialiști, iar o mare parte din bărbați ocupă poziții de execuție.

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Engineering	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F < M cu 32%
Teritoriu	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Engineering	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F > M cu 49%
Teritoriu	F < M cu 40%

GRI 405-2

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști - Adrem Engineering	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	M < F cu 38%
Teritoriu	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Link	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Link	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști - Adrem Link	
2023	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	M = F

Notă: Nivelul de experiență profesională, precum și studiile finalizate/calificările obținute duc la o diferențiere a remunerației.

Angajați

GRI 405-2

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Invest	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul central	F > M cu 1%
Teritoriu	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Invest	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	M > F cu 42%
Teritoriu	F > M cu 15%

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști - Adrem Invest	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	F > M cu 11%
Teritoriu	F > M cu 9%

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Engineering	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Engineering	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	M = F
Teritoriu	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști- Adrem Engineering	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	M=F
Teritoriu	N/A

Diferențe de remunerare între genuri - Top Management - Adrem Link	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	N/A

GRI 405-2

Diferențe de remunerare între genuri - Middle Management - Adrem Link	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	M = F

Diferențe de remunerare între genuri - Operațional și Specialiști - Adrem Link	
2024	Masculin vs Feminin
Sediul Central	N/A
Teritoriu	M = F

Libertatea de asociere și negociere colectivă

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Libertății de asociere și negociere colectivă:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	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.	N/A
	GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	Eventuala încălcare a drepturilor Angajaților la liberă asociere și negociere colectivă, afectează reputația companiei.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

Data fiind natura activității Grupului Adrem, 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.

Angajați

GRI 3-3

Grupul Adrem acordă o atenție deosebită relației cu „*Sindicatul lucrătorilor din electricitate Oltenia*”, care face posibil dialogul, cunoașterea așteptărilor angajaților, abordarea și dezbateră problemelor importante și negocierea unor soluții adecvate pe picior de egalitate.

Măsurile privind majorarea salariilor și plata unor beneficii suplimentare, precum și modificări organizatorice ale Adrem fac obiectul negocierilor cu sindicatul. În conformitate cu prevederile legii sindicatelor, deciziile și acțiunile privind angajarea trebuie să fie convenite cu sindicatele, care sunt informate cu privire la acestea cu cel puțin 30 de zile în avans.

GRI 2-30

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:

Afilierea angajaților Grupului Adrem la organizația sindicală					
ADREM INVEST		ADREM ENGINEERING		ADREM LINK	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
85%	65%	N/A	N/A	85%	83%

Operațiuni și furnizori în care dreptul la libertatea de asociere și de negociere colectivă poate fi în pericol

GRI 407-1

Grupul 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.

Procentul de salariați eligibili să se pensioneze în următorii 5 și 10 ani, defalcat pe categorii de locuri de muncă și regiune

EU15

Situația angajaților eligibili pentru pensionare în următorii 5 este următoarea:

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Invest						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	0	0	0	1	0	2
Dobrogea	0	0	1	0	0	1
Moldova	0	1	0	0	0	3
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	2	3	2	0	4
Banat	0	0	0	0	0	0
Total	0	3	4	3	0	10

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Invest						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	0	0	0	1	0	2
Dobrogea	0	0	1	0	0	0
Moldova	0	0	0	0	0	3
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	1	3	1	0	3
Banat	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	4	2	0	8

Angajați

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Engineering						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Engineering						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Link						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	0	0	0	1	3
Total	0	0	0	0	1	3

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare peste 5 ani Adrem Link						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	0	0	0	1	2
Total	0	0	0	0	1	2

Situația angajaților eligibili pentru pensionare în următorii 10 este următoarea:

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Invest						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	1	2	7	3	0	3
Dobrogea	0	0	1	0	0	1
Moldova	0	2	1	0	0	15
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	1	5	11	10	1	53
Banat	0	1	0	0	0	1
Total	2	10	20	13	1	73

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Invest						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Muntenia + Sediul central	1	1	7	5	0	4
Dobrogea	0	0	1	0	0	0
Moldova	0	1	1	0	0	14
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	1	4	10	8	1	46
Banat	0	1	0	0	0	1
Total	2	7	19	13	1	65

Angajați

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Engineering						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	1	0	2	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	1	0	0	0	0
Total	0	2	0	2	0	0

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Engineering						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	2	0	0
Transilvania	0	0	0	0	0	0
Oltenia	0	1	0	0	0	0
Total	0	1	0	0	0	0

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Link						
2023	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	1	0	0	0	0
Oltenia	1	0	0	0	12	38
Total	1	1	0	0	12	38

EU15

Angajați eligibili pentru pensionare peste 10 ani Adrem Link						
2024	Management		TESA		Execuție	
Gen	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Sediul central	0	0	0	0	0	0
Oltenia	1	0	0	0	11	31
Total	1	0	0	0	11	31



Angajați

Managementul relațiilor de muncă

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Managementului relațiilor de muncă:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Îmbunătățirea brand-ului de angajator prin realizarea de „eNPS survey” pentru a înțelege astfel cât mai bine perspectiva angajaților cu privire la experiența lor în companie.	N/A
	GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Consultarea cu reprezentanții salariați în privința relațiilor de muncă duce la stabilitatea locurilor de muncă și la respectarea drepturilor omului și ale angajaților.	N/A
	GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Creșterea imaginii companiei ca angajator prin asigurarea unui nivel ridicat de „employee engagement” și dezvoltarea culturii organizaționale.	N/A
	GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Lipsa unei comunicări interne continue și bine organizate, poate conduce la scăderea nivelului de implicare al angajaților și poate afecta cultura organizațională Adrem, ducând la scăderea eficienței companiei și a gradului de satisfacție al clientului.	DA

Legendă

Impact pozitiv

Impact negativ

În cadrul grupului ADREM conexiunea dintre patronat și sindicat este una esențială în relațiile de muncă și este definită printr-un echilibru între interesele angajatorilor și cele ale angajaților. Aceasta interacțiune are în vedere încercarea de soluționare pe cale amiabilă a eventualelor conflicte colective sau litigii de muncă, cât și pregătirea unor eventuale modificări la contractul colectiv de muncă sau a unor noi proiecte de contract colectiv de muncă.

Pentru menținerea acestei relații s-a înființat o Comisie mixtă patronat-sindicat și este o structură formată din reprezentanți ai ambelor părți (angajatori și angajați), care colaborează pentru a rezolva conflictele, pentru a negocia anumite condiții de muncă și pentru a contribui la buna funcționare a relațiilor de muncă. Numărul membrilor este între 3- 5 persoane de fiecare parte.

GRI 3-3

- Comisia mixtă are următoarele atribuții și competențe:
- interpretează prin consens, din proprie inițiativă sau la solicitarea uneia din părți, clauzele din CCM și emite în scris, sub formă de note, precizări asupra înțeleșului și modului de aplicare a acestora;
 - analizează și propune conducerii ADREM măsuri și soluții în cazurile sesizate, privind încălcarea prevederilor legale, a CCM și a altor acorduri privind relațiile de muncă;
 - stabilește modalitățile concrete în care salariații beneficiază de prevederile din CCM;
 - elaborează regulamentele prevăzute în mod expres de CCM pentru aplicarea unor prevederi ale acestuia;
 - analizează și propune soluții în limitele competențelor acordate și pentru alte probleme ce pot apărea în aplicarea CCM;
 - verifică prin sondaj sau la sesizarea uneia din părțile semnatare, corectitudinea aplicării prevederilor CCM în corelare cu celelalte reglementări privind salarizarea și relațiile de muncă;
 - elaborează propuneri pentru îmbunătățirea CCM, a legislației muncii și salarizării;
 - încearcă prevenirea și eliminarea, după caz, a eventualelor litigii sau conflicte de muncă, determinate de aplicarea CCM;
 - pregătește propuneri privind eventuale modificări la contractul colectiv de muncă sau noi proiecte de contract colectiv de muncă.

Comisia se întrunește în plen, de regulă trimestrial sau ori de cate ori este necesar, prin convocator. În funcție de conținutul și urgența problemelor ce trebuie soluționate, se pot programa și ședințe de lucru suplimentare.

Ordinea de zi în cadrul ședințelor de lucru în plen, programarea ședințelor, precum și durata ședințelor sunt stabilite de comun acord de către președinții celor două părți.

Soluționarea sesizărilor, solicitărilor și propunerilor primite la secretariatul comisiei, se fac în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data înregistrării.

Locul de desfășurare a ședințelor de lucru în plen ale comisiei mixte este, de regulă, sediul social al organizației sau unul dintre sediile teritoriale ale acesteia. Prin excepție, părțile pot stabili de comun acord și alte locuri pentru desfășurarea ședințelor.

Lucrările comisiei mixte se consemnează în procese verbale de ședință. Procesele verbale sunt semnate la sfârșitul fiecărei ședințe de către toți reprezentanții părților prezenți la ședință. Pe procesele verbale nu se permite consemnarea unor puncte de vedere individuale ale membrilor părților, opiniile separate depunându-se la președintele părții respective.

Comisia mixtă poate stabili, din proprie inițiativă sau la solicitare, deplasarea în subunități pentru verificarea modului de aplicare a prevederilor CCM. Toate cheltuielile legate de activitatea comisiei mixte se suportă de către societate.

Membrii comisiei mixte primesc drepturile salariale prevăzute în contractul individual de muncă, precum și drepturile de delegare, atunci când este cazul.

Angajați

Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale

GRI 402-1

În baza Contractului Colectiv de Muncă (CCM), toate companiile din Grupul Adrem au obligația ca, încă de la momentul angajării, să informeze salariații și să includă în contractul individual de muncă (CIM) condițiile privind acordarea preavizului, precum și durata acestuia, aplicabile ambelor părți contractante.

În situația în care intervin schimbări semnificative în operațiunile companiei, angajații sunt informați în conformitate cu prevederile CCM, în urma unei analize detaliate, adaptate fiecărui caz individual. Ulterior redactării documentelor relevante, în cazul unei eventuale încetări a raporturilor de muncă, perioada de preaviz este stabilită astfel:

- 20 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de execuție;
- 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

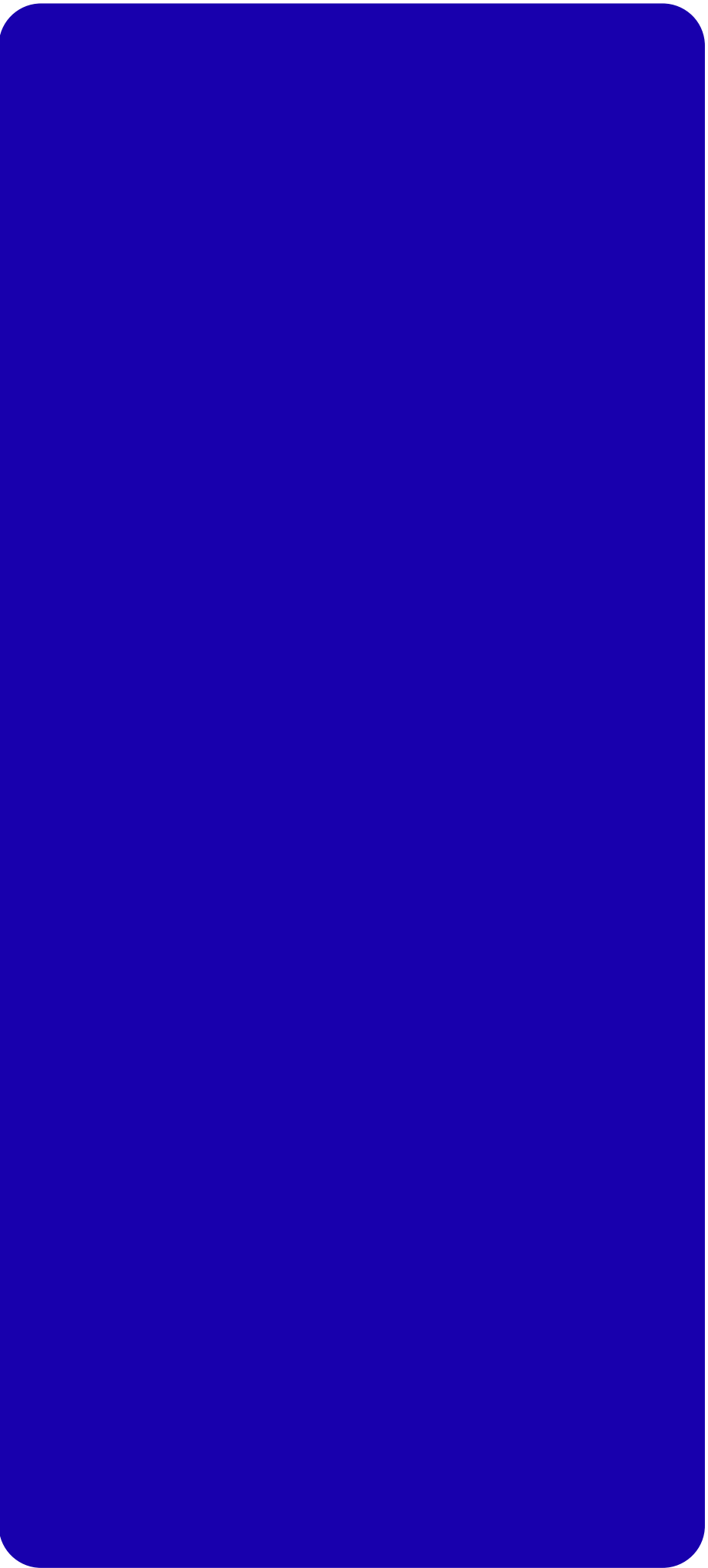
În cazul aplicării unei măsuri de concediere colectivă, CCM prevede că, după consultarea prealabilă a organizațiilor sindicale, angajatorul are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) cu minimum 30 de zile calendaristice înainte de emiterea deciziilor de concediere.

De asemenea, conform Regulamentului Intern, orice modificare a elementelor esențiale ale contractului individual de muncă impune întocmirea și semnarea unui act adițional în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării.





4. Mediu



Mediu

Energie

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Energiei:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
MEDIU	GRI 302	Energie	Prin reducerea consumului de energie compania se aliniază eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducerea amprentei de CO ₂ .	N/A
	GRI 302	Energie	Prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprentei de carbon a clienților noștri.	N/A
	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 CO ₂ .	NU
	GRI 302	Energie	Prin reducerea consumului de energie este afectată întreaga industrie energetică clasică cu impact direct asupra angajaților acesteia.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

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

Aspectul Energie este considerat relevant pentru performanța de mediu, având un impact direct asupra modului de gestionare a resurselor, asupra eficienței operaționale și asupra părților interesate: management, angajați, furnizori și comunitate locala.

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

GRI 3-3

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

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

Pentru reducerea consumului energiei electrice este responsabil tot personalul aferent fiecărui sediu din companie. Anual se realizează o instruire pe linie de mediu cu toate direcțiile din organizație. În cadrul Grupului Adrem se monitorizează obiectivul de reducerea consumului de energie electrică. Prin reducerea consumului de energie compania se aliniază eforturilor 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 reducerea cheltuielilor operaționale și 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 2023 și 2024 nu au fost identificate neconformități/observații/măsuri care să ducă la modificarea abordării de management și se păstrează aceleași obiective/măsuri.

Reclamațiile din organizație se tratează conform procedurii interne „Tratarea Reclamațiilor”. În perioada de referință 2023-2024 nu au fost înregistrate reclamații pe linie de mediu. În cursul anului 2025 ne propunem să implementăm cerințele standardului *ISO 50001 Sistem de management al energiei* în vederea conformării cu cerințele ESG pentru o companie sustenabilă.

Mediu

Consum de energie în cadrul organizației

GRI 302-1

ADREM INVEST 2023				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	268.223,04	45.226,83	744.694,86	297.044,07
MWh/tonne	268,22	45,23	744,69	3.259,46
TEP	23,07	47,49	755,87	280,31
Total TEP=	1.106,73			

GRI 302-1

ADREM LINK 2023				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	13.879,39	116.395,78	17.269,66	10.535,96
MWh/tonne	13,88	116,40	17,27	115,61
TEP	1,19	122,22	17,53	9,94
Total TEP=	150,88			

ADREM ENGINEERING 2023				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	8.277,88	4.506,78	12.164,40	14.751,97
MWh/tonne	8,28	4,51	12,16	161,87
TEP	0,71	4,73	12,35	13,92
Total TEP=	31,71			

Grupul Adrem cumulat (AI, AE, AL) 2023				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	290.380,31	166.129,39	774.128,92	322.332,00
MWh/tonne	290,38	166,13	774,13	3.536,95
TEP	24,97	174,44	785,74	304,18
Total TEP=	1289,33			

Mediu

GRI 302-1

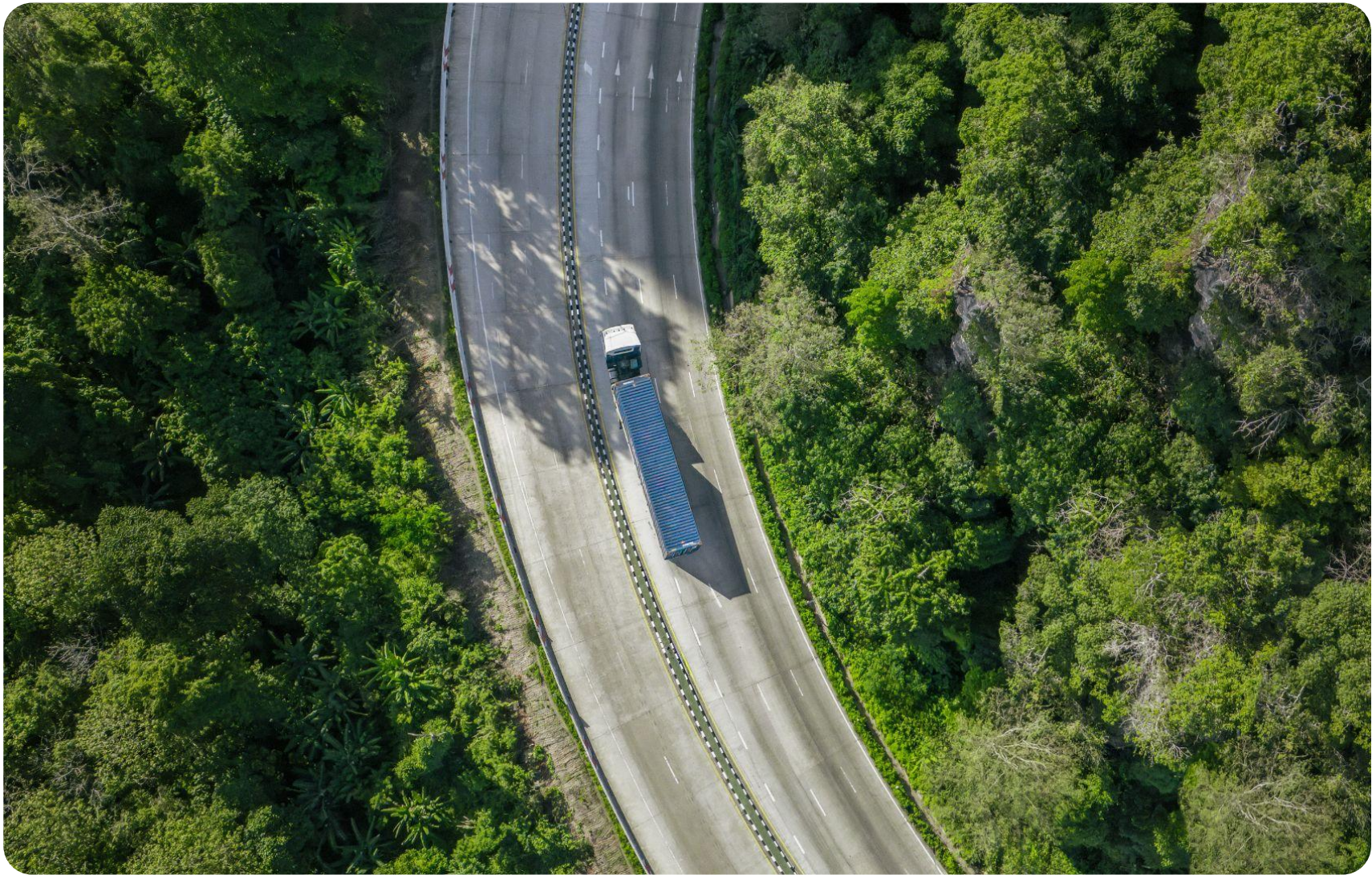
Adrem INVEST 2024				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	220.458,56	41.574,37	754.978,89	217.270,89
MWh/tonne	220,46	41,57	754,98	2.384,11
TEP	18,96	43,65	766,30	205,03
Total TEP=	1.033,95			

Adrem ENGINEERING 2024				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	8.697,13	2.648,60	5.193,99	14.866,71
MWh/tonne	8,70	2,65	5,19	163,13
TEP	0,75	2,78	5,27	14,03
Total TEP=	22,83			

Adrem LINK 2024				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	6.395,27	133.129,28	15.173,17	12.626,27
MWh/tonne	6,40	133,13	15,17	138,55
TEP	0,55	139,79	15,40	11,92
Total TEP=	167,65			

GRI 302-1

Grupul Adrem cumulat (AI, AE, AL) 2024				
	ENERGIE ELECTRICĂ (kwh)	CARBURANȚI (litri)		GAZE NATURALE (mc)
		BENZINĂ	MOTORINĂ	
	235.550,96	177.352,25	775.346,05	244.763,87
MWh/tonne	235,55	177,35	775,35	2.685,79
TEP	20,26	186,22	786,98	230,98
Total TEP=	1.224,43			



Mediu

Intensitatea energetică

GRI 302-3

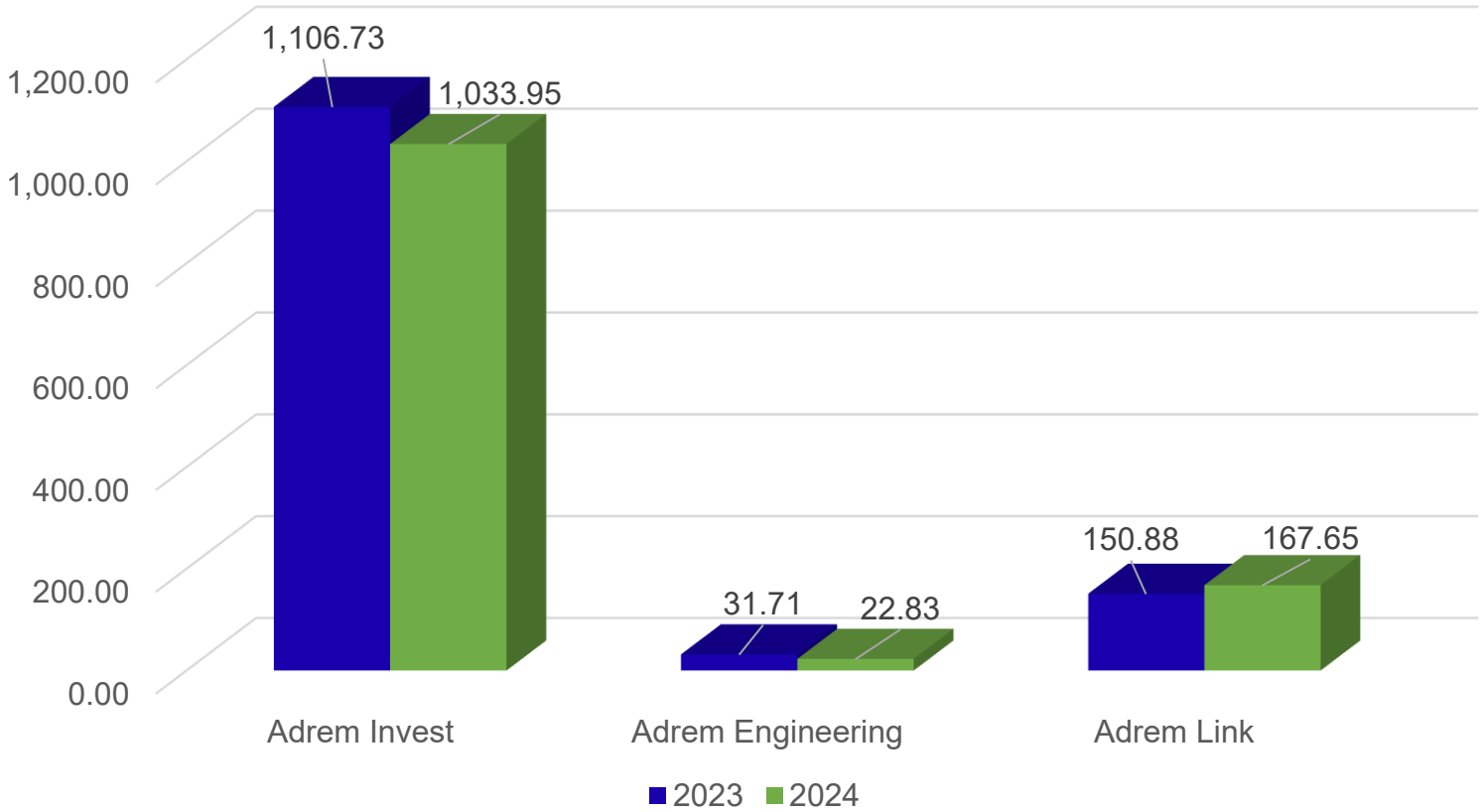
Pentru calcularea intensității energetice a fost folosită formulă:

$$\text{Intensitatea energetică} = \frac{\text{Consum total de energie la nivel de companie}}{\text{Numărul de angajați la 31.12.2024}}$$

GRI 302-3

GRI 302-4

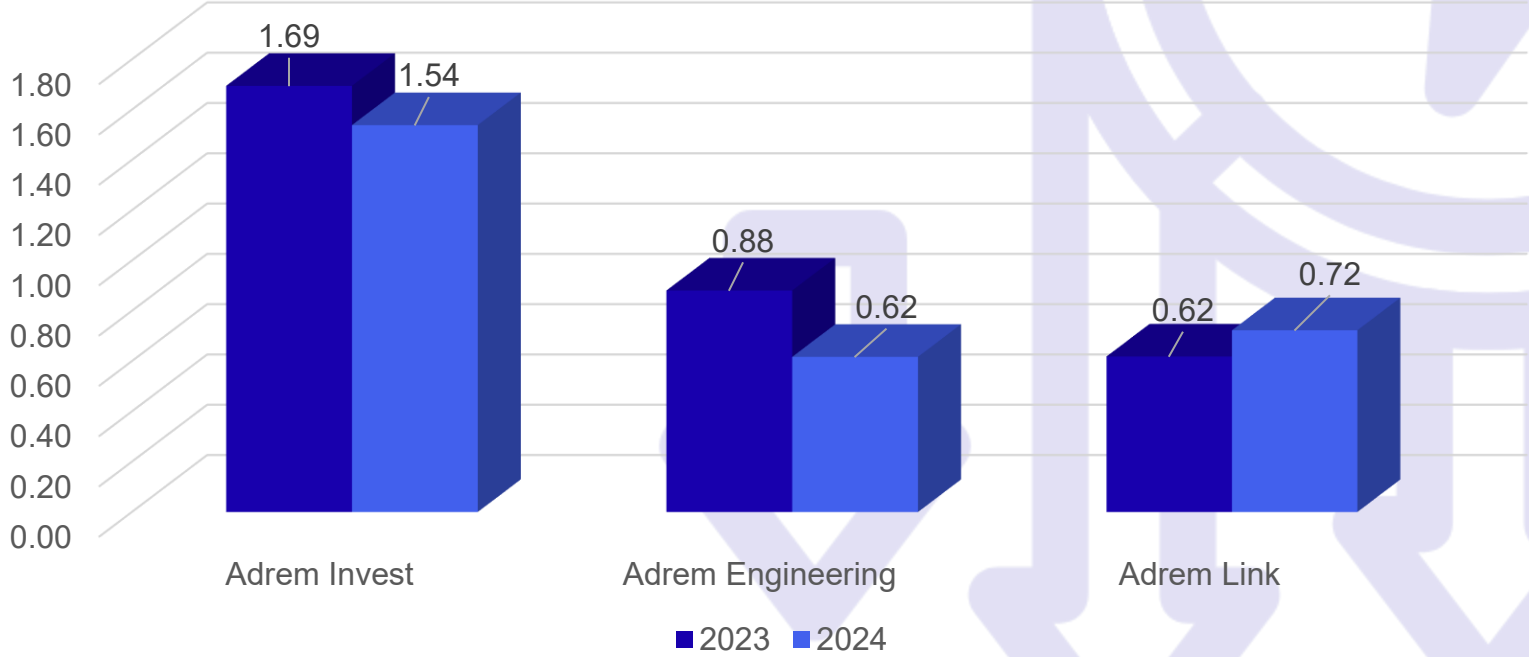
Consum de energie la nivel de Adrem (TEP)



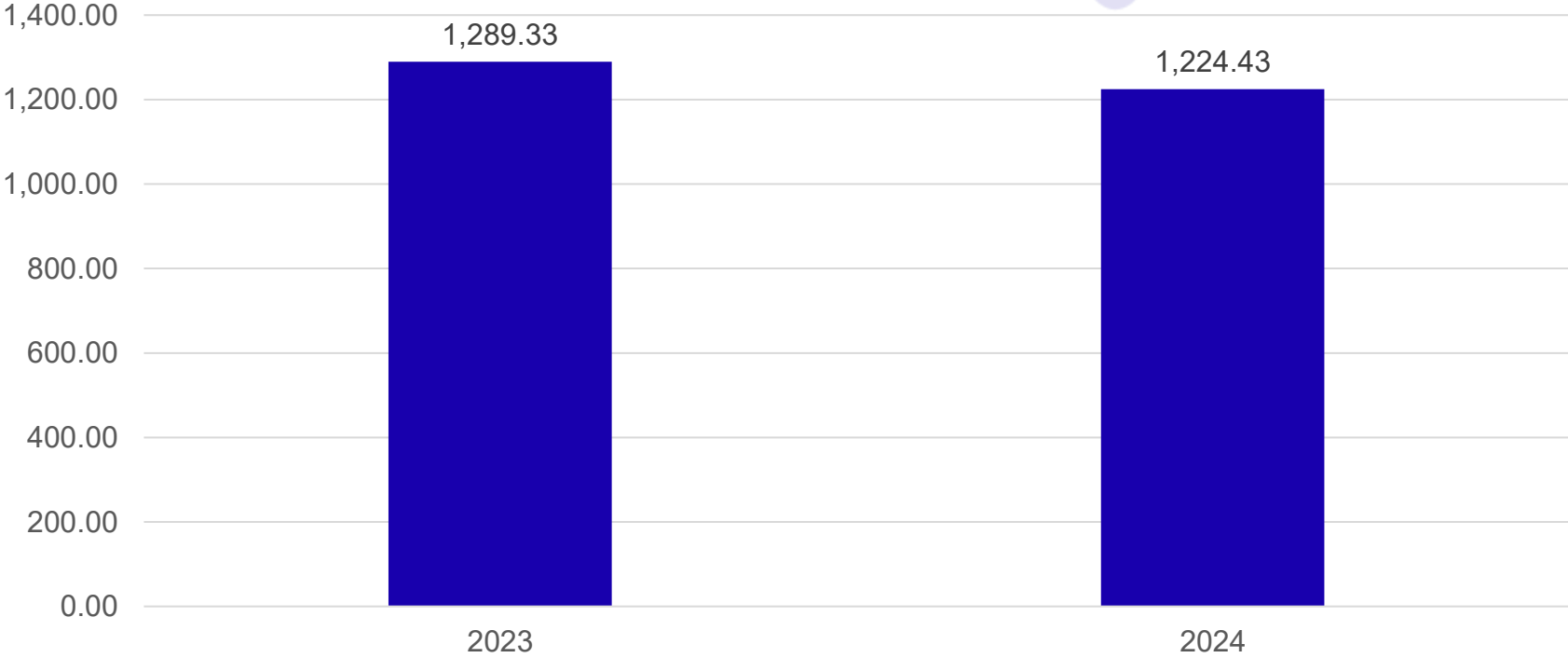
GRI 302-3

GRI 302-4

TEP/Angajat la nivel de companie Adrem



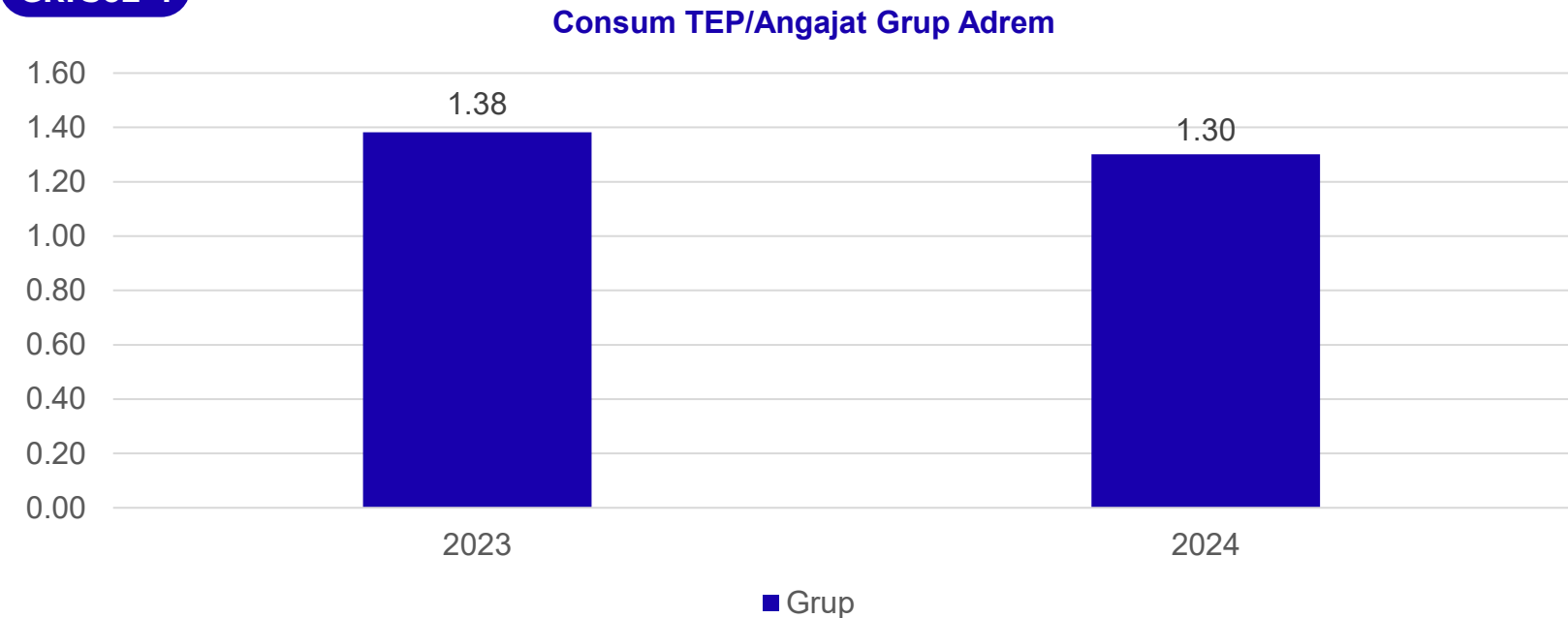
Consum de energie Adrem Grup



Mediu

GRI 302-3

GRI 302-4



Reducerea consumului de energie

GRI 302-4

Consumul total de energie (TEP) este alcătuit din consumul de utilități aferent sediilor și consumul de carburant aferent flotei, și are valori descrescătoare în anul 2024 față de anul 2023.

În principal, scăderea consumului de energie se datorează reducerii consumului de utilități (energie și gaze), datorită modernizării sediilor cu centrale pe gaze și preluarea consumului de energie de către proprietari în unele sedii.

Pentru Adrem Link, consumul total de energie a crescut cu 11% în anul 2024 față de anul 2023 și se datorează în principal modificării procentului de refacturare - ajustări în sensul corecțiilor aduse consumurilor în conformitate cu spațiile deținute:

În urma constatării creșterii consumului de benzină în 2024 față de 2023 (conform tabel de la indicatorul 302-1) la nivelul managementului au fost definite o serie de măsuri de reducere, după cum urmează:

- înnoirea parcului auto și trecerea mașinilor de la motorină la benzină și hibrid;
- implementarea unui sistem mai riguros de planificare a traseelor;
- monitorizarea și controlul mai eficient al deplasărilor (prin sistem GPS);
- sistem de atenționare pentru depășirile consumului de carburant.

GRI 302-4

	2023		2024	
	Energie (utilități)	Energie (carburant)	Energie (utilități)	Energie (carburant)
Adrem Invest	303,38	803,35	223,99	809,96
Adrem Engineering	14,63	17,08	14,78	8,05
Adrem Link	11,14	139,74	12,47	155,19
Total TEP	329,15	960,18	251,24	973,20



Mediu

Emisii

GRI 3-3

Acest domeniu de impact a fost identificat și sugerat de către părțile interesate ale organizației în cadrul consultării de sustenabilitate și validează viziunea strategică a top-managementului Grupului Adrem care a lansat, în anul 2024, un proiect de măsurare a emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) și de definire a unui plan de tranziție/plan de decarbonizare. În lupta împotriva schimbărilor climatice și în tranziția către o economie sustenabilă, un obiectiv crucial îl reprezintă decarbonizarea sectorului energetic.

Având în vedere că emisiile de gaze cu efect de seră reprezintă impactul activității companiilor Grupului Adrem la schimbările climatice, ca prim pas a fost realizată măsurarea acestora urmând ca, ulterior, să fie definite obiectivele și strategia de decarbonizare.

În anul 2024, cu sprijinul consultantului nostru EMBA Power SRL, a fost inițiat primul ciclu de măsurare a amprente de carbon/emisiilor de gaze cu efect de seră aferente activității și relațiilor de afaceri ale companiilor Grupului Adrem.

Amprenta de carbon a fost măsurată folosind metodologia *Standardului Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol), standard ce stă la baza cerințelor de raportare a emisiilor de gaze cu efect de seră conform *Standardului European de Raportare a Sustenabilității privind Schimbările Climatice* (ESRS – E1). Standardul GHG Protocol, dezvoltat de World Business Council for Sustainable Development împreună cu World Resources Institute, a fost implementat la nivel global. Acesta oferă organizațiilor informațiile necesare pentru a-și măsura emisiile de gaze cu efect de seră asupra mediului și pentru a-și identifica măsurile ce vor fi incluse în strategiile de reducere a emisiilor. De asemenea, ajută autoritățile să creeze un cadru consistent și transparent pentru contabilizarea și raportarea emisiilor.

În conformitate cu recomandările GHG Protocol, principiile general acceptate sunt destinate să sprijine și să ghideze practica de contabilizare și raportare a gazelor cu efect de seră într-un mod corect și precis:

- **RELEVANȚĂ** - Asigurarea că inventarul de gaze cu efect de seră reflectă în mod corespunzător emisiile de GES ale organizației și servește nevoilor decizionale ale utilizatorilor - atât interni, cât și externi ai organizației.
- **COMPLETITUDINE** - Contabilizarea și raportarea tuturor surselor de emisii de GES și a activităților din cadrul limitelor alese pentru inventar. Prezentarea și justificarea oricăror excluderi specifice.
- **CONSISTENȚĂ** – Utilizarea unor metodologii coerente pentru a permite comparații semnificative ale emisiilor în timp. Documentarea în mod transparent a tuturor modificărilor referitoare la date, limite ale inventarului, metode sau orice alți factori relevanți din seria cronologică.
- **TRANSPARENȚĂ** - Abordarea tuturor aspectelor relevante într-o manieră factuală și coerentă, pe baza auditului. Dezvăluirea tuturor ipotezelor relevante, trimiteri adecvate la metodologiile contabile de calcul și la sursele de date utilizate.

- **ACURATEȚE** - Cuantificarea emisiilor de GES nu este în mod sistematic nici peste, nici sub nivelul emisiilor reale, în măsura în care se poate aprecia, și asigurați-vă că incertitudinile sunt reduse pe cât de mult posibil. Este necesară atingerea unei precizii suficiente pentru a permite utilizatorilor să ia decizii cu o asigurare rezonabilă cu privire la integritatea informațiilor raportate.

Standardul definește 3 domenii ale emisiilor de gaze cu efect de seră, denumite scopuri:

Scop 1 – emisii directe generate de Grup în timpul desfășurării activităților sale de afaceri și care provin din surse ce sunt deținute sau controlate de Grup.

Scop 2 - emisii indirecte provenite din consumul de energie achiziționată de Grup din Sistemul Energetic Național prin intermediul furnizorilor. Sunt denumite indirecte, deoarece apar în activitatea companiei, însă sursele generatoare de energie sunt deținute și controlate de o entitate externă.

Scop 3 - emisii indirecte care apar în lanțul valoric al Grupului și care nu sunt deja incluse în scop 2. Aceste emisii sunt o consecință a activităților comerciale, dar apar din surse pe care compania nu le deține sau nu le controlează. Emisiile din scopul 3, sunt emisii indirecte ce apar în lanțul valoric al Grupului și care nu sunt deja incluse în scopul 2, fiind o consecință a activităților comerciale, dar pot apărea și din surse pe care compania nu le deține sau nu le controlează.

Pentru calcularea amprente de carbon la nivelul Grupului Adrem s-au utilizat cerințele Standardului GHG Protocol și a Standardului ESRS E-1, la nivelul fiecărei companii din Grupul Adrem.

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Astfel, în primul rând a fost **definită limita organizațională**: *abordarea controlului operațional*,

Grupul ADREM constituit din companiile ADREM Invest, ADREM Engineering și ADREM Link.

Ulterior, s-a trecut la cel de-al doilea pas, și anume **stabilirea limitei operaționale** utilizate:

- Scopul 1 și Scopul 2: includerea surselor de emisii directe și indirecte;
- Scopul 3: includerea emisiilor indirecte din activitățile relevante ale companiilor din Grup, și estimând restul emisiilor din lanțul de valori.

În cadrul calculării emisiilor Grupului Adrem în cele trei scopuri au fost identificate următoarele gaze cu efect de seră: CO₂ (dioxidul de carbon), CH₄ (metanul), N₂O (oxidul de azot), R410A (fluid frigorific) pentru fiecare companie din Grup și la nivelul Grupului Adrem:

Mediu

- GRI 3-3
- GRI 305-1
- GRI 305-2
- GRI 305-3

SCOP	ADREM GRUP		
	Categorie	Surse de emisii	Gaze cu effect de seră
SCOP 1	Instalații staționare	Gaz natural	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Instalații mobile	Benzină	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Motorină	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
SCOP 2	Emisii fugitive	Agenți frigorifici	R410A
	Energie electrică	Energie electrică	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
SCOP 3	Bunuri și servicii achiziționate	Bunuri și servicii achiziționate	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Obiecte diverse	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Autoturisme	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Bunuri de capital	Utilaje grele	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Mecanisme și echipamente	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Echipamente electrice	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Computere, laptopuri, telefoane, software și licențe	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Transport și distribuție în amonte	Leasing operațional - benzină	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Leasing operațional - motorină	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Cheltuieli cu transport bunuri/marfă	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Deplasări în interes profesional	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Deșeuri generate în cadrul operațiunilor	Cartușe toner	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Hârtie	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Fier	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Mase plastice	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Fibre textile	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Lemn	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Beton	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Ambalaje de hârtie	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Ambalaje periculoase	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Acumulatori și baterii	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Plumb	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Plastic	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
		Menajere	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄)
	Călătorii de afaceri	Tren	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Cazare hotel	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Taxi, Uber, Bolt	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
		Avion	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Naveta angajatului	Abonamente transport public (alte transporturi terestre)	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)
	Active închiriate în amonte	Spații închiriate	CO _{2e} (CO ₂ ; CH ₄ ; N ₂ O)



Mediu

GRI 3-3

Pentru categoriile din aval nu au fost identificate date la nivel de Grup. Categoriile Francize și Investiții nu se aplică în cazul activității Grupului ADREM.

În vederea calculării amprente de carbon, pentru fiecare sursă de emisii de gaze cu efect de seră a fost aplicată formula de calcul prezentată mai jos:

$$Date\ de\ activitate \times Factor\ de\ emisie = Emisii\ CO_2\ (tone)$$
$$Emisii\ CO_2\ (tone) \times Potențial\ Global\ Încălzire\ (GWP) = Emisii\ CO_2e\ (tone)$$

Având în vedere faptul că proiectul de măsurare a emisiilor de gaze cu efect de seră a fost lansat în 2024, pe baza evoluțiilor economico-financiare ale Grupului Adrem a fost ales anul 2023, ca an de referință pentru inventarul anual al emisiilor de gaze cu efect de seră la nivel de Grup.

Pentru factorii de emisie utilizați aferenți fiecărei surse în parte, au fost folosite: valorile utilizate în Inventarul Național al Emisiilor de Gaze cu Efect de Seră, inventar pe care fiecare stat semnatar al Acordului de la Paris este obligat să îl realizeze și să îl transmită anual Secretariatului Convenției-cadru a Națiunilor Unite asupra Schimbărilor Climatice; valorile monetare din baza de date EXIOBASE, pentru estimarea emisiilor anuale în funcție de valoarea financiară a surselor de emisii, metoda bazată pe cheltuieli, surse pentru care nu se cunoaște amprenta de carbon înglobată, din categoriile Bunuri și servicii achiziționate, Bunuri de capital.

Pe baza calculului amprente de carbon stabilită la nivelul Grupului Adrem, urmează a fi determinate obiective viitoare, ce vor fi monitorizate și evaluate constant pentru a atinge ținta Net Zero și vor fi cuprinse în viitoarea strategie de decarbonizare ce va fi definită la nivelul Grupului.

Emisii directe de GES (Scop 1)

GRI 305-1

GRI 305-6

GRI 305-7

Emisiile din scopul 1 cuprind emisiile directe provenite din activitatea companiilor Grupului Adrem, rezultate din utilizarea instalațiilor staționare (gaz metan), instalații mobile (benzină și motorină) și utilizarea de agenți frigorifici. Având în vedere natura operațiunilor Grupului Adrem, emisiile de gaze cu efect de seră sunt în special dioxidul de carbon (CO₂), metanul (CH₄) și oxidul de azot (N₂O), care contribuie în mod semnificativ la schimbările climatice și la încălzirea globală.

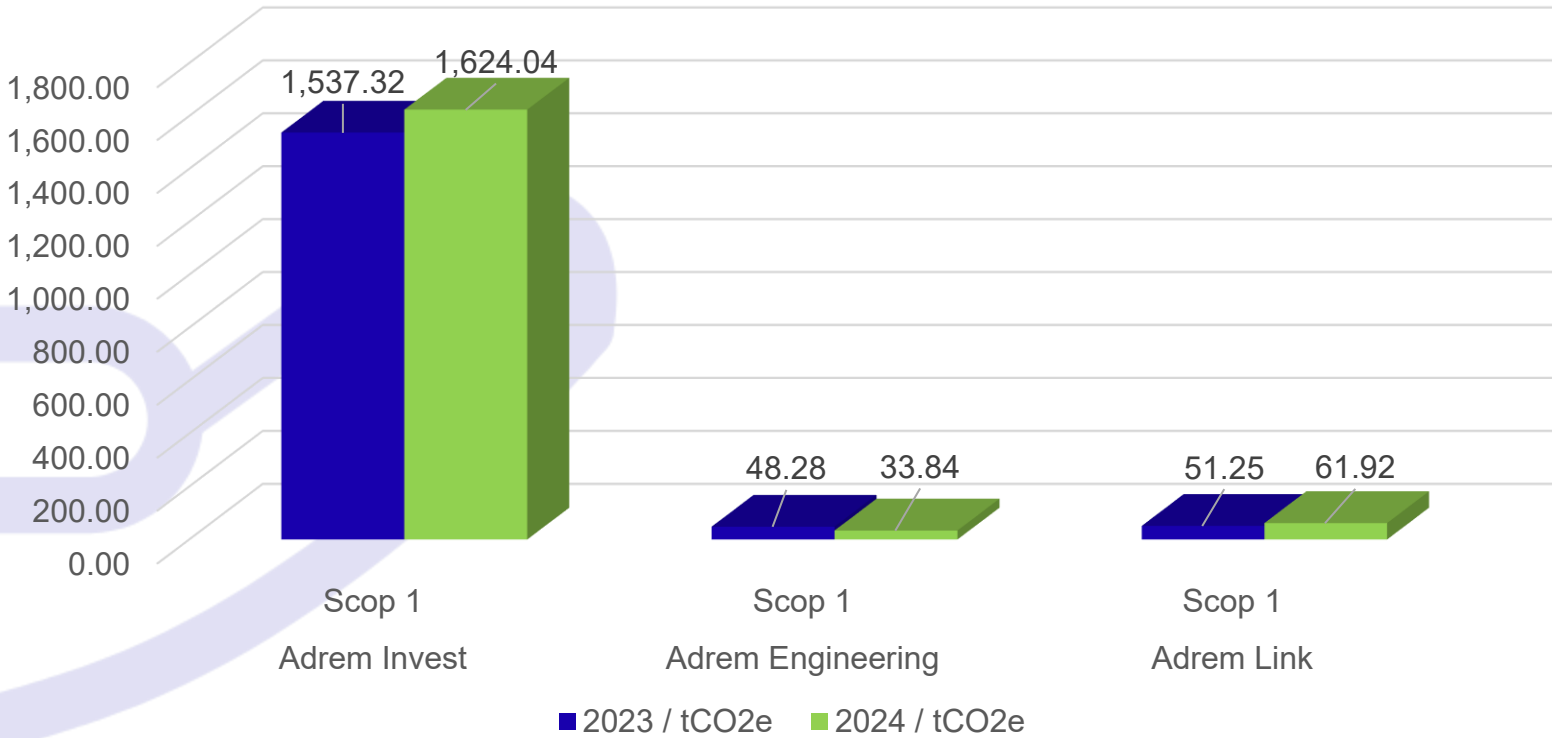
GRI 305-1

GRI 305-6

GRI 305-7

	2023	2024
Scop 1	tCO2e	tCO2e
Adrem Invest	1.537,32	1.624,04
Adrem Engineering	48,28	33,84
Adrem Link	51,25	61,92
GRUP ADREM	1.636,84	1.719,65

Emisii Scop 1



Grupul Adrem va monitoriza aceste emisii și va explora inițiative pentru a reduce amprenta de carbon rezultată ca urmare a activității sale.

Mediu

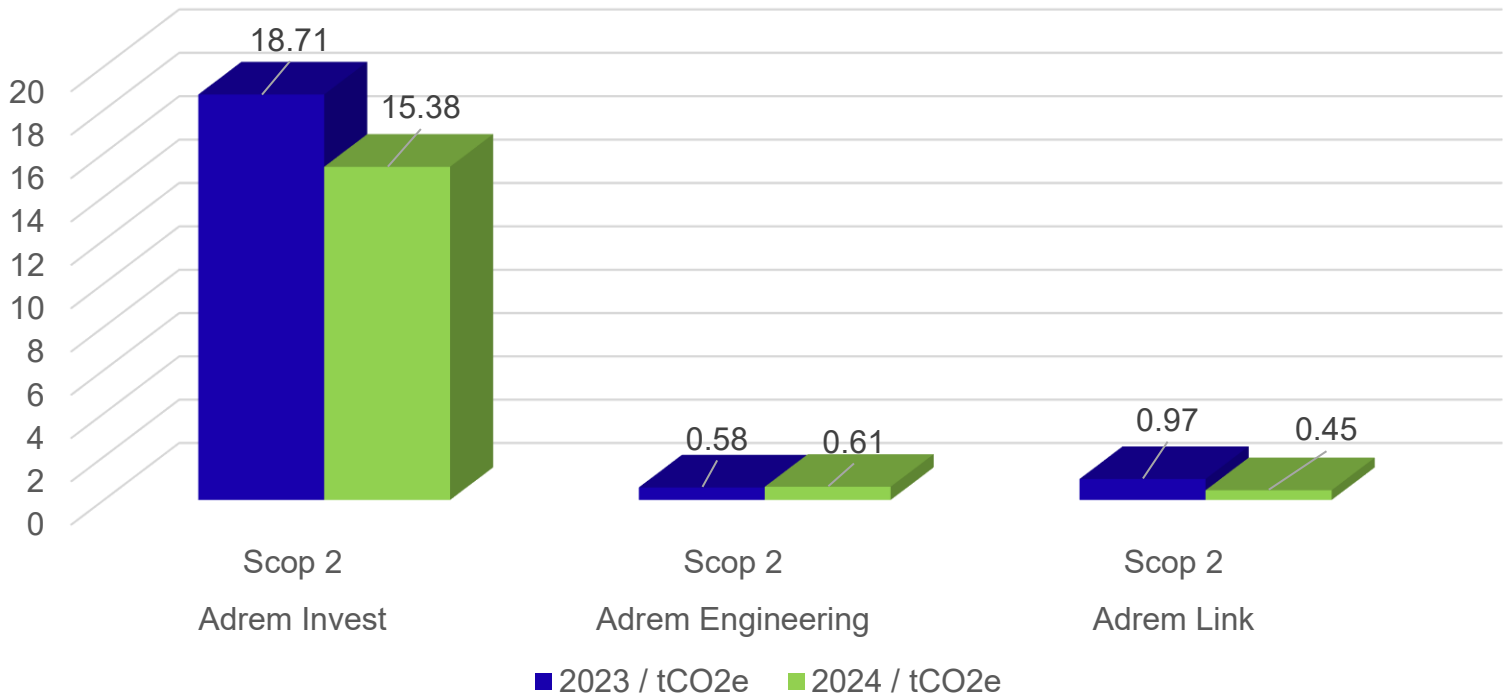
Energie indirectă emisii GES (Scop 2)

GRI 305-2

Emisiile din scopul 2, includ emisiile indirecte legate de achiziția de energie electrică, în principal pentru clădirile administrative utilizate de către companiile Grupului Adrem.

		2023	2024
Scop 2		tCO ₂ e	tCO ₂ e
Adrem Invest	Scop 2	18,71	15,38
Adrem Engineering	Scop 2	0,58	0,61
Adrem Link	Scop 2	0,97	0,45
GRUP ADREM	Scop 2	20,26	16,43

Emisii Scop 2



Pentru determinarea ponderii energiei electrice regenerabile raportată la cantitatea totală de energie electrică consumată la nivelul anilor 2023 și 2024, s-a folosit ponderea la nivel național de 59,49% pentru anul 2023, conform datelor publicate de Institutul Național de Statistică. Pentru anul 2024 nu există încă date oficiale.

Alte emisii indirecte de GES (Scop 3)

GRI 305-3

Emisiile din scopul 3, includ toate celelalte emisii indirecte care au loc în lanțul valoric al companiilor Grupului Adrem, inclusiv activitățile din amonte și din aval. Gazele cu efect de seră emise identificate și măsurate sunt dioxidul de carbon (CO₂), metanul (CH₄) și oxidul de azot (N₂O).

În urma analizei specificului activității Grupului Adrem au fost identificate ca fiind relevante și măsurate emisiile din următoarele categorii ale scopului 3:

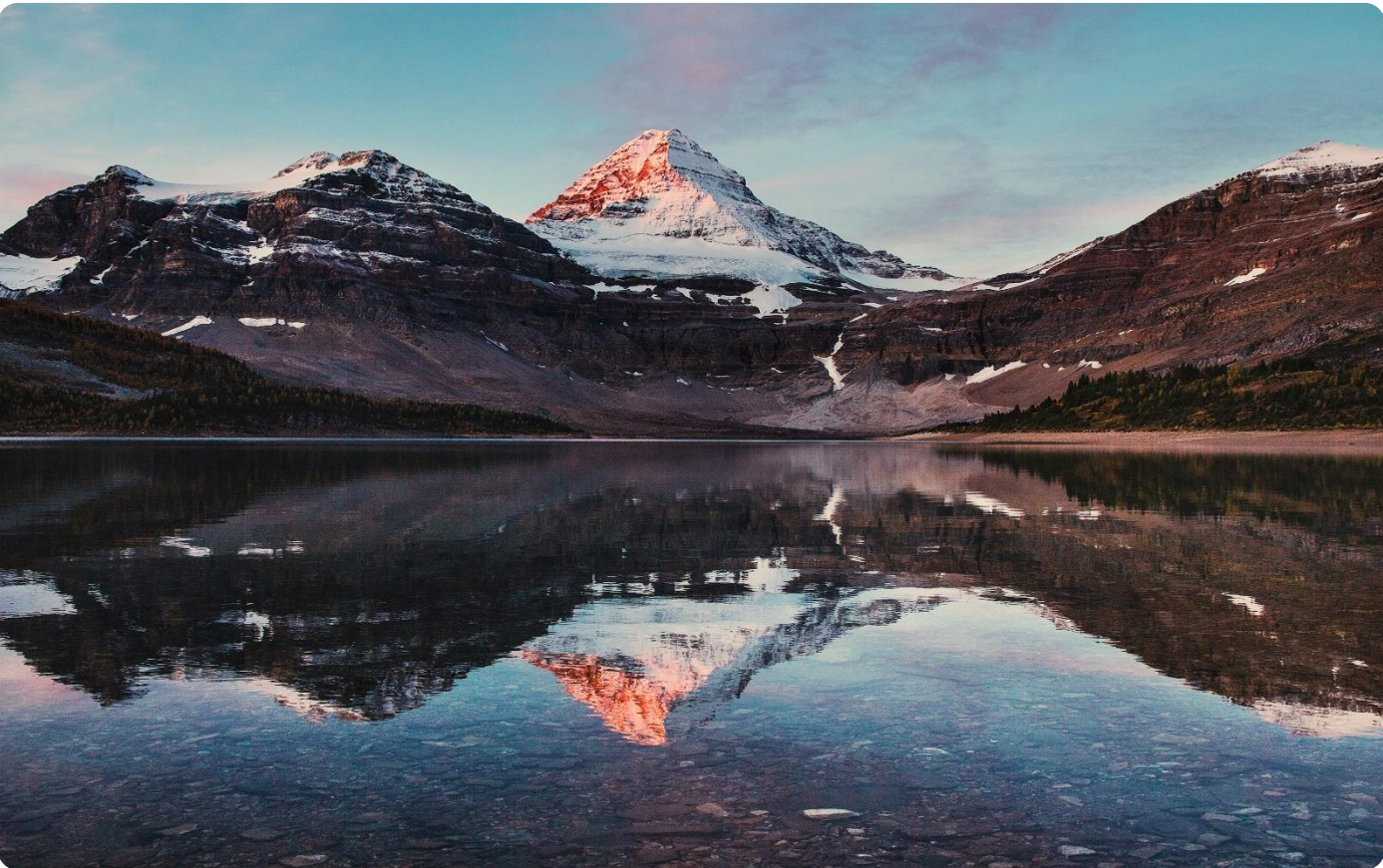
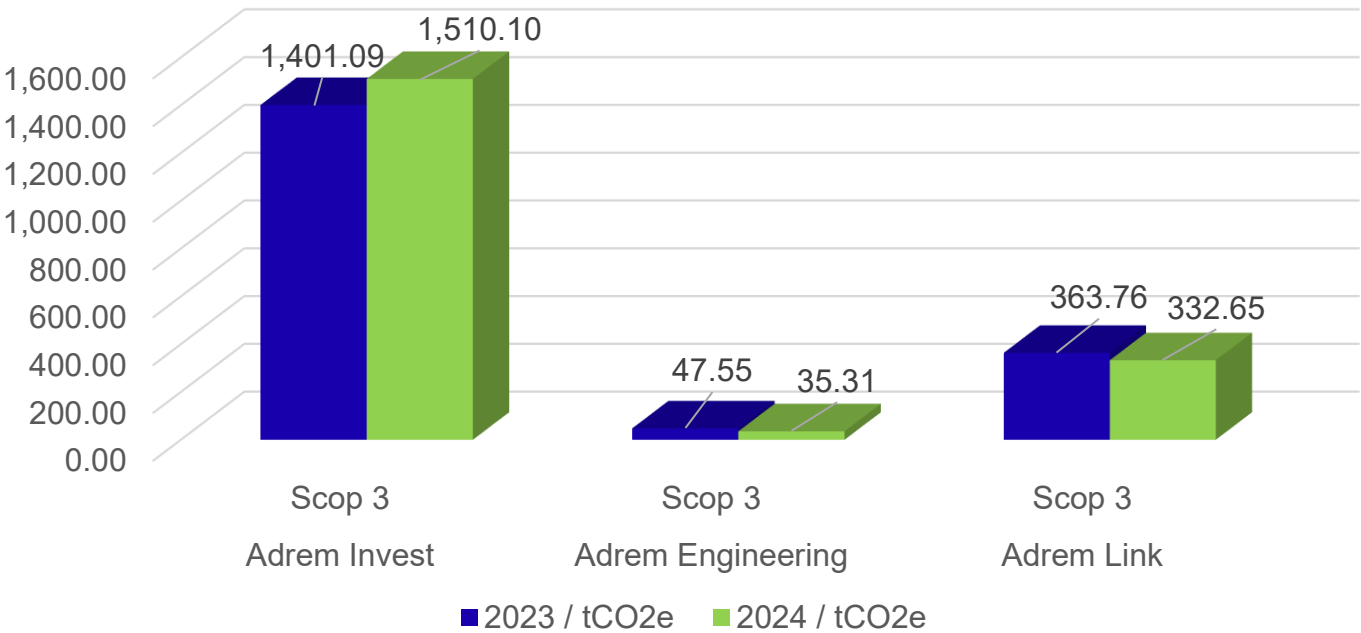
- bunuri și servicii achiziționate;
- bunuri de capital;
- transport și distribuție în amonte;
- active închiriate în amonte;
- deșeuri generate în cadrul operațiunilor;
- călătorii de afaceri și
- naveta angajatului.

		2023	2024
Scop 3		tCO ₂ e	tCO ₂ e
Adrem Invest		1.401,09	1.510,1
Adrem Engineering		47,55	35,31
Adrem Link		363,76	332,65
GRUP ADREM		1.812,39	1.878,22

Mediu

GRI 305- 3

Emisii Scop 3

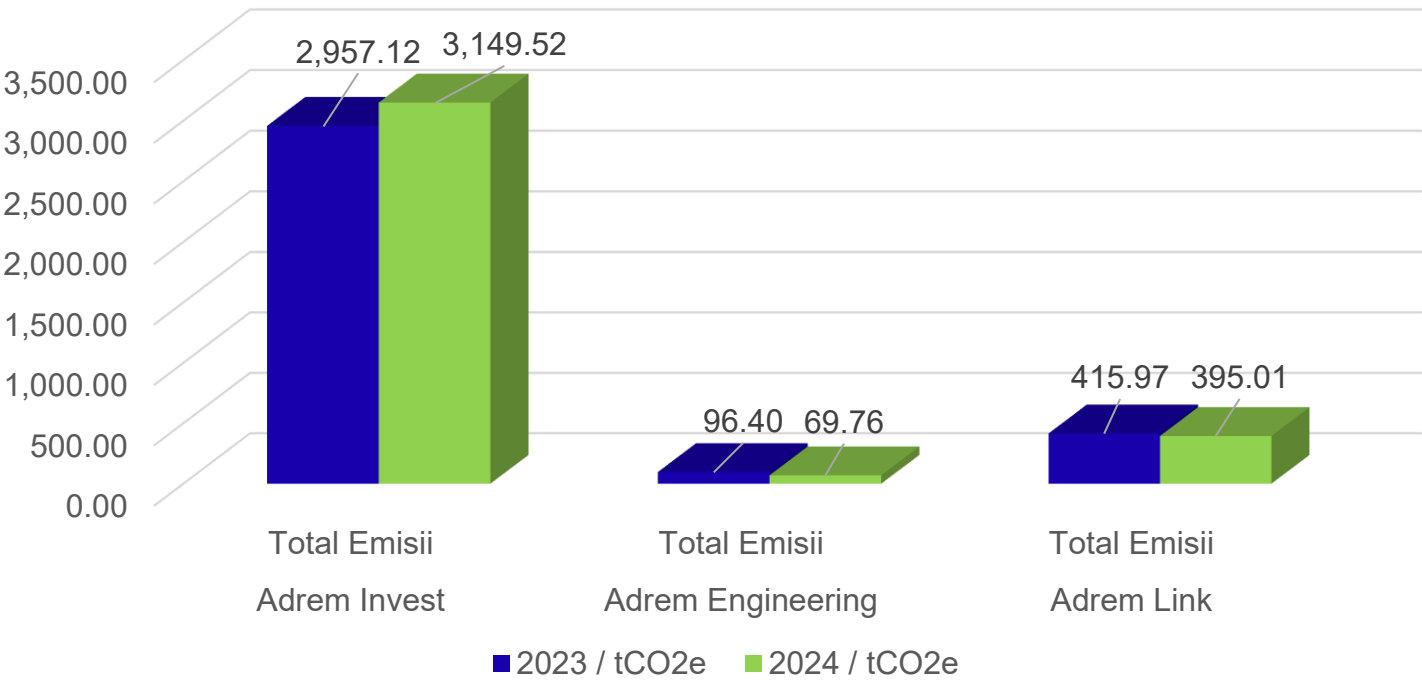


Emisii totale ale companiilor Grupului Adrem

Situația emisiilor totale emise, atât la nivelul fiecărei companii, cât și consolidate la nivelul Grupului Adrem se poate regăsi mai jos:

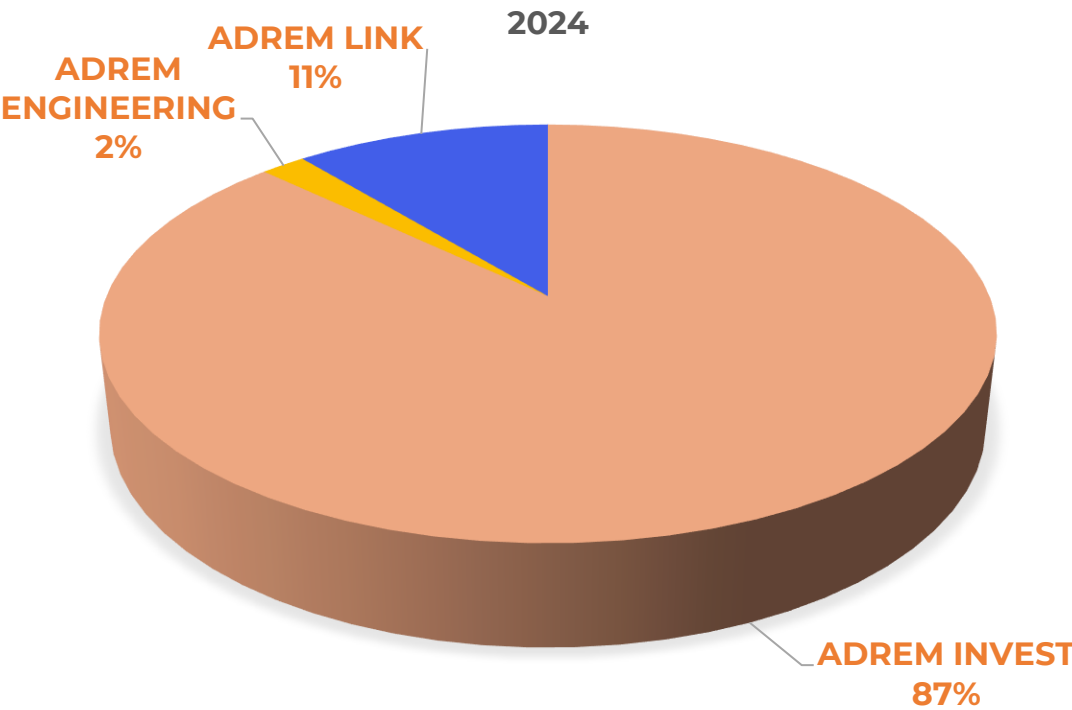
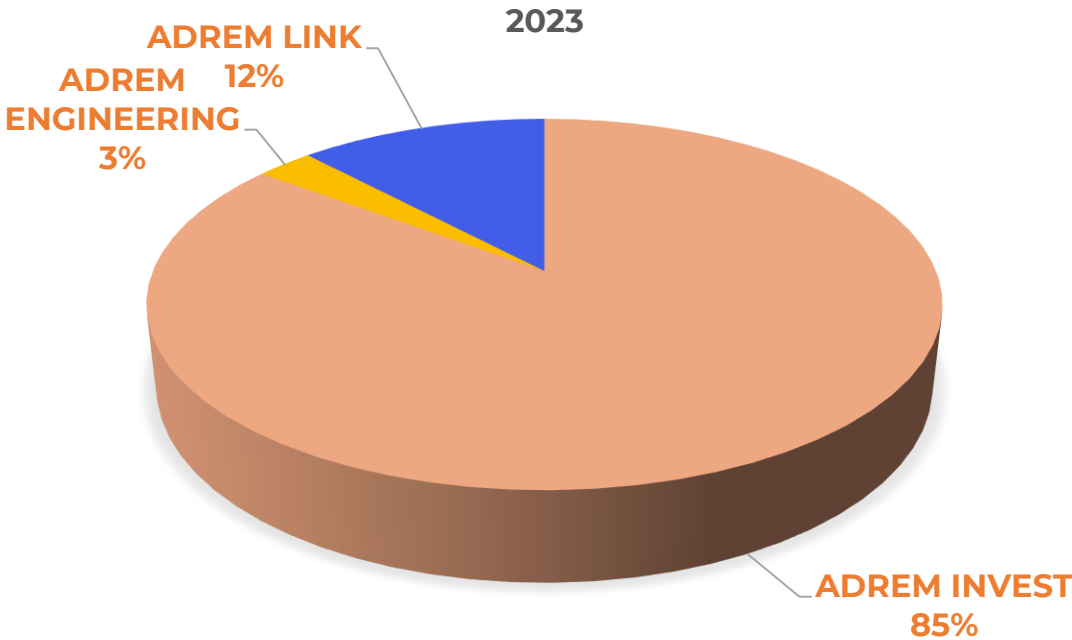
Total Emisii	2023	2024
	tCO ₂ e	tCO ₂ e
Adrem Invest	2.957,12	3.149,52
Adrem Engineering	96,40	69,76
Adrem Link	415,97	395,01
GRUP ADREM	3.469,49	3.614,30

Total Emisii pe Grup Adrem



Mediu

Amprenta de carbon pe companii



Mediu

GRI 305- 4

Intensitatea emisiilor de GES

Intensitatea emisiilor se calculează prin împărțirea emisiilor totale de GES (în CO₂e) la o unitate de măsură relevantă, cum ar fi producția totală, veniturile sau numărul de angajați.

În cadrul Grupului Adrem am considerat relevantă calcularea intensității emisiilor de gaze cu efect de seră raportată atât la cifra de afaceri, cât și la numărul de angajați.

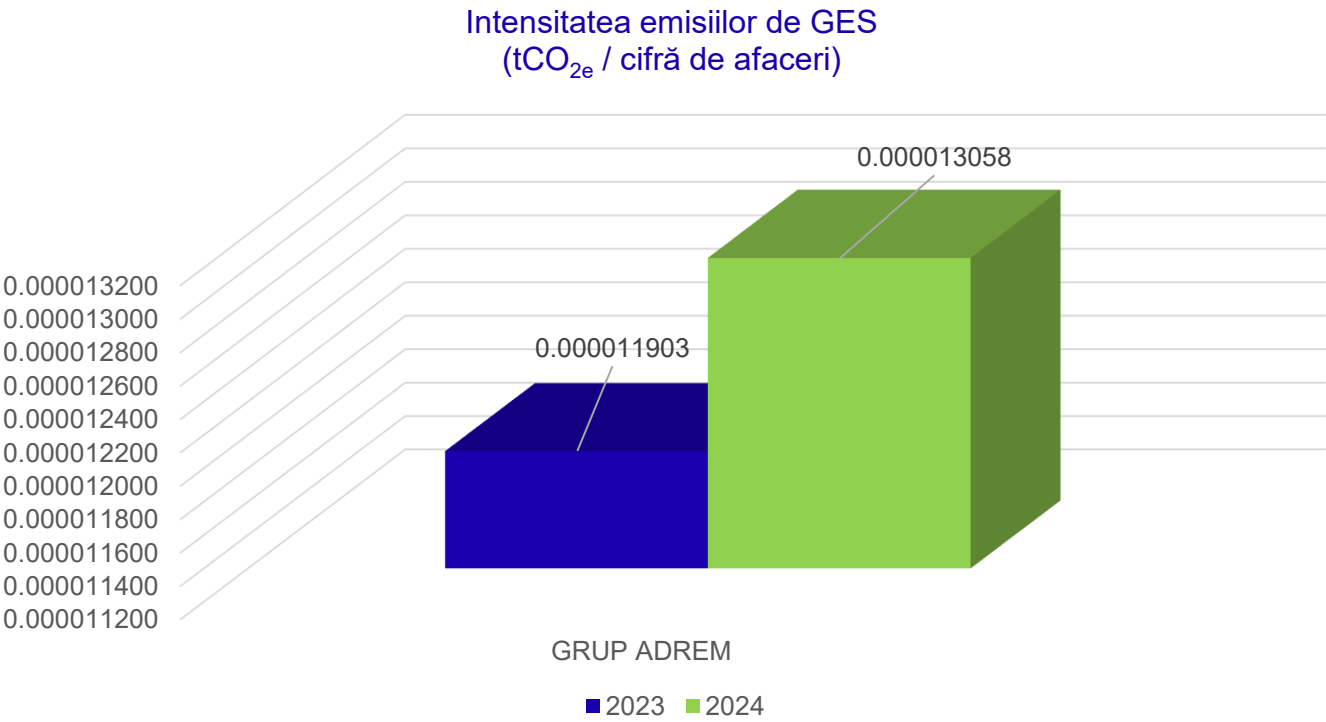
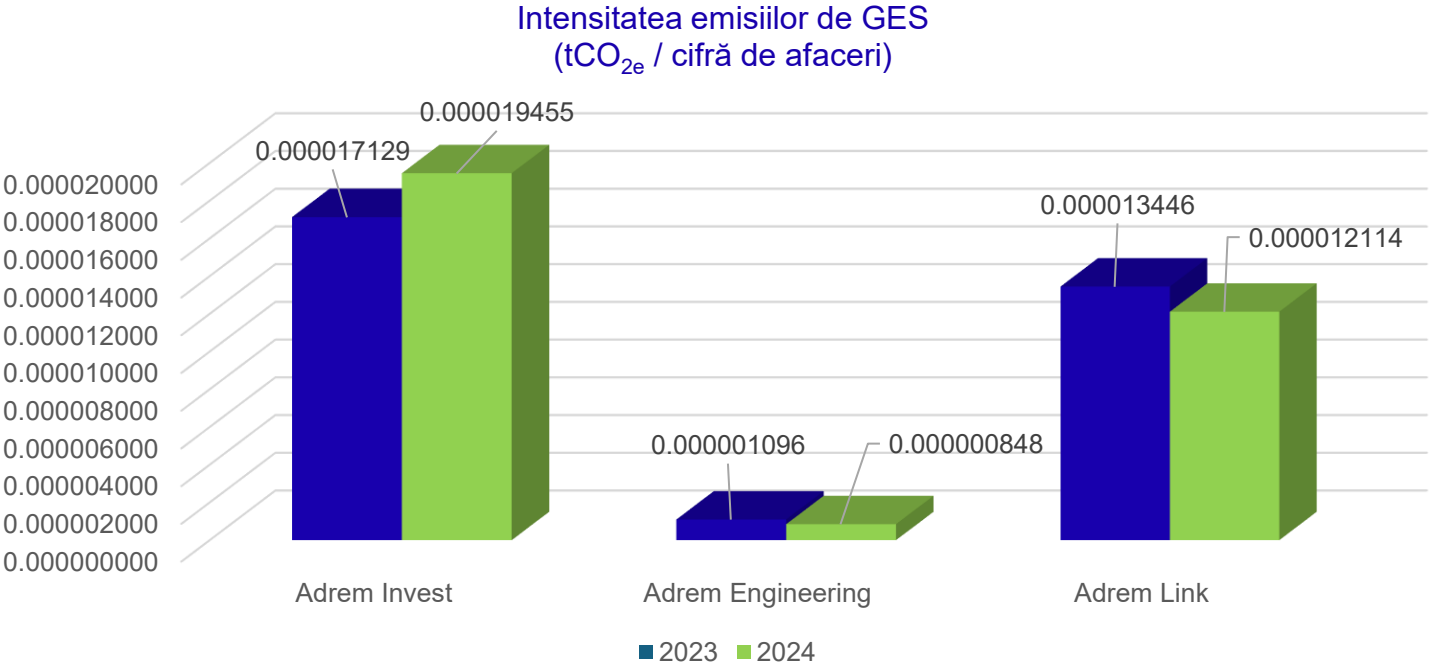
1. Intensitatea emisiilor de GES raportată la cifra de afaceri

În vederea calculării intensității emisiilor de GES a fost folosită formula următoare:

Intensitatea emisiilor de GES = $\frac{\text{Total emisii GES la nivel de companie}}{\text{cifră de afaceri an de referință}}$

Intensitatea emisiilor de GES	2023	2024
	tCO ₂ e/lei	tCO ₂ e/lei
Adrem Invest	0,000017129	0,000019455
Adrem Engineering	0,000001096	0,000000848
Adrem Link	0,000013446	0,000012114
GRUP ADREM	0,000011903	0,000013058

GRI 305- 4



Mediu

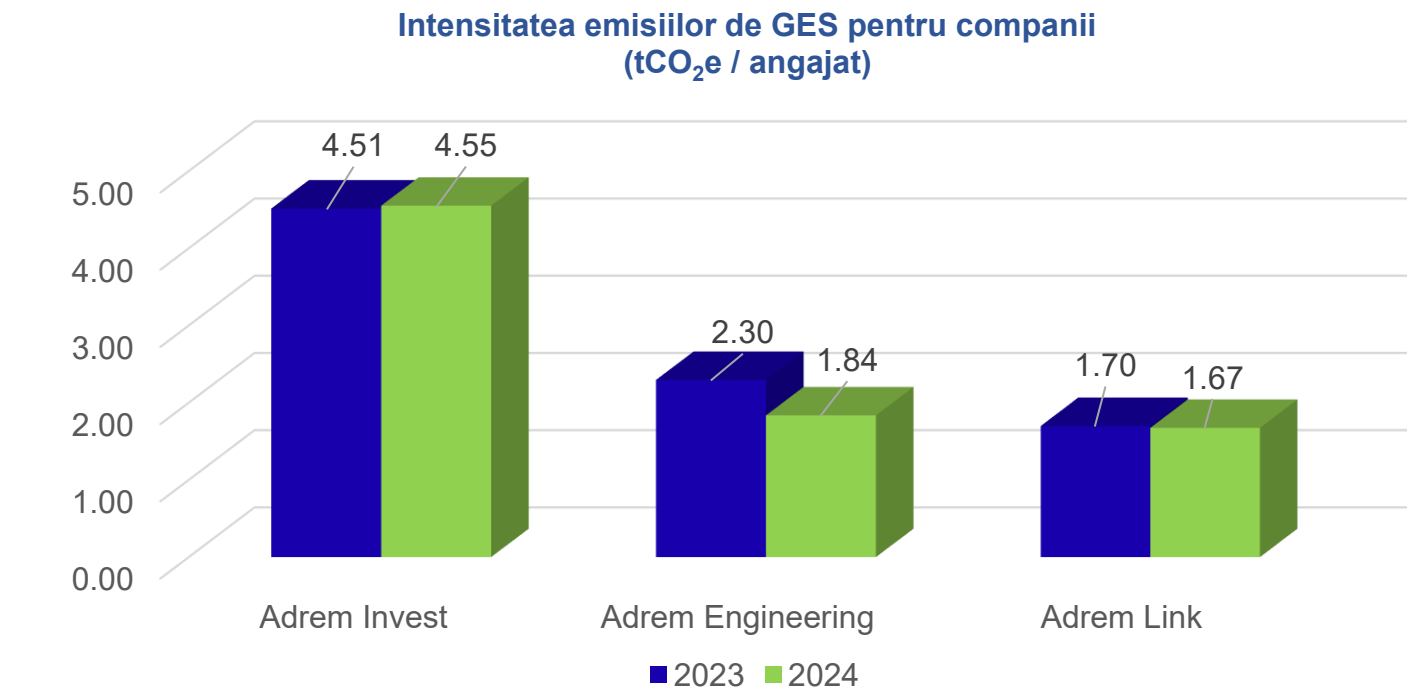
2. Intensitatea emisiilor de GES raportată la numărul de angajați

GRI 305- 4

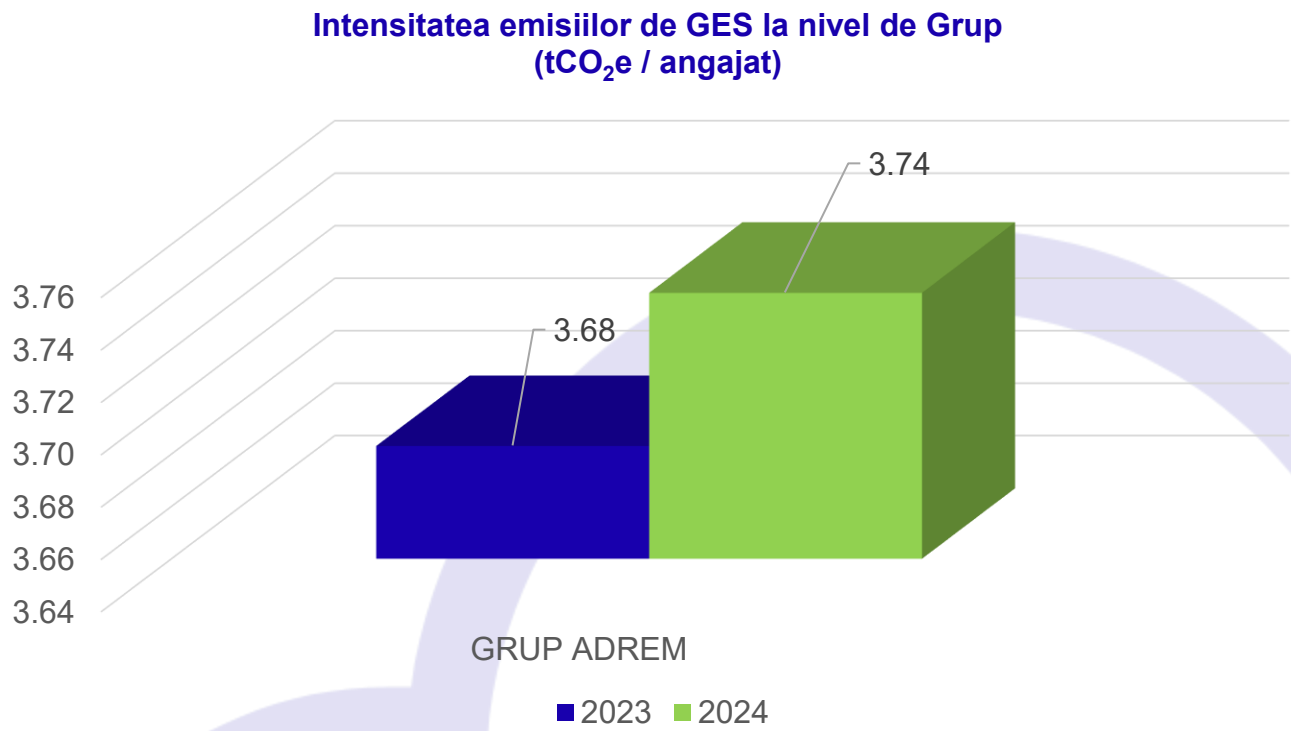
În vederea calculării intensității emisiilor de GES a fost folosită formula următoare:

$$\text{Intensitatea emisiilor de GES} = \frac{\text{Total emisii GES la nivel de companie}}{\text{Număr angajați la 31 decembrie (an de referință)}}$$

Intensitatea emisiilor de GES	2023	2024
	tCO ₂ e/angajat	tCO ₂ e/angajat
Adrem Invest	4,51	4,55
Adrem Engineering	2,30	1,84
Adrem Link	1,70	1,67
GRUP ADREM	3,68	3,74



GRI 305- 4



Reducerea emisiilor de GES

GRI 305- 5

Urmează ca în cursul anului 2025 să fie definite obiectivele și strategia de decarbonizare, plecând de la analiza surselor de emisii identificate în exercițiul derulat în anul 2024.

Mediu

Deșeuri

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Deșeurilor sunt:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
MEDIU	GRI 306	Deșeuri	Protejarea biodiversității prin reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora.	N/A
	GRI 306	Deșeuri	Reducerea amprentei de carbon prin reducerea cantităților de deșeuri.	N/A
	GRI 306	Deșeuri	Reducerea consumului de resurse naturale prin reciclarea deșeurilor.	N/A

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

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, precum și îmbunătățirea continuă a managementului deșeurilor. Identificăm aspectele de mediu, evaluăm riscurile și impacturile asociate acestora și a cerințelor legale.

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

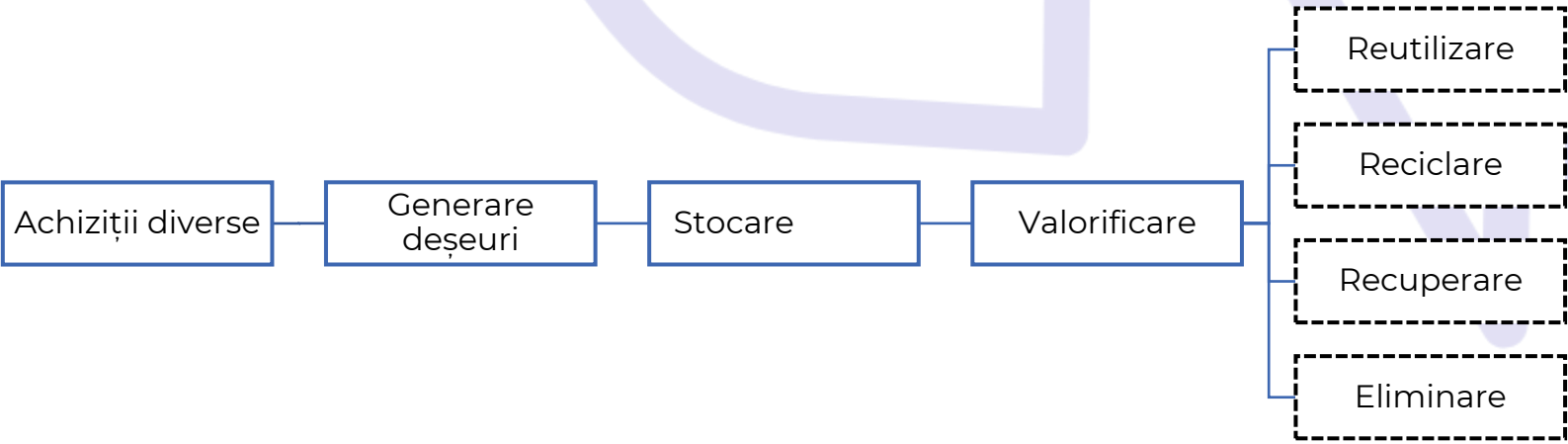
Legislația națională de mediu este în continuă schimbare și astfel în cadrul organizației se acordă o atenție deosebită modificărilor legislative și transpunerii acestora în modul de gestionare a deșeurilor. Managementul deșeurilor are impact direct asupra companiei (angajați și management), dar și asupra părților interesate externe (autorități locale, comunități locale și mediului înconjurător).

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

GRI 3-3

îmbunătățirea performanțelor sale, astfel încât să reducem impacturile negative asupra mediului înconjurător. Politica Adrem privind sistemul de management prevede stabilirea și analiza periodică a obiectivelor de îmbunătățire în domeniul mediului, referitoare la managementul deșeurilor și prevenirea situațiilor de urgență. Aceasta corespunde naturii și dimensiunilor organizației și urmărește reducerea riscului de accidentare, precum și a impactului asupra mediului.

Țintele pe care le urmărim sunt de a valorifica deșeurile generate, ținând cont și de țintele definite prin Ordonanța nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor. Ținta este 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. 100kg.



Reciclarea, recuperarea sau eliminarea deșeurilor este realizată de agenți economici autorizați.

Mediu

GRI 3-3

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

Angajații Adrem sunt conștientizați și 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 ȳintelor de mediu, număr neconformități identificate în activitatea curentă ca urmare a inspecȳiilor, reclamaȳii de mediu, existenȳa accidentelor de mediu, concluzionând următoarele:

- nu au existat reclamaȳii 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 întreȳinerea 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 cerinȳele de mediu către toȳi furnizorii de servicii.

În perioada 2023-2024 programul de măsuri în urma evaluării conformării cu cerinȳele legale de mediu și alte cerinȳe aplicabile a cuprins următoarele aspecte:

- realizarea măsurilor dispuse în ședinȳa de analiză a managementului și tratarea conform legislaȳiei în vigoare;
- informarea angajaȳilor cu privire la aspectele de mediu identificate și la cerinȳele legale aplicabile de mediu;
- achiziȳia de produse biodegradabile și servicii care sunt prietenoase cu mediul, monitorizarea deșeurilor și a consumului de resurse naturale.

Adrem raportează anual către Agenȳia Naȳională de Mediu deșeurile generate în urma activităȳilor desfășurate în companie.

Pentru a susȳine impactul pozitiv pe linie de management al Deșeurilor, organizaȳia întreprinde următoarele măsuri:

- reducerea cantităȳilor de deșeuri și colectarea selectivă a acestora;
- gestionarea responsabilă a deșeurilor generate;
- reciclarea deșeurilor prin intermediul agenȳilor economici autorizaȳi.

Generarea de deșeuri și impacturi semnificative legate de deșeuri

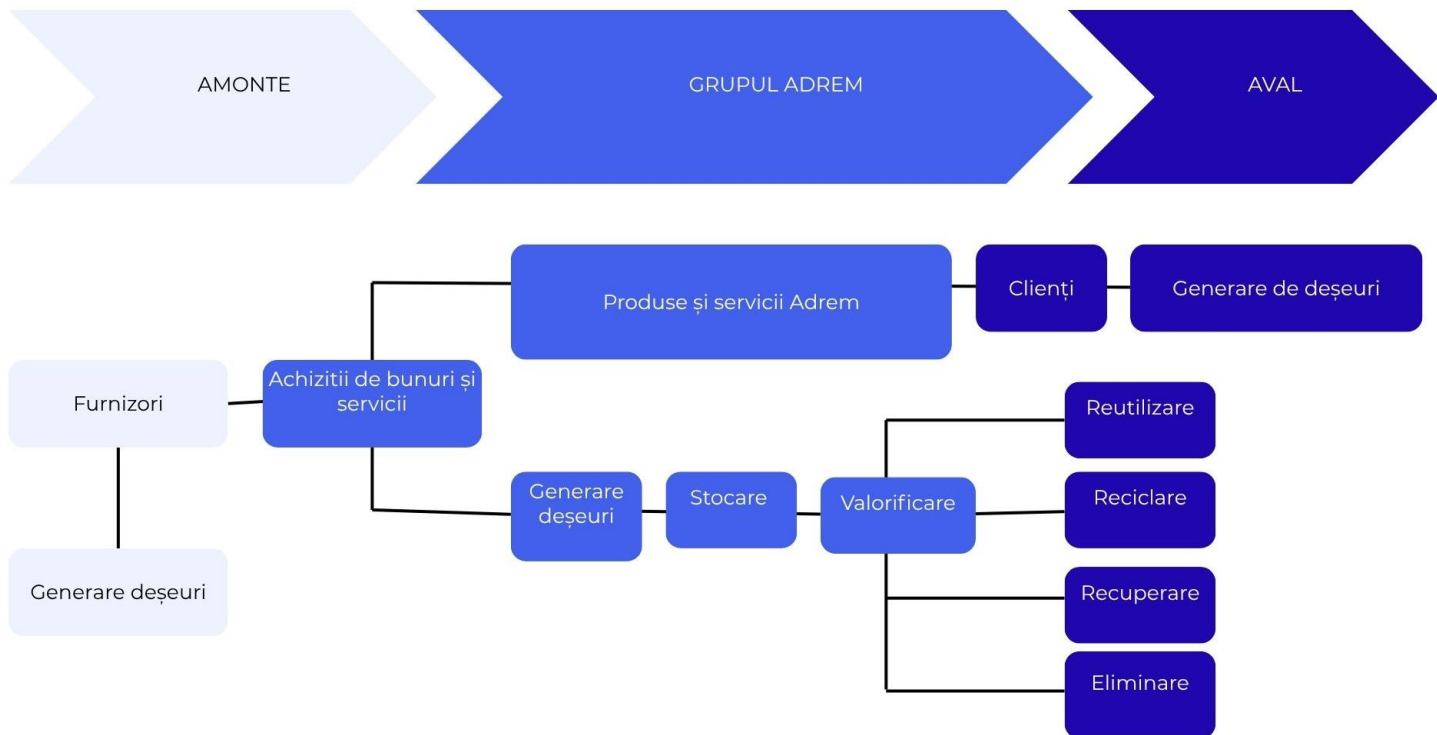
GRI 306-1

La nivelul Grupului Adrem sunt identificate aspectele de mediu și evaluate riscurile și impacturile asociate acestora.

Deșeurile generate în Grupul Adrem provin în principal din ambalaje, echipamente uzate și consumabile de birou, având un impact redus asupra mediului. Cu toate acestea, gestionarea necorespunzătoare a acestora ar putea contribui la poluarea solului și a apei, în special prin acumularea materialelor plastice și a componentelor electronice. Pentru a minimiza aceste riscuri, Adrem a implementat un sistem de gestionare a deșeurilor care include: colectarea selectivă a deșeurilor, evidenȳa gestiunii deșeurilor care include: măsuri de reciclare, returnare către furnizori și eliminare controlată a deșeurilor periculoase, asigurând conformitatea cu reglementările de mediu.

Măsuri pentru ȳinerea sub control a aspectelor identificate în cadrul organizaȳiei:

- Acoperirea 100% a situaȳiilor de urgenȳă identificate cu planuri de prevenire și intervenȳie;
- Revenirea/reducerea daunelor asupra mediului în regim de risc (simulări pentru cazurile de incident);
- Instruirea personalului;
- Colectarea și predarea spre unităȳi economice autorizate a deșeurilor.



Mediu

GRI 306-1

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, ce începe cu prevenirea, urmată de pregătirea pentru reutilizare, reciclare și recuperare și se încheie cu eliminarea. Organizația are ca scop prevenirea în măsură cât mai mare a generării deșeurilor și reducerea la minimum a cantității de deșeurii care ajung la depozitele de deșeurii.

Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeurii

GRI 306-2

În vederea gestionării deșeurilor se aplică ierarhia deșeurilor prezentată în 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.

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

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

Valorificarea/eliminarea deșeurilor generate de organizație se face prin agenți economici autorizați. Pentru efectuarea acestor operațiuni, iar Grupul 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.

Deșeurii generate

GRI 306-3

Grupul Adrem generează doar cantități mici de deșeurii periculoase, precum ambalaje periculoase cod 15 01 10*, care sunt eliminate prin canale autorizate, minimizând riscurile pentru mediu. Majoritatea deșeurilor rezultate (hârtie, carton, beton, lemn) sunt nepericuloase și sunt gestionate prin reciclare, reducând impactul asupra solului și apei.

Deșeurile sunt colectate selectiv și gestionate conform reglementărilor, evitând depozitarea necontrolată sau incinerarea cu emisii poluante.

Deșeurile sunt centralizate la nivelul întregii organizații și sunt raportate anual la ANPM (Agenția Națională pentru Protecția Mediului).



Mediu

Deșeuri generate

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

Deșeuri generate și grad valorificare Adrem Invest 2023				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc decembrie 2022 Kg	Valorificat Kg	Stoc decembrie 2023 Kg
Cartușe	13	60	10	63
Hârtie	1.581	1.788	1.435	1.934
Fier	0	73	0	73
Aluminiu	0	3	0	3
Cupru	0	0	0	0
Mase plastice	20	495	20	495
Fibre textile	0	11	0	11
Lemn	4.630	737	4.630	737
Beton	732.800	750,75	806.400	1.475
Ambalaje de hârtie	1.209	523	1.223	509
Ambalaje periculoase	53	21	53	21
Acumulatori și baterii	44	1.523	0	1.567
Plumb	858	182	940	100
Deee	0	4	0	4
Plastic	620	10	630	0
Menajer	133.350	0	133.350	0
Total	875.178,45	805.05,65	948.691	6.993,1
Grad valorificare	108%			

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

Deșeuri generate și grad valorificare Adrem Engineering 2023				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc 2022 Kg	Valorificat Kg	Stoc 2023 Kg
Baterii și acumulatori	0	34	0	34
DEEE	0	0	0	0
Plastic	0	0	0	0
Hârtie și carton	0	0	0	0
Menajer	1.946	0	1.946	0
Total	1.946	34	1.946	34
Grad valorificare	100%			

Deșeuri generate și grad valorificare Adrem Link 2023				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc 2022 Kg	Valorificat Kg	Stoc 2023 kg
Cartușe	0	11	0	11
Hârtie	8	481	0	489
Baterii și acumulatori	0	87	0	87
DEEE	0	0	0	0
Menajer	3.320	0	3.320	0
Total	3.328	579,2	3.320	587,2
Grad valorificare	100%			

Mediu

Deșeuri generate

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Deșeuri generate și valorificate Grup Adrem 2023				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc decembrie 2022 Kg	Valorificat Kg	Stoc decembrie 2023 Kg
Cartușe	13,00	71,00	10,00	74,00
Hârtie	1.589,34	2.269,00	1.435,00	2.423,34
Fier	0,00	73,00	0,00	73,00
Aluminiu	0,00	3,00	0,00	3,00
Cupru	0,00	0,00	0,00	0,00
Mase plastice	20,11	495,00	20,00	495,11
Fibre textile	0,00	11,,00	0,00	11,00
Lemn	4.630,00	737,00	4.630,00	737,00
Beton	732.800,00	75.075,00	806.400,00	1.475,00
Ambalaje de hârtie	1.209,00	523,15	1.223,00	509,15
Ambalaje periculoase	53,00	21,40	53,00	21,40
Acumulatori și baterii	44,00	1.644,30	0,00	1.688,30
Plumb	858,00	182,00	940,00	100,00
Deee	0,00	4,00	0,00	4,00
Plastic	620,00	10,00	630,00	0,00
Menajer	138.616,00	0,00	138.616,00	0,00
Total	880.452,45	81.118,85	953.957,00	7.614,30
Grad valorificare	108%			

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Deșeuri generate și valorificate Adrem Invest 2024				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc 2023 Kg	Valorificat Kg	Stoc 2024 Kg
Cartușe	4	63	3	64
Hârtie	10.148	1.934,34	10.129	1.953
Fier	0	73	2	71
Aluminiu	0	3	0	3
Cupru	0	0	0	0
Mase plastice	1.215	495,11	1.174	536
Fibre textile	3	11	3	11
Lemn	80	737	80	737
Beton	927.700	1.475	913.100	16.075
Ambalaje de hârtie	3.270	509,15	2.770	1.009
Ambalaje periculoase	0	21,4	0	21
Acumulatori și baterii	9	1.567,1	1.502,3	74
Plumb	150	100	0	250
Deee	0	4	0	4
Plastic	440	0	410	30
Menajer	47.333,64	0	47.333,64	0
Total	990.352,14	6.993,1	976.506,94	20.838,3
Grad valorificare	99%			

Mediu

Deșeuri generate

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Deșeuri generate și valorificate Adrem Engineering 2024				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc 2023 Kg	Valorificat Kg	Stoc 2024 Kg
Baterii și acumulatori	0	34	0	34
DEEE	0	0	0	0
Plastic	0	0	0	0
Hârtie și carton	0	0	0	0
Menajer	2.280,36	0	2.280,36	0
Total	2.280,36	34	2.280,36	34
Grad valorificare	100%			

Deșeuri generate și valorificate Adrem Link 2024				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc 2023 Kg	Valorificat Kg	Stoc 2024 Kg
Cartușe	0	11	0	11
Hârtie	0	489	489	0
Baterii și acumulatori	0	87	0	87
DEEE	0	0	0	0
Menajer	2.124	0	2.124	0
Total	2.124	587,2	2.613	98,2
Grad valorificare	123%			

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Deșeuri generate și valorificate Grup Adrem 2024				
Tipuri de deșeuri	Generat Kg	Stoc decembrie 2023 Kg	Valorificat Kg	Stoc decembrie 2024 Kg
Cartușe	4,00	74,00	3,00	75,00
Hârtie	10.147,50	2.423,34	10.618,00	1.952,84
Fier	0,00	73,00	2,00	71,00
Aluminiu	0,00	3,00	0,00	3,00
Cupru	0,00	0,00	0,00	0,00
Mase plastice	1.215,00	495,11	1.174,00	536,11
Fibre textile	3,00	11,00	3,00	11,00
Lemn	80,00	737,00	80,00	737,00
Beton	927.700,00	1.475,00	913.100,00	16.075,00
Ambalaje de hârtie	3270.00	509,15	2.770,00	1.009,15
Ambalaje periculoase	0,00	21,40	0,00	21,40
Acumulatori și baterii	9.00	1.688,30	1.502,30	195,00
Plumb	150,00	100,00	0,00	250,00
Deee	0,00	4,00	0,00	4,00
Plastic	440,00	0,00	410,00	30,00
Menajer	51.738,00	0,00	51.738,00	0,00
Total	994.756,50	7.614,30	981.400,30	20.970,50
Grad valorificare	99%			

Mediu

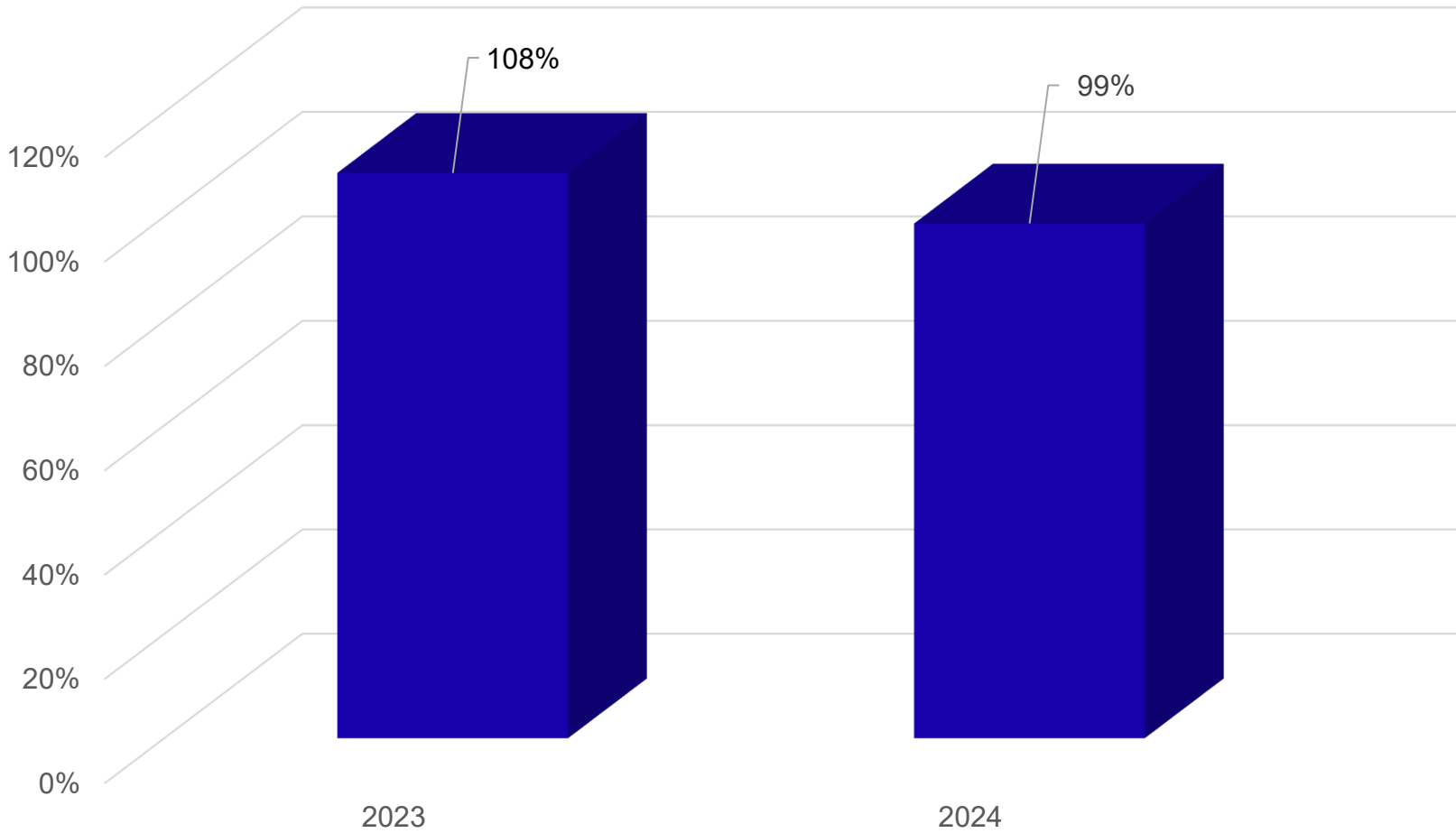
Deșeuri deviate de la eliminare

GRI 306-4

Grupul Adrem are contracte încheiate cu agenți economici autorizați și pentru recuperarea materialelor reciclabile sortate, valorificarea/eliminarea deșeurilor generate de organizație se face prin acești agenții economici.

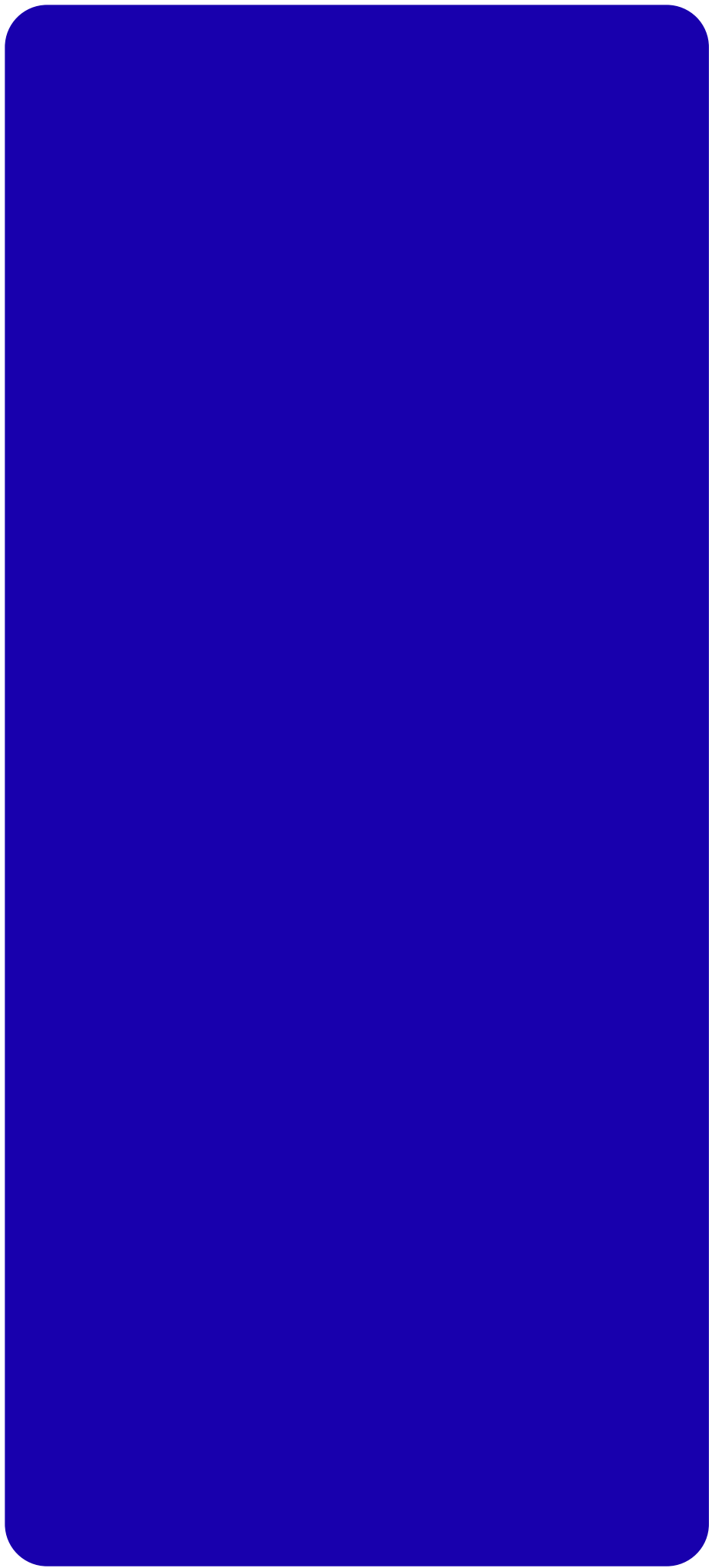
O parte din deșeurile preluate sunt deviate de la eliminare deoarece agenții economici colectează, sortează și trimit deșeurile către reciclare, reutilizare sau valorificare energetică. Pentru anul 2025 ne propunem să extindem colaborarea cu furnizori autorizați care au și soluții de reciclare și valorificare și să solicităm informări privind traseul deșeurilor colectate și cantitățile de deșeuri redirectionate.

Grad de valorificare deșeuri Grup Adrem





5. Comunități



Comunități locale

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Comunității locale:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 413	Comunități locale	Creșterea economică a zonei operaționale prin implicarea în proiecte de dezvoltare a comunităților locale (activități de CSR).	N/A
	GRI 413	Comunități locale	Sprijinirea sistemului educațional prin asocierea cu diferite instituții de învățământ pentru formarea profesională a tinerilor (ex. programul „Ucenic electrician”).	N/A

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

Adrem se implică activ în sprijinirea comunităților locale, considerând că investițiile în educație, social și protecția mediului contribuie la coeziunea socială și la dezvoltarea sustenabilă a acestora.

Implicarea companiei în comunitate este realizată prin sponsorizări, voluntariat și parteneriate cu organizații non-guvernamentale. Deciziile privind alocarea resurselor și selecția proiectelor CSR sunt luate de echipa de Marketing și Comunicare, coordonată de Chief Brand and Sustainability Officer, în urma consultărilor cu CEO-ul și echipa de management, ținând cont de nevoile strategice ale companiei în domeniul responsabilității sociale.

Sponsorizările sunt acordate pe baza unei proceduri interne care include criterii clare de eligibilitate, evaluarea proiectelor din perspectiva obiectivelor companiei, impactul acestora în comunitate, de către o comisie internă, care asigură monitorizarea implementării și analiza rezultatelor, cu scopul de a crește eficiența și transparența procesului.

În 2023, Adrem a sprijinit comunitățile locale prin parteneriate cu ONG-uri precum Narada, Viitor Plus și Fundația SMURD, desfășurând proiecte în domeniile educației, protecției mediului și sănătății. De asemenea, compania a promovat implicarea angajaților în acțiuni de voluntariat la nivel local, iar mai multe detalii se pot regăsi în sub-capitolul operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare.

În 2024, implicarea a fost consolidată prin extinderea parteneriatelor strategice și lansarea unor proiecte cu impact în educația tehnică și leadershipul tinerilor, precum: THE Leadership School (Fundația Leaders) Little Edu dezvoltat de YOUNSTARS, Ucenic Electrician și Zilele carierei în industria energetică, precum și implicarea CEO-ului în dezvoltarea tinerilor, susținerea unor workshop-uri dedicate în cadrul RBL și alte asociații de profil.

Principalele riscuri asociate cu gestionarea inițiativelor în comunitate se referă:

- Riscul legat de lipsa unor criterii transparente de selecție a proiectelor sponsorizate. De obicei, companiile își selectează și includ în politica de CSR domeniile ce sunt vizate de sponsorizări sau, cel puțin, definesc domenii ce nu sunt acceptate.

GRI 3-3

2. Riscuri reputaționale asociate cu organizații care pot fi implicate în controverse sau care nu respectă standardele etice ale companiei.

3. Comunicarea deficitară a rezultatelor proiectelor, ceea ce poate duce la o scădere a încrederii în eficiența și succesul inițiativelor susținute, reducând astfel impactul acestora în comunități.

- Pentru a răspunde acestor riscuri, Adrem planuiește actualizarea politicii de sponsorizare, cu accent pe:
- criterii clare de selecție a partenerilor și evaluarea riguroasă a ONG-urilor înainte de sponsorizare;
 - stabilirea de obiective, responsabilități și termene clare în contracte;
 - comunicarea publică a obiectivelor, progreselor și rezultatelor fiecărui parteneriat, pentru a asigura transparența și încrederea.

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

GRI 413-1

În anul 2023, Grupul Adrem a desfășurat o serie de acțiuni de responsabilitate socială cu scopul de a sprijini comunitățile locale și de a contribui la dezvoltarea socială, educațională și măsuri de protecția mediului. Acțiunile s-au concentrat pe două direcții principale: susținerea financiară a inițiativelor relevante din comunitate și implicarea directă prin activități de voluntariat ale angajaților

În sfera sponsorizărilor, Grupul Adrem a sprijinit mai multe organizații din domenii precum: educație, sănătate, sport și social, prin redirectionarea a 308.429 lei din impozitul pe profit. Printre ONG-urile partenere se numără:

- Fundația Progress Bistrița (programul „Ucenic Electrician”);
- Clubul Sportiv Smart Athletic (Maratonul Olteniei);
- Narada;
- Viitor Plus;
- Asociația Parcul Natural Văcărești;
- Asociația WATT’S UP;
- AVE și altele.

De asemenea, au fost susținute Fundația pentru SMURD (pentru cursuri de prim ajutor dedicate angajaților), Asociația Alături de Eroi, Drobeta Motors, Fundația Mobexpert și diverse organizații culturale și sportive locale.

Comunități locale

GRI 413-1

Implicarea comunitară a inclus și acțiuni de voluntariat, cum ar fi participarea unei echipe de electricieni Adrem la inițiativa **#HartaEdu** derulată de Narada, în cadrul căreia au înlocuit sistemul de iluminat dintr-o grădiniță din Râmnicu Vâlcea. De asemenea, compania a susținut campania națională „Împreună pentru școala noastră”, organizată în 60 de școli din România, contribuind la îmbunătățirea infrastructurii școlare și la susținerea inițiativelor comunitare locale din educație și eficiență energetică.

Aceste acțiuni reflectă angajamentul Adrem de a sprijini dezvoltarea comunităților locale prin inițiative cu impact concret, construind parteneriate pe termen lung și încurajând implicarea activă a angajaților în proiecte cu valoare socială.

În anul 2024, Grupul Adrem și-a consolidat implicarea în comunitate printr-un portofoliu diversificat de acțiuni cu impact educațional, social, de sănătate și mediu, dezvoltate împreună cu parteneri strategici. Compania a susținut atât inițiative caritabile, cât și proiecte de formare, voluntariat și promovare a leadershipului și sustenabilității în comunitățile din care face parte.

Activitățile s-au desfășurat sub forma unor sponsorizări direcționate și parteneriate cu 10 ONG-uri de profil, alese în funcție de activitatea lor pe pilonii de interes ai Adrem: educație, sănătate și mediu.

Adrem a continuat să fie partener GOLD în cadrul Maratonului Olteniei, o competiție sportivă cu componentă caritabilă importantă. Compania a fost reprezentată de aproximativ 20 de colegi, a fost vizibilă pe toată durata evenimentului și a contribuit la strângerea de fonduri pentru ONG-uri. În același spirit de susținere a educației și promovării meseriilor viitorului, Adrem a sponsorizat proiectul YOUTARS, prin care au fost realizate 6 clipuri educative adresate copiilor.

În zona formării tehnice, compania a început un nou parteneriat pentru ediția 2024–2025 a programului Ucenic Electrician, un proiect de referință pentru dezvoltarea viitorilor profesioniști în domeniul energetic. De asemenea, Adrem s-a implicat activ în evenimentul Zilele carierei în industria energetică organizat de AIEE (Asociația Inginerilor Energeticieni și Electricieni) și, prin prezența la târgul de cariere și participarea ca speakeri a doi reprezentanți Adrem. Standul companiei a fost vizitat de aproximativ 200 de studenți interesați de oportunitățile de internship și carieră.

Tot în anul 2024, echipa Adrem a sprijinit participarea la Trofeul Electricianului, asigurând instruirea concurenților și implicarea ca membri în comisia de concurs, în coordonare cu organizatorul DEER. Acest demers reflectă angajamentul Grupului Adrem față de excelența profesională în domeniul în care activează.

Prin aceste acțiuni, Adrem își reafirmă angajamentul față de dezvoltarea sustenabilă a comunităților în care operează, prin sprijinirea proiectelor de educație, formare profesională și protecție a mediului, în parteneriat cu organizații relevante.

În anii următori, Adrem își propune să continue acest parcurs, prin structurarea unei strategii de implicare comunitară aliniată la direcțiile strategice ale companiei, cu accent pe impact implicare și dezvoltare sustenabil.

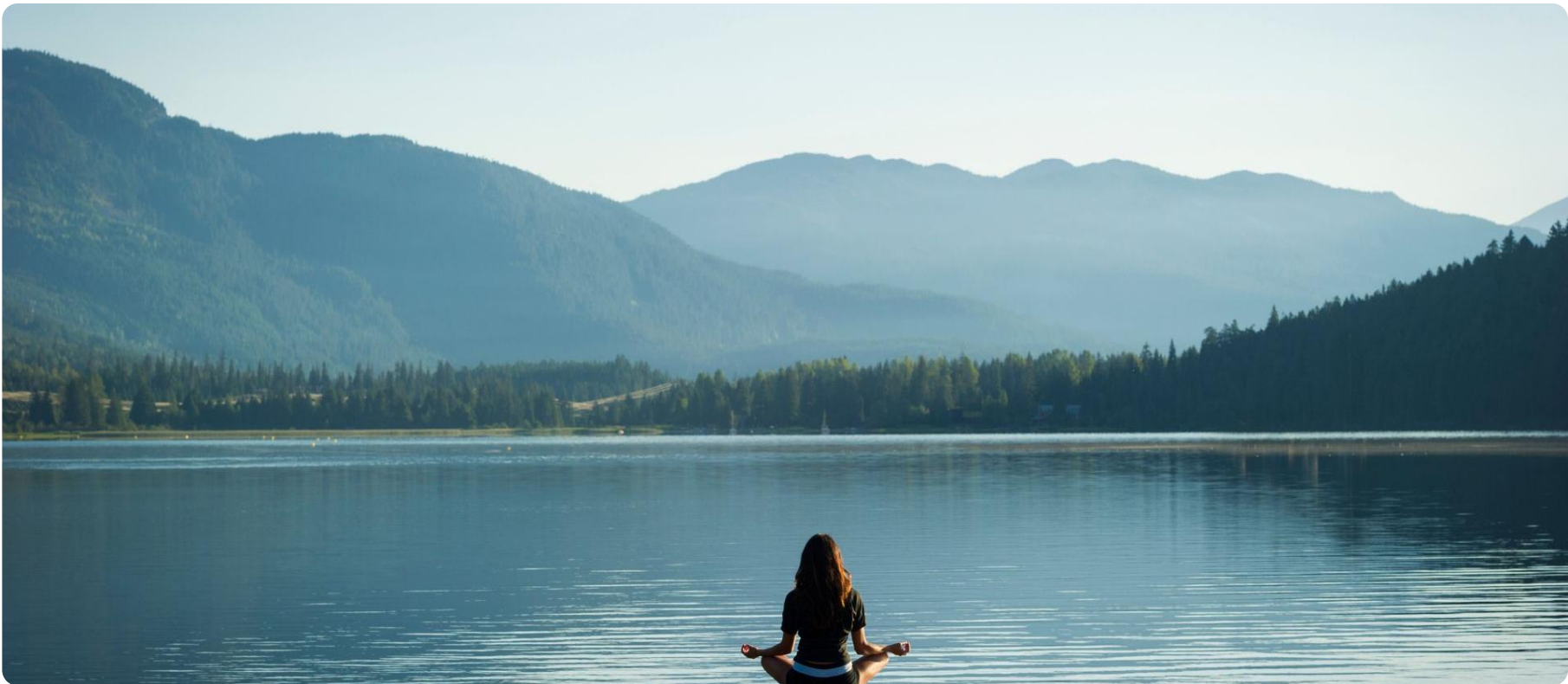
Operațiuni cu impacturi negative semnificative actuale și potențiale asupra comunității locale

GRI 413-2

În perioada de referință 2023–2024, Grupul Adrem nu a identificat operațiuni care să genereze impacturi negative semnificative asupra comunităților locale. Activitățile companiei, desfășurate în special în domeniul infrastructurii energetice și al parteneriatelor tehnice, au fost realizate cu respectarea normelor de siguranță, a cerințelor legale și a unui standard ridicat de responsabilitate operațională.

Adrem colaborează constant cu autoritățile locale, beneficiari și comunitățile din zonele unde derulează proiecte, pentru a preveni orice disconfort cauzat de lucrări sau intervenții.

Până în prezent, nu au fost semnalate incidente sau reclamații din partea comunităților, iar compania nu a înregistrat niciun caz de conflict social sau de mediu legat de operațiunile sale. În perspectiva dezvoltării continue a cadrului ESG, Adrem își propune să consolideze mecanismele interne de identificare, evaluare și monitorizare a riscurilor potențiale asupra comunităților, integrând aceste procese în sistemul de guvernanță și raportare responsabilă.



A photograph of two men in business attire shaking hands in front of a large window overlooking a city skyline. The man on the left is wearing a light-colored suit and glasses, while the man on the right is wearing a dark suit. The background shows a dense urban landscape with many windows.

6. Clienți și Furnizori

Clienți și furnizori

Practici de achiziții

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Practicilor de achiziții:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
ECONOMIC	GRI 204	Practica de achiziții	Prin achiziția de la producători locali este sprijinită dezvoltarea economică a comunităților din zonele operaționale.	N/A
	GRI 204	Practica de achiziții	Aprovizionarea în proximitate duce la o amprentă de CO ₂ scăzută, prin reducerea rutelor de transport a produselor.	N/A
	GRI 204	Practica de achiziții	Apropierea de zona operațională favorizează auditarea / controlarea conformității activității furnizorului cu legislația în vigoare (drepturile omului, SSM, protecția mediului, etc.).	N/A

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

Calitatea produselor și serviciilor oferite de Grupul Adrem reprezintă o prioritate strategică, având în vedere impactul semnificativ al activității sale în sectorul energetic. În acest sens, practicile de achiziții ale Grupului joacă un rol esențial în asigurarea conformității cu standardele reglementate de calitate, contribuind la furnizarea de soluții fiabile și sustenabile pe piața energiei.

Încă de la înființare, Grupul Adrem și-a asumat angajamentul de a sprijini dezvoltarea sustenabilă a sistemului energetic, prin parteneriate responsabile și implicare activă în comunitățile în care își desfășoară activitatea. Acest angajament se reflectă în impactul economic, social și de mediu pozitiv generat de inițiativele noastre.

Responsabilitatea socială este integrată în strategia noastră de afaceri, cu un accent deosebit pe siguranța angajaților, educație și protecția mediului. Credem cu tărie că susținerea valorilor comunității este o datorie fundamentală, motiv pentru care investim constant în proiecte care contribuie la bunăstarea colectivă și la un viitor sustenabil.

Companiile Grupului Adrem funcționează pe baza principiilor de management integrat, care asigură eficiență și adaptabilitate. Toate procesele din cadrul grupului sunt reglementate printr-un sistem de management integrat, având implementate o serie de certificate, precum:

- SR EN ISO 9001;
- SR EN ISO 14001;
- SR ISO 45001.

GRI 3-3

Aceste standarde ne permit să satisfacem cerințele clienților la cel mai înalt nivel, monitorizând și prevenind eventualele neconformități.

Practicile de achiziții au un impact direct asupra partenerilor de afaceri, iar nealinierea la standardele tehnice și de calitate reglementate poate afecta derularea proiectelor și, implicit, managementul și angajații. Implementarea riguroasă a acestor proceduri este esențială pentru verificarea eligibilității furnizorilor, asigurând astfel că proiectele gestionate de Grupul Adrem respectă angajamentele asumate. În anumite situații, am optat pentru colaborarea directă cu producătorii de echipamente sau cu distribuitori mari, pentru a beneficia de un suport tehnic complet, prompt și specializat (proiectele au fost mai complexe, cerințele mai pretențioase).

Practicile noastre de achiziții sunt supuse atât auditului intern, cât și auditului extern, organizate periodic. În plus, procedura noastră include indicatori de performanță (KPI), prin care evaluăm eficiența activităților desfășurate. În situațiile excepționale în care sunt identificate abateri de la procedurile organizaționale, se implementează acțiuni corective, iar angajații sunt sprijiniți să rezolve aspectele semnalate într-un termen limită stabilit. Toate companiile din cadrul Grupului Adrem adoptă aceleași practici de achiziții, iar acestea sunt comunicate și cunoscute de toți angajații organizației.

În anul 2024 Grupul Adrem își reafirmă angajamentul față de impactul acțiunilor sale asupra economiei, mediului înconjurător și societății, continuând îmbunătățirea și optimizarea constantă a practicilor de achiziții.

Este important de menționat că lanțul nostru de furnizori a răspuns pozitiv cerințelor și nevoii noastre continue de perfecționare.

Pentru intervalul de referință 2023–2024, în urma auditurilor efectuate, nu au fost identificate neconformități în cadrul procesului de achiziții.

Clienți și furnizori

Proportia cheltuielilor cu furnizori locali

GRI 204-1

Proportia cheltuielilor cu furnizori locali 2023	
Furnizori locali	Furnizori externi
92%	8%
Proportia cheltuielilor cu furnizori locali 2024	
Furnizori locali	Furnizori externi
90%	10%

În perioada 2023-2024 a avut loc o ușoară creștere a ponderii furnizorilor externi, aleși în urma unui proces riguros de selecție, care a pus accent pe capacitatea de producție, dar și pe rentabilitatea financiară. Această creștere a ponderii furnizorilor externi s-a datorat faptului că Grupul Adrem lucrează direct cu producători/distribuitori externi, reușind astfel să obținem aceleași echipamente, dar cu costuri mai favorabile față de cele practicate pe piața locală.

Chiar și în contextul creșterii ponderii furnizorilor externi, furnizorii locali au continuat să reprezinte o pondere de peste 90% din numărul total al furnizorilor cu care Grupul Adrem a dezvoltat parteneriate, acest lucru indicând angajamentul Grupului Adrem față de sprijinirea economiei naționale.

Locațiile relevante reprezintă:

- Comunitate locală și locații operaționale relevante: se referă la teritoriul României;
- Furnizori locali: societăți comerciale înregistrate pe teritoriul României;
- Furnizori externi înțelegem societăți comerciale înregistrate în afara României.

Toate cele de mai sus reprezintă strategia Grupului Adrem de a menține un echilibru între deschiderea către piețele externe și susținerea pieței locale.

Confidențialitatea clienților

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Confidențialității clienților:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
SOCIAL (Inclusiv Drepturile omului)	GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Asigură respectarea dreptului clienților prin protejarea datelor cu caracter personal.	N/A
	GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Prin eventuale breșe de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților, precum și o reputație scăzută în rândul clienților.	DA

Securitatea cibernetică și protecția datelor cu caracter personal reprezintă o prioritate strategică pentru Grupul Adrem, având în vedere riscurile potențiale asociate, precum sancțiunile financiare impuse de

autorități și impactul negativ asupra reputației în relația cu clienții și partenerii. În acest context, grupul derulează proiecte dedicate îmbunătățirii continue a sistemului de management al protecției datelor, în conformitate cu cerințele GDPR. De asemenea, sunt implementate campanii permanente de conștientizare adresate angajaților, desfășurate atât în mediul online, cât și offline, cu scopul de a promova o cultură organizațională responsabilă și informată privind riscurile asociate nerespectării reglementărilor în vigoare.

Având în vedere evoluția tehnologiei digitale și impactul său semnificativ asupra vieții private, capacitatea de a analiza volume mari de date oferă oportunități de înțelegere mai profundă și de personalizare a experienței atât pentru clienți, cât și pentru angajați. În acest context, organizația are desemnată o persoană responsabilă cu protecția datelor personale (DPO) și asigură permanent existența unor măsuri adecvate de securitate, guvernanta și gestionare a riscurilor, pentru a preveni utilizarea necorespunzătoare a datelor sau apariția unor incidente de securitate.

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;
- 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 se bazează pe luarea unor decizii în 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 guvernanta 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 directe cu privire la stocarea datelor cu caracter personal, procedura de raportare în caz de încălcare a securității, precum și linii directe 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.

Legendă



Impact pozitiv



Impact negativ

[Mesaj CEO](#)

[Despre Grupul Adrem](#)

[Guvernanta Grupului Adrem](#)

[Angajați](#)

[Mediu](#)

[Comunități locale](#)

[Clienți și furnizori](#)

[Despre raport](#)

[Anexe](#)

Clienți și furnizori

Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți

GRI 418-1

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 2023-2024 la nivelul Grupului Adrem nu au fost înregistrate plângeri/reclamații motivate și nu au fost detectate/înregistrate încălcări ale securității datelor cu caracter personal prelucrate.

De asemenea, au fost respectate politicile și procedurile interne cu privire la GDPR și a fost efectuat instructajul referitor la protecția datelor cu caracter personal noilor angajați.

Comunicarea cu clienții

GRI 3-3

Impacturile Grupului Adrem pe linie de management al Comunicării cu clienții:

Domeniu	Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Drepturile omului
GUVERNANȚĂ	Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Prin implementarea unor procese eficiente de gestionare a relației cu clienții, crește gradul de loialitate și se consolidează reputația companiei.	N/A
	Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Printr-o comunicare externă, eficientă a valorilor și principiilor grupului Adrem, creștem vizibilitatea, transparența și reputația, atrăgând noi clienți și parteneri.	N/A
	Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Lipsa unei comunicări externe adecvate și transparente cu stakeholderii externi, poate duce la formarea unei imagini deformate în ceea ce privește activitatea companiei sau impacturile acestora asupra mediului, societății și economiei.	NU
	Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Un volum mare de solicitări venite din partea clienților într-un timp foarte scurt, poate scădea productivitatea angajaților și satisfacția clienților.	NU

Legendă Impact pozitiv Impact negativ

GRI 3-3

Adrem a dezvoltat un sistem structurat de comunicare cu clienții, având ca scop crearea unui flux unitar și eficient în gestionarea interacțiunilor. În centrul acestui sistem se află echipa de Client Management, integrată în Departamentul de Marketing și Comunicare, care lucrează strâns cu departamentele Comercial, Tehnic și Legal pentru a asigura o experiență coerentă și fluidă pentru clienți. Un element esențial al abordării a fost crearea unor canale dedicate de comunicare (e-mailuri tematice, telefon, întâlniri directe) și fluxuri de lucru standardizate pentru fiecare etapă a colaborării, de la ofertare până la suport post-vânzare.

Pentru a răspunde rapid și eficient nevoilor clienților, au fost dezvoltate mesaje standardizate pentru cereri, sesizări, ofertare și suport. În paralel, a fost implementat un sistem de gestionare a reclamațiilor, asigurând o rată de soluționare de 100%, iar indicatori precum durata medie a apelurilor telefonice și frecvența interacțiunilor per client au permis o evaluare continuă a performanței. Pe lângă aceste măsuri, s-a pus un accent puternic pe monitorizarea interacțiunilor și pe optimizarea canalelor de comunicare existente, pentru a asigura o reacție rapidă și adaptabilă la solicitările clienților.

În fața unor provocări precum volumul mare de solicitări și complexitatea anumitor proiecte (de exemplu, cele cu finanțare AFM sau în domeniul fotovoltaic), Adrem a răspuns prin inițierea dezvoltării unui sistem digitalizat, care va centraliza interacțiunile și istoricul clienților, urmând a fi lansat în 2026. Până atunci, compania a continuat să îmbunătățească canalele de comunicare și să crească capacitatea de suport prin măsuri precum intensificarea comunicării proactive și derularea de campanii educaționale pentru a răspunde eficient nevoilor clienților. De asemenea, pentru a reduce solicitările repetitive, au fost derulate campanii educaționale și informaționale, iar implicarea mai multor departamente a fost necesară pentru tratarea cazurilor speciale și a reclamațiilor complexe.

În esență, Adrem a abordat comunicarea cu clienții printr-o strategie integrată, care pune accent pe transparență, eficiență și adaptabilitate. Prin standardizarea proceselor, crearea unor canale clare de comunicare și utilizarea unor instrumente de monitorizare și analiză, compania asigură o gestionare optimă a relațiilor cu clienții și o experiență unitară.

Clienți și furnizori

Structura sistemului de comunicare cu clienții a Grupului Adrem

În anul 2023, Adrem a înființat departamentul de Client Management, integrat în cadrul Departamentului de Marketing și Comunicare.

Obiectivul principal a fost structurarea unei abordări unitare, clare și eficiente în relația cu clienții. Acest departament a integrat activ:

- procedură internă de gestionare a reclamațiilor;
- canale dedicate de comunicare (emailuri tematice, telefon, întâlniri directe);
- un flux de lucru standardizat pentru fiecare etapă a colaborării cu clienții;
- mesaje standardizate pentru cereri, sesizări, ofertare și suport.

În același timp s-a dezvoltat o modalitate fluidă a colaborării între departamentele: Comercial, Operațional, Tehnic și Legal în sprijinul unei experiențe unitare pentru client.

În anul 2024, sistemul de comunicare a fost consolidat și extins, prin:

- monitorizarea interacțiunilor și optimizarea canalelor existente;
- utilizarea și promovarea intensivă a adreselor de email tematice (sesizari@adrem, fotovoltaice@adrem, etc.);
- participarea activă la evenimente de profil (ex: târguri, conferințe), pentru comunicare directă cu partenerii și clienții;
- lansarea de campanii digitale și newslettere pentru informarea publicului;
- pregătirea unui nou sistem CRM pentru centralizarea interacțiunilor și istoricului clienților.

Canale de comunicare utilizate:

Adrem a adoptat o strategie de comunicare multicanal, combinând metode tradiționale și digitale:

Canale de promovare și vizibilitate:

Presă și advertoriale – Prezență în reviste de business și antreprenoriat:

- Revista Biz;
- Club Antreprenor;
- Revista Cariere.

Newslettere specializate – Colaborare cu CEO Club pentru a integra mesaje în newsletter-ul acestora.

Evenimente și târguri – Participare activă la evenimente de profil:

- South East Europe Green EPC (septembrie 2024) – Stand propriu pentru promovarea serviciilor EPC;
- Alte evenimente și târguri – Intermedierea participării colegilor din Client Management & Business Line-uri (BL4, comercial și tehnic).

Social Media și Digital Marketing:

- Campanii online pentru generarea de lead-uri și creșterea vizibilității brandului;
- Promovare țintită a serviciilor EPC și fotovoltaice.

Canale de comunicare directă cu clienții:

- Telefon – Gestionarea relațiilor directe cu clienții prin call-center și consultanță telefonică.
- E-mail – Utilizarea mai multor adrese dedicate pentru diverse tipuri de solicitări:

- casaverde@adrem.ro – pentru clienții din programul „Casa Verde”;
- fotovoltaice@adrem.ro – pentru cereri și suport legate de sisteme fotovoltaice;
- sesizari@adrem.ro – pentru reclamații și solicitări.
- eficienta@adrem.ro – creat special pentru creșterea vânzărilor și notorietății brandului în domeniul eficienței energetice.

- CRM & Digitalizare – Utilizarea unui nou CRM pentru centralizarea informațiilor despre clienți, gestionarea solicitărilor și optimizarea comunicării; la acest moment este folosit un sistem, Bitrix pe care în viitor îl vom înlocui.
- Întâlniri fizice și vizite directe – Interacțiuni cu clienții pentru vânzări, suport tehnic și consultanță.

Segmente vizate prin comunicare:

Strategia de comunicare a Adrem s-a concentrat pe clienți existenți, lead-uri noi și instituții relevante, având următoarele segmente principale:

- Clienți B2B (business-to-business):
 - Companii interesate de EPC și eficiență energetică;
 - Parteneri din domeniul construcțiilor, energiei regenerabile și antreprenoriatului;
 - Instituții și organizații implicate în programe precum Casa Verde, RePower, Electric-Up 2, AFIR.
- Clienți B2C (business-to-consumer):
 - Persoane fizice interesate de sisteme fotovoltaice prin programe nerambursabile sau finanțare proprie;
 - Beneficiari în programele: Casa Verde 2022, 2023, 2024.
- Instituții și parteneri financiari:
 - AFM (Administrația Fondului pentru Mediu) – pentru decontări și validarea Adrem ca instalator.
- Bănci și companii de leasing – pentru facilitarea accesului clienților la finanțare;
- Companii de consultanță – pentru parteneriate în programe de fonduri nerambursabile.

În plus, au fost dezvoltate canale și tactici noi de comunicare pentru a răspunde nevoilor clienților B2C și B2B, iar activitatea de suport a fost digitalizată progresiv.

Indicatori relevanți utilizați pentru a evalua procesul de comunicare cu clienții în 2023-2024

În anul 2023, Adrem a început măsurarea performanței în relația cu clienții prin indicatori cantitativi și observaționali:

- Număr total reclamații și sesizări: 62
 - AI: 29 | AL: 32 | AE: 1
 - 100% rata de soluționare;
- Durată medie apel telefonic - Client Eficientă Energetică: 2 minute
 - 173 apeluri analizate într-un eșantion de 3 zile;
- Frecvență medie interacțiuni per client – Client Eficientă Energetică: 8 interacțiuni per proiect (ex: ofertare, instalare, suport);
- Număr apeluri zilnice în call-center – Client Eficientă Energetică: ~ 57;

Clienți și furnizori

- Lansarea mesajelor standardizate pentru procesul de comunicare (e-mailuri, oferte, notificări);
- Canale de comunicare utilizate: email, telefon, întâlniri directe, social media.

În anul 2024, măsurarea performanței a fost extinsă și rafinată:

- Total reclamații și sesizări: 183
 - AI: 14 | AL: 23 | Sisteme fotovoltaice: 146
 - 100% rata de soluționare;
- Grad de satisfacție raportat pentru sistemele fotovoltaice: 100% în 49 din 52 sesizări;
- Cazuri complexe au fost documentate și tratate interdepartamental;
- Începerea procesului de implementare a unui CRM.

Indicatorii au fost integrați treptat în analiza performanței sistemului de comunicare și în strategia de experiența clienților (engl.: "customer experience"), aflată în plină dezvoltare astfel că nu a fost posibilă realizarea unei raportări unitare 2023/2024, care să permită comparabilitatea rezultatelor.

În perioada de referință 2023 – 2024 nu s-au aplicat chestionare de satisfacție formalizate (NPS, CSAT), dar acestea au fost incluse în planul de dezvoltare pentru anul următor. Tot în această perioadă am primit acorduri de satisfacție și recomandări transmise de către clienții nostri.

Modalitatea de comunicare cu clienții în urma unor situații, sesizări și reclamații identificate în 2023-2024:

Reclamațiile au putut fi primite și transmise printr-o varietate de canale, pentru a facilita accesul clienților și colaboratorilor noștri: adresele de e-mail dedicate (sesizari@adrem.ro, fotovoltaice@adrem.ro, casaverde@adrem.ro și punctual de pe adresa de e-mail a fiecărui responsabil sau a managerului clientii), formularele de contact disponibile pe website, rețelele sociale precum Facebook și LinkedIn, dar și prin mijloace tradiționale – fax, poștă, sau direct la recepția sediului central ori în locațiile noastre din teritoriu. Odată primită, reclamația a fost direcționată către secretariat, unde a fost înregistrată oficial. În termen de maximum 48 de ore de la înregistrare, solicitantul a primit un răspuns standard, prin care a fost confirmată recepționarea sesizării și demararea procesului de analiză.

Pentru a putea gestiona eficient situația, în etapa următoare au fost identificate elementele cheie ale cazului: business line-ul (BL) sau regiunea în care s-a produs situația reclamată, județul aferent, precum și entitățile Adrem implicate (de exemplu: Adrem Invest – Moldova – Iași).

Acolo unde a fost necesar, au fost implicate și alte direcții de suport, cum ar fi departamentele de resurse umane, juridic sau DMIR. Informațiile relevante au fost comunicate intern prin e-mail, astfel încât toate părțile implicate să fie la curent și să poată contribui cu datele necesare soluționării cazului.

Pe baza acestor informații, a fost redactat un răspuns final către solicitant, formulat clar și profesionist, cu scopul de a oferi o rezolvare echitabilă și completă.

Chiar și după închiderea oficială a cazului, reclamația a fost monitorizată pentru o perioadă de până la 6 luni, pentru a ne asigura că nu au apărut recurențe sau aspecte nerezolvate.

Pe parcursul anului 2023, au fost identificate următoarele provocări:

- Gestionarea și dezvoltarea sistemului CRM existent, respectiv înlocuirea acestuia pe viitor;
- Volum ridicat de solicitări, mai ales în contextul programului Casa Verde;
- Provocări legate de urmărirea individuală a încasărilor pe client în proiectele cu finanțare AFM;
- Stabilirea și aplicarea unui flux al comunicării și implementării proceselor între departamentele vizate în vederea finalizării lucrărilor și obținerea satisfacției clienților.

Măsuri implementate:

- Înființarea direcției Client Management în vederea gestionării și dezvoltării relației cu clienții și partenerii;
- Dezvoltarea canalelor de comunicare;
- Standardizarea mesajelor și a fluxurilor de lucru;
- Creșterea colaborării între departamentele cheie (Comercial, Tehnic, Legal);
- Începerea documentării procesului client (Customer Journey).

Anul 2024 a adus o consolidare, dar și o diversificare a provocărilor:

- Creșterea sesizărilor pe segmentul fotovoltaic, datorată creșterii numărului de contracte în această direcție;
- Volum mare de solicitări repetitive, semnalând nevoia de comunicare proactivă mai clară;
- Cazuri complexe care au necesitat implicarea mai multor departamente;
- Necesitatea extinderii echipei de suport.

Măsuri aplicate:

- Dezvoltarea și implementarea modalității de comunicare atât cu clientul, cât și în intern, cu departamentele implicate;
- Lansarea de campanii educative și informaționale;
- Monitorizarea detaliată a reclamațiilor și centralizarea lor într-un format analizabil;
- Inițierea parteneriatelor pentru proiecte de educare și fidelizare clienți;
- Extinderea funcției Client Management și diversificarea canalelor de contact.

An aerial photograph of a tall, red and white lattice tower for a cable car system. The tower is situated in a dense, dark forest. Several cables are visible extending from the tower across the landscape. The background shows a steep, forested mountain slope under a dark, overcast sky. The overall tone is dark and atmospheric.

7. Despre Raport

Despre raport

Perioada raportării, frecvența și datele de contact

GRI 2-3

Acesta este al cincilea raport de sustenabilitate al Grupului Adrem (Adrem Invest SRL, Adrem Link SRL și Adrem Engineering SRL) și este realizat pentru perioada 01 ianuarie 2023 – 31 decembrie 2024.

GRI 2-2

Prezentul raport cuprinde informații cu privire la activitatea Grupului Adrem și indicatorii relevanți care descriu impactul (pozitiv și negativ) pe linia domeniilor economic, mediu și social, inclusiv afectarea drepturilor omului, generat de activitatea și relațiile de afaceri ale Grupului.

Raportul de sustenabilitate este întocmit în conformitate cu Standardele GRI și respectă cerințele Directivei UE a Parlamentului European și a Consiliului privind raportarea nefinanciară 95/2014 și ale transpunerii ei în legislația românească prin Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 1938/2016 și Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 3456/2018 privind modificarea și completarea unor reglementări contabile.

Pe întreaga perioadă a procesului de raportare am fost asistați de către consultantul nostru, Fine Business Consulting SRL.

Astfel, pentru a identifica domeniile de impact materiale care sunt prezentate în acest raport, am realizat în anul 2024 analiza de materialitate a impactului, în urma căreia au fost identificate principalele impacturi (pozitive și negative). Analiza a fost realizată urmând indicațiile din Standardul GRI 3 – Subiecte materiale 2021.

Așa cum ne-am propus în raportul anterior, publicat în anul 2023 (pentru perioada 2021 – 2022) continuăm raportarea biennială a rezultatelor obținute de Grupul Adrem pe linia sustenabilității.

Pentru orice informații suplimentare privind performanța de sustenabilitate a grupului, puteți să ne contactați la adresa de e-mail sustenabilitate@adrem.ro.

Modificări față de raportarea precedentă

GRI 2-4

Nu a fost identificată nicio informație prezentată în rapoartele noastre de sustenabilitate anterioare care să necesite revizuire.

Verificare externă

GRI 2-5

Raportul de sustenabilitate al Grupului Adrem realizat pentru anii 2023 – 2024 nu a fost verificat sau auditat extern.

GRI 3-1

De-a lungul întregului proces de raportare am ținut cont de principiile de raportare definite în cadrul GRI 1: Fundament 2021 din cadrul Standardelor GRI:

- **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 organizației.
- **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 informațiile să poată fi examinate pentru a stabili calitatea acestora.

Despre raport

Abordarea privind implicarea stakeholderilor

GRI 2-29 GRI 3-1

Implicarea Adrem în relația cu stakeholderii (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 nu suntem doar un furnizor de tehnologie și servicii, ci și un partener de lungă durată și valoare;
- Autoritățile locale ale județelor în care ne desfășurăm activitatea, deoarece suntem conștienți de importanța responsabilității sociale;
- 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.

În anul 2024 au fost evaluați și ierarhizați stakeholderii organizației și nu au fost identificate alte categorii de stakeholderi relevante pentru activitatea Grupului Adrem. Aceștia au fost consultați cu privire la impacturile generate de activitatea grupului prin intermediul unui chestionar online, pe cele 3 domenii: Economic, Mediu și Social, alcătuit din 2 părți, o parte în care s-au notat impacturile, iar o parte ce conținea întrebări deschise cu privire la propuneri de noi impacturi.

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 stakeholderi 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:

GRI 2-29 GRI 3-1

- Intervalul cuprins între 0 și 1,90 relevanță scăzută (Low);
- Intervalul cuprins între 1,90 și 2,50 relevanță medie (Medium);
- Intervalul cuprins între 2,60 și 3,00 relevanță mare (High).

În urma ierarhizării, top managementul a hotărât că toate categoriile de părți interesate (stakeholderi) sunt relevante și au fost implicate în procesele consultative pentru stabilirea conținutului raportului de sustenabilitate al Grupului Adrem pentru perioada 2023 – 2024.

Categorii de stakeholderi	Medie	Ierarhizare
Acționari	2,83	RIDICATĂ
Angajați	2,23	MEDIE
Clienți (B2B și B2C)	2,16	MEDIE
Autorități	2,09	MEDIE
Furnizori	1,60	JOASĂ
Competiție	1,56	JOASĂ
Comunitatea locală (Primării, Unități de învățământ, spitale, etc.)	1,53	JOASĂ
Societate civilă (ONG-uri, Institute de cercetare, mediul academic, etc.)	1,29	JOASĂ

Procesul de determinare a domeniilor de impact materiale

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

La nivelul anului 2024, s-a reiterat procesul de identificare și evaluare a impacturilor (pozitive și negative, existente sau potențiale, pe termen scurt sau lung, intenționate sau neintenționate, reversibile sau ireversibile), asupra domeniului economic, mediului înconjurător și societății, inclusiv asupra drepturilor omului generate de activitatea, produsele și serviciile companiei, iar ulterior potențialele impacturi pentru fiecare linie de business din cadrul Grupului Adrem.

În cadrul procesului de identificare, s-au luat în considerare impacturile din ciclurile anterioare de raportare și au fost determinate noi impacturi, relevante pentru intervalul de referință.

Impacturile au fost evaluate conform Severității (scala, domeniul de aplicare și caracterul iremediabil) și Probabilității acestora, acolo unde a fost cazul și al afectării drepturilor omului, rezultând următoarea ierarhie a relevanței acestora pentru organizație. Pentru ușurința corelării evaluărilor utilizate în cadrul procesului de analiză, toate evaluările au fost transpuse în scală 1-10. Acestea pot fi vizualizate începând cu pagina următoare.

Despre raport

Impacturi pozitive

GRI 3-1

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Relevanța internă	Drepturile omului
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Oferirea de echipamente și tehnică noi pentru prevenirea incidentelor contribuie la creșterea nivelului de securitate și sănătate a angajaților.	9,90	N/A
GRI 201	Performanța economică	Performanța economică a grupului, conduce la creșterea economică a zonei operaționale prin taxele și impozitele locale achitate de companie.	9,88	N/A
GRI 401	Angajații noștri	Prin oferirea de locuri de muncă stabile, cu beneficii generoase, participăm la reducerea emigrației forței de muncă.	9,86	N/A
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Oferirea de cursuri cu privire la sănătatea și securitatea la locul de muncă a tuturor angajaților duce la o rată minimă a incidentelor la locul de muncă.	9,80	N/A
GRI 201	Performanța economică	Performanța economică a grupului conduce la asigurarea unei rate reduse de șomaj în comunitățile locale din zonele operaționale.	9,79	N/A
GRI 302	Energie	Prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprente de carbon a clienților noștri.	9,79	N/A
GRI 302	Energie	Prin reducerea consumului de energie compania se aliniază eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducea amprente de CO2.	9,76	N/A
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Toate acțiunile pe linie SSM asigură respectarea drepturilor angajaților la un loc de muncă decent.	9,75	N/A
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Digitalizarea activității de prevenire, protecție (instruire-prezentări, testare, semnare electronică), evidențe EIP și alte materiale ce contribuie la respectarea măsurilor de SSM.	9,73	N/A
GRI 401	Angajații noștri	Prin condiții de muncă bune și stabile se asigură o rată de șomaj redusă în zonele operaționale.	9,69	N/A
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Îmbunătățirea brand-ului de angajator prin realizarea de „eNPS survey” pentru a înțelege astfel cât mai bine perspectiva angajaților cu privire la experiența lor în companie.	9,60	N/A
Aspect specific Adrem	Managementul riscului	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.	9,56	N/A
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.	9,45	N/A
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.	9,40	N/A
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernanță	O bună guvernanță duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea reduce cheltuielile inutile si aduce performanță economică.	9,35	N/A

Legenda



Domeniul economic



Domeniul mediu



Domeniul social



Aspect Specific Adrem

[Mesaj
CEO](#)

[Despre Grupul
Adrem](#)

[Guvernanța Grupului
Adrem](#)

[Angajați](#)

[Mediu](#)

[Comunități
locale](#)

[Clienți și
furnizori](#)

[Despre
raport](#)

[Anexe](#)

Despre raport

Impacturi pozitive

GRI 3-1

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Relevanța internă	Drepturile omului
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Consultarea cu reprezentanții salariați în privința relațiilor de muncă duce la stabilitatea locurilor de muncă și la respectarea drepturilor omului și ale angajaților.	9,20	N/A
Aspect specific 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.	8,91	N/A
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Creșterea imaginii companiei ca angajator prin asigurarea unui nivel ridicat de „employee engagement” și dezvoltarea culturii organizaționale.	8,80	N/A
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.	8,60	N/A
GRI 406	Nediscriminare	Asigurarea unui mediu de lucru nediscriminatoriu poate conduce la creșterea nivelului de satisfacție, implicare și loialitate a angajaților față de companiei.	8,40	N/A
Aspect specific Adrem	Conduita etică	Adoptarea unei conduite etice/responsabile prin implementarea unor politici și proceduri interne conduce la crearea unui mediu de lucru sănătos și responsabil, la creșterea implicării angajaților și calității serviciilor și produselor oferite clienților noștri.	8,22	N/A
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	Prin realizarea unui mediu de lucru incluziv, asigurăm accesul la muncă pentru multiple categorii de angajați.	8,20	N/A
GRI 413	Comunități locale	Creșterea economică a zonei operaționale prin implicarea în proiecte de dezvoltare a comunităților locale (activități de CSR).	8,15	N/A
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Prin implementarea unor procese eficiente de gestionare a relației cu clienții, crește gradul de loialitate și se consolidează reputația companiei.	8,10	N/A
GRI 413	Comunități locale	Sprijinirea sistemului educațional prin asocierea cu diferite instituții de învățământ pentru formarea profesională a tinerilor (ex. programul „Ucenic electrician”).	8,05	N/A
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Printr-o comunicare externă, eficientă a valorilor și principiilor grupului Adrem, creștem vizibilitatea, transparența și reputația, atrăgând noi clienți și parteneri.	7,98	N/A
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Asigură respectarea dreptului clienților prin protejarea datelor cu caracter personal.	7,90	N/A
GRI 204	Practica de achiziții	Prin achiziția de la producători locali este sprijinită dezvoltarea economică a comunităților din zonele operaționale.	7,70	N/A
GRI 204	Practica de achiziții	Aprovizionarea în proximitate duce la o amprentă de CO2 scăzută, prin reducerea rutelor de transport a produselor.	7,10	N/A
GRI 204	Practica de achiziții	Apropierea de zona operațională favorizează auditarea / controlarea conformității activității furnizorului cu legislația în vigoare (drepturile omului, SSM, protecția mediului, etc.).	6,80	N/A
GRI 306	Deșeuri	Protejarea biodiversității prin reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora.	6,62	N/A
GRI 306	Deșeuri	Reducerea amprente de carbon prin reducerea cantităților de deșeuri.	6,58	N/A
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.	6,40	N/A
GRI 306	Deșeuri	Reducerea consumului de resurse naturale prin reciclarea deșeurilor.	6,30	N/A

Legenda



Domeniul economic



Domeniul mediu



Domeniul social



Aspect Specific Adrem

[Mesaj
CEO](#)

[Despre Grupul
Adrem](#)

[Guvernanța Grupului
Adrem](#)

[Angajați](#)

[Mediu](#)

[Comunități
locale](#)

[Clienți și
furnizori](#)

[Despre
raport](#)

[Anexe](#)

Despre raport

Impacturi negative

GRI 3-1

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Relevanța internă	Drepturile omului
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Eventuala nerespectare a normelor de securitate și sănătate în muncă duce la indisponibilitatea forței de muncă și la creșterea cheltuielilor sociale cu tratamente sau internări.	9,85	DA
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	Eventuala nerespectare a măsurilor de SSM de către subcontractanți poate duce la producerea unor accidente de muncă, care să afecteze reputația și relația noastră contractuală cu principalii clienți.	9,75	DA
GRI 201	Performanța economică	Condiții de creditare neavantajoase pot duce la stoparea dezvoltării și implicit diminuarea taxelor plătite de Adrem și a salariilor.	9,49	NU
GRI 401	Angajații noștri	Crearea unei cereri de forță de muncă specializată în domeniul energetic actual pune presiune pe sistemul de învățământ profesional, care este nevoit să-și adapteze curricula la noile tehnologii utilizate în sistemele regenerabile.	9,25	NU
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernanză	Un sistem de guvernanză inadecvat poate conduce la un proces defectuos de luare a deciziilor, blocaje de comunicare în cadrul organizației, rezultând ineficiența economică și expunerea companiei la riscurile apărute într-o lume tot mai complexă și cu o dinamică ridicată.	9,14	NU
GRI 201	Performanța economică	Performanța economică scăzută poate duce la scăderea salariilor angajaților precum și a numărului locurilor de muncă.	8,95	DA
GRI 201	Performanța economică	Lipsa performanței economice poate conduce la concedieri, și implicit la creșterea ratei de șomaj în comunitățile operaționale.	8,87	DA
GRI 205	Anticorupție	Apariția unor eventuale situații de corupție în cadrul unei companii conduce 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.	8,54	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 amprente de CO2.	8,42	NU
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	Pregătirea profesională intensivă poate afecta activitatea operațională, prin indisponibilizarea personalului pe o perioadă lungă de timp.	8,32	NU
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Lipsa unei comunicări externe adecvate și transparente cu stakeholderii externi, poate duce la formarea unei imagini deformate în ceea ce privește activitatea companiei sau impacturile acesteia asupra mediului, societății și economiei.	8,10	NU
Aspect specific Adrem	Conduita etică	Eventuala nerespectare a conduitei etice duce la disfuncționalități în rândul angajaților sau în relația cu autoritățile și implicit la scăderea performanței economice.	8,08	NU
Aspect specific Adrem	Managementul riscului	Negestionarea riscurilor aduce imposibilitatea de a anticipa eventualele evenimente care pot afecta negativ compania, reducând reziliența acesteia. Abordarea proactivă a riscurilor potențiale, asigură un management eficient în momentul apariției acestora, reducând impacturile negative asupra tuturor categoriilor de stakeholderi.	7,93	NU
GRI 302	Energie	Prin reducerea consumului de energie este afectată întreaga industrie energetică clasică cu impact direct asupra angajaților acesteia.	7,82	NU
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	Un volum mare de solicitări venite din partea clienților într-un timp foarte scurt, poate scădea productivitatea angajaților și satisfacția clienților.	7,82	NU
GRI 406	Nediscriminare	Eventuale acte de discriminare pot crea un mediu de lucru ostil, prin încălcarea drepturilor angajaților, ce conduce la scăderea moralului, productivității și calității serviciilor și produselor companiei.	6,60	DA
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	Prin eventuale breșe de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților, precum și o reputație scăzută în rândul clienților.	5,90	DA
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	Lipsa unei comunicări interne continue și bine organizate, poate conduce la scăderea nivelului de implicare al angajaților și poate afecta cultura organizațională Adrem, ducând la scăderea eficienței companiei și a gradului de satisfacție al clientului.	5,20	DA
GRI 407	Libertatea de asociere și Negociere colectivă	Eventuala încălcare a drepturilor angajaților la liberă asociere și negociere colectivă, afectează reputația companiei.	4,60	DA

Legenda



Domeniul economic



Domeniul mediu



Domeniul social



Aspect Specific Adrem

[Mesaj CEO](#)

/

[Despre Grupul Adrem](#)

/

[Guvernanză Grupului Adrem](#)

/

[Angajați](#)

/

[Mediu](#)

/

[Comunități locale](#)

/

[Clienți și furnizori](#)

/

[Despre raport](#)

/

[Anexe](#)

Despre raport

GRI 3-1

Domeniile de impact *“Managementul riscului”*, *“Sistem eficient de guvernare”* și *“Conduita etică”* propuse la nivel intern de către organizație în ciclurile anterioare, nu se circumscriu niciunui aspect definit de Standardele GRI, condiții în care au fost definite în cadrul rapoartelor de sustenabilitate precedente.

În anul 2024, în cadrul exercițiului a fost identificat, la nivel intern, un nou domeniu de impact, respectiv *“Comunicarea cu clienții”* fiind propus de către organizație și care nu se circumscrie niciunui aspect definit de Standardele GRI. Impacturile identificate pe linia acestui nou domeniu de impact, au fost grupate și incluse în consultarea stakeholderilor relevanți prin intermediul chestionarului online.

Consultarea stakeholderilor

GRI 2-29

GRI 3-1

Pentru acest proces de raportare a fost utilizat chestionarul online de sustenabilitate ca metodă de consultare a stakeholderilor. Chestionarul de sustenabilitate reprezintă un instrument folosit în campania online de sondare a opiniei stakeholderilor. Prin aplicarea chestionarului, stakeholderii au evaluat aspectele relevante pentru raportul de sustenabilitate al Grupului Adrem și au propus și alte impacturi relevante pentru ei, în cadrul secțiunii de întrebări deschise.

Consultarea stakeholderilor pentru stabilirea relevanței aspectelor propuse de companie pentru raportul de sustenabilitate în anul 2024 a avut următoarele rezultate:

- 1.638 destinatari ai chestionarului online;
- 255 de răspunsuri primite;
- Rată de răspuns de 15,56%.

În urma rezultatelor obținute a fost stabilită ierarhia relevanței domeniilor de impact propuse de companie din perspectiva stakeholderilor. Rezultatele pot fi vizualizate începând cu pagina următoare:



Despre raport

Impacturi pozitive

GRI 3-1

GRI 2-29

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Medie evaluare stakeholderi scală 1-10	Categorii de Stakeholderi
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	•Oferirea de cursuri cu privire la sănătatea și securitatea 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 contribuie la creșterea nivelului de securitate și sănătate a angajaților. •Toate acțiunile pe linie SSM asigură respectarea drepturilor angajaților la un loc de muncă decent. •Digitalizarea activității de prevenire, protecție (instruire-prezentări, testare, semnare electronică), evidențe EIP și alte materiale ce contribuie la respectarea măsurilor de SSM.	9,2	Client, Societatea Civilă, Mass-Media
GRI 401	Angajații noștri	•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.	9,1	Client, Societatea Civilă, Mass-Media
GRI 404	Educație și pregatire profesională	•Sprijinirea angajaților în creșterea cunoștințelor și a competențelor în toate domeniile de activitate contribuie la dezvoltarea resursei umane din comunitățile locale.	9,08	Comunitatea locală, Societatea civilă, Client
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.	9,04	Reprezentant al autorităților centrale, Client, Societatea civilă
Aspect specific Adrem	Conduita etică	•Adoptarea unei conduite etice/responsabile prin implementarea unor politici și proceduri interne conduce la crearea unui mediu de lucru sănătos și responsabil, la creșterea implicării angajaților și calității serviciilor și produselor oferite clienților noștri.	9,04	Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem, Societatea Civilă
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.	9,02	Comunitatea locală, Client, Furnizor
GRI 306	Deșeuri	•Protejarea biodiversității prin reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora. •Reducerea amprenteii de carbon prin diminuarea cantităților de deșeuri. •Reducerea consumului de resurse naturale prin reciclarea deșeurilor.	9,0	Comunitatea locală, Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	•Creșterea imaginii companiei ca angajator prin asigurarea unui nivel ridicat de „employee engagement” 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. •Îmbunătățirea brand-ului de angajator prin realizarea de „eNPS survey” pentru a înțelege astfel cât mai bine perspectiva angajaților cu privire la experiența lor în companie.	9,0	Societatea civilă, Mass-Media, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernanză	•O bună guvernanză duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea reduce cheltuielile inutile si aduce performanță economică.	8,98	Societatea civilă. Mass-Media, Furnizor

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

Despre raport

Impacturi pozitive

GRI 3-1

GRI 2-29

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Medie evaluare stakeholderi scală 1-10	Categorii de Stakeholderi
GRI 418	Protectia datelor consumatorilor	•Asigură respectarea dreptului clienților prin protejarea datelor cu caracter personal.	8,9	Reprezentant al autorităților centrale, Client, Furnizor
GRI 406	Nediscriminare	•Asigurarea unui mediu de lucru nediscriminatoriu poate conduce la creșterea nivelului de satisfacție, implicare și loialitate a angajaților față de companiei.	8,88	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	•Prin implementarea unor procese eficiente de gestionare a relației cu clienții, crește gradul de loialitate și se consolideaza reputația companiei. •Printr-o comunicare externă, eficientă a valorilor și principiilor grupului Adrem, creștem vizibilitatea, transparența și reputația, atrăgând noi clienți și parteneri.	8,84	Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem, Furnizor
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 amprență 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.).	8,8	Mass-media, Societatea civilă. Client
Aspect specific 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.	8,76	Societatea civilă. Angajat al unei companii din Grupul Adrem, Investitor
GRI 302	Energie	•Prin reducerea consumului de energie compania se aliniază la eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducea amprenței de CO2. •Prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprenței de carbon a clienților noștri.	8,66	Comunitatea locală. Societatea civilă, Furnizor
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”).	8,64	Comunitatea locală. Societatea civilă, Investitor, Mass-media
GRI 201	Performanța economică	•Performanța economică a grupului, conduce la creșterea economică a zonei operaționale prin taxele și impozitele locale achitate de companie. •Performanța economică a grupului conduce la asigurarea unei rate reduse de șomaj în comunitățile locale din zonele operaționale.	8,6	Comunitatea Locală, Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă
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. •Prin realizarea unui mediu de lucru incluziv, asigurăm accesul la muncă pentru multiple categorii de angajați.	8,42	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

Despre raport

Impacturi negative

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Medie evaluare stakeholderi scală 1-10	Categorii de Stakeholderi
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	•Eventuala nerespectare a normelor de securitate și sănătate în muncă duce la indisponibilitatea forței de muncă și la creșterea cheltuielilor sociale cu tratamente sau internări. •Eventuala nerespectare a măsurilor de SSM de către subcontractanți poate duce la producerea unor accidente de muncă, care să afecteze reputația și relația noastră contractuală cu principalii clienți.	8,86	Client, Mass-Media, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
GRI 205	Anticorupție	•Apariția unor eventuale situații de corupție în cadrul unei companii conduce 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.	8,64	Comunitatea locală, Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	•Lipsa unei comunicări interne continue și bine organizate, poate conduce la scăderea nivelului de implicare al angajaților și poate afecta cultura organizațională Adrem, ducând la scăderea eficienței companiei și a gradului de satisfacție al clientului.	8,58	Societatea civilă, Angajat al unei companii din Grupul Adrem, Client
Aspect specific Adrem	Conduită etică	•Eventuala nerespectare a conduitei etice duce la disfuncționalități în rândul angajaților sau în relația cu autoritățile și implicit la scăderea performanței economice.	8,58	Societatea civilă, Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
GRI 406	Nediscriminare	•Eventuale acte de discriminare pot crea un mediu de lucru ostil, prin încălcarea drepturilor angajaților, ce conduce la scăderea moralului, productivității și calității serviciilor și produselor companiei.	8,54	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	•Eventuala încălcare a drepturilor angajaților la liberă asociere și negociere colectivă, afectează reputația companiei.	8,54	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernață	•Un sistem de guvernanță inadecvat poate conduce la un proces defectuos de luare a deciziilor, blocaje de comunicare în cadrul organizației, rezultând ineficiența economică și expunerea companiei la riscurile apărute într-o lume tot mai complexă și cu o dinamică ridicată.	8,52	Societatea civilă, Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

Despre raport

Impacturi negative

GRI 3-1

GRI 2-29

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea impacturilor	Medie evaluare stakeholderi scală 1-10	Categorii de Stakeholderi
GRI 418	Protectia datelor consumatorilor	•Prin eventuale breșe de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților, precum și o reputație scăzută în rândul clienților.	8,52	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client
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. •Lipsa performanței economice poate conduce la concedieri, și implicit la creșterea ratei de șomaj în comunitățile operaționale.	8,42	Societatea civilă, Investitor, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
Aspect specific Adrem	Managementul riscului	•Negestionarea riscurilor aduce imposibilitatea de a anticipa eventualele evenimente care pot afecta negativ compania, reducând reziliența acesteia. Abordarea proactivă a riscurilor potențiale, asigură un management eficient în momentul apariției acestora, reducând impacturile negative asupra tuturor categoriilor de stakeholderi.	8,42	Societatea civilă, Investitor, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	•Lipsa unei comunicări externe adecvate și transparente cu stakeholderii externi, poate duce la formarea unei imagini deformate în ceea ce privește activitatea companiei sau impacturile acesteia asupra mediului, societății și economiei. •Un volum mare de solicitări venite din partea clienților într-un timp foarte scurt, poate scădea productivitatea angajaților și satisfacția clienților.	8,36	Client, Societatea civilă, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
GRI 404	Educație și pregatire profesională	•Pregătirea profesională intensivă poate afecta activitatea operațională, prin indisponibilizarea personalului pe o perioadă lungă de timp.	8,0	Comunitatea locală, Client, Angajat al unei companii din Grupul Adrem
GRI 401	Agajații noștri	•Crearea unei cereri de forță de muncă specializată în domeniul energetic actual pune presiune pe sistemul de învățământ profesional, care este nevoit să-și adapteze curricula la noile tehnologii utilizate în sistemele regenerabile.	7,98	Reprezentant al autorităților centrale, Societatea civilă, Client
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 amprenteii de CO2. •Prin reducerea consumului de energie poate fi afectată industria energetică, bazată pe surse neregenerabile cu impact direct asupra angajaților și acționarilor acesteia.	7,92	Comunitatea locală, Investitor, Societatea civilă

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

Despre raport

Impacturi propuse de către stakeholderi

GRI 3-1

GRI 2-29

Chestionarul de sustenabilitate prezentat stakeholderilor în cursul întâlnirilor sau în campania de sondaje online a inclus și spațiu pentru semnalarea domeniilor de impact relevante pentru respondenți în domeniile economic, social și mediu, pentru a putea identifica opiniile acestora și a identifica eventuale noi impacturi relevante.

Răspunsurile transmise de stakeholderi în cadrul acestui ciclu de consultare au fost analizate din perspectiva încadrării lor în domeniile de impact definite de Standardele GRI sau al domeniilor de impact specifice grupului Adrem. Ulterior, propunerile stakeholderilor au fost corelate cu lista domeniilor de impact propuse de către companie și avem următoarele rezultate:

Standard GRI	Categorie mesaj stakeholderi	Corelare cu Standardele GRI	Procent	Corelare cu aspectele identificate de companie	Rezultatele consultării stakeholderilor
GRI 201	Salarii și beneficii	Performanța economică,	15,73%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 404	Educație și pregătire profesională	Educație și pregătire profesională	13,48%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 305	Emisii	Emisii	12,36%	Este un domeniu de impact nou propus de stakeholderi	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 413	Comunități locale	Comunități locale	11,24%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 302	Energie	Energie	7,87%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 306	Deșeuri	Deșeuri	5,62%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport
GRI 204	Practica de achiziții	Practica de achiziții	5,62%	Existent în lista propusă de Adrem	Aspect material, va fi inclus în raport

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

Astfel, suplimentar față de cele propuse de organizație, în urma consultării stakeholderilor, a rezultat un nou domeniu de impact ca fiind relevant, cel a gazelor cu efect de seră, ce se circumscrie domeniului de impact *Emisii – GRI 305* și s-a luat decizia de a fi considerat material și inclus în raportul de sustenabilitate. Interesul manifestat de stakeholderii Adrem confirmă decizia strategică a grupului de a iniția în 2024 un proiect de măsurare a amprenteii de carbon și de definire a Strategiei de decarbonizare. În capitolul Mediu sunt prezentate rezultatele proiectului.

Despre raport

Gruparea impacturilor în domenii de impact

GRI 3-1

După finalizarea consultării stakeholderilor, impacturile pozitive și negative au fost grupate în domenii rezultând următoarea situație:

Standard GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Evaluare stakeholderi	Evaluare companie	Relevanța domeniului
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	•Oferirea de cursuri cu privire la sănătatea și securitatea 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 contribuie la creșterea nivelului de securitate și sănătate a angajaților. •Toate acțiunile pe linie SSM asigură respectarea drepturilor angajaților la un loc de muncă decent. •Digitalizarea activității de prevenire, protecție (instruire-prezentări, testare, semnare electronică), evidențe EIP și alte materiale ce contribuie la respectarea măsurilor de SSM.	9,03	9,80	9,42
		•Eventuala nerespectare a normelor de securitate și sănătate în muncă duce la indisponibilitatea forței de muncă și la creșterea cheltuielilor sociale cu tratamente sau internări. •Eventuala nerespectare a măsurilor de SSM de către subcontractanți poate duce la producerea unor accidente de muncă, care să afecteze reputația și relația noastră contractuală cu principalii clienți.			
GRI 401	Angajații noștri	•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.	8,54	9,60	9,07
		•Crearea unei cereri de forță de muncă specializată în domeniul energetic actual pune presiune pe sistemul de învățământ profesional, care este nevoit să-și adapteze curricula la noile tehnologii utilizate în sistemele regenerabile.			
Aspect Specific Adrem	Sistem eficient de guvernănță	•O bună guvernănță duce la reducerea semnificativă a problemelor legate de siguranța și performanța companiei. De asemenea reduce cheltuielile inutile si aduce performanță economică.	8,75	9,25	9,00
		•Un sistem de guvernănță inadecvat poate conduce la un proces defectuos de luare a deciziilor, blocaje de comunicare în cadrul organizației, rezultând ineficiența economică și expunerea companiei la riscurile apărute într-o lume tot mai complexă și cu o dinamică ridicată.			
GRI 201	Performanța economică	•Performanța economică a grupului, conduce la creșterea economică a zonei operaționale prin taxele și impozitele locale achitate de companie. •Performanța economică a grupului conduce la asigurarea unei rate reduse de șomaj în comunitățile locale din zonele operaționale.	8,51	9,40	8,96
		•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. •Lipsa performanței economice poate conduce la concedieri, și implicit la creșterea ratei de șomaj în comunitățile operaționale.			
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.	8,83	9,00	8,92
		•Apariția unor eventuale situații de corupție în cadrul unei companii conduce 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.			

Despre raport

GRI 3-1

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Evaluare stakeholderi	Evaluare companie	Relevanța domeniului
GRI 404	Educație și pregătire profesională	•Sprijinirea angajaților în creșterea cunoștințelor și a competențelor în toate domeniile de activitate contribuie la dezvoltarea resursei umane din comunitățile locale. •Pregătirea profesională intensivă poate afecta activitatea operațională, prin indisponibilizarea personalului pe o perioadă lungă de timp.	8,54	8,86	8,70
Aspect Specific 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. •Negestionarea riscurilor aduce imposibilitatea de a anticipa eventualele evenimente care pot afecta negativ compania, reducând reziliența acesteia. Abordarea proactivă a riscurilor potențiale, asigură un management eficient în momentul apariției acestora, reducând impacturile negative asupra tuturor categoriilor de stakeholderi.	8,59	8,80	8,70
GRI 302	Energie	•Prin reducerea consumului de energie compania se aliniază la eforturile internaționale de reducere a consumului de resurse și de luptă împotriva schimbărilor climatice prin reducea amprentei de CO2. •Prin promovarea și dezvoltarea serviciilor de eficiență energetică participăm activ la scăderea amprentei de carbon a clienților noștri. •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 poate fi afectată industria energetică, bazată pe surse neregenerabile cu impact direct asupra angajaților și acționarilor acesteia.	8,29	8,95	8,62
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	•Creșterea imaginii companiei ca angajator prin asigurarea unui nivel ridicat de „employee engagement” 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. •Îmbunătățirea brand-ului de angajator prin realizarea de „eNPS survey” pentru a înțelege astfel cât mai bine perspectiva angajaților cu privire la experiența lor în companie. •Lipsa unei comunicări interne continue și bine organizate, poate conduce la scăderea nivelului de implicare al angajaților și poate afecta cultura organizațională Adrem, ducând la scăderea eficienței companiei și a gradului de satisfacție al clientului.	8,79	8,20	8,50
Aspect Specific Adrem	Conduita etică	•Adoptarea unei conduite etice/responsabile prin implementarea unor politici și proceduri interne conduce la crearea unui mediu de lucru sănătos și responsabil, la creșterea implicării angajaților și calității serviciilor și produselor oferite clienților noștri. •Eventuala nerespectare a conduitei etice duce la disfuncționalități în rândul angajaților sau în relația cu autoritățile și implicit la scăderea performanței economice.	8,81	8,15	8,48
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”).	8,64	8,10	8,37

Legenda



Domeniul economic



Domeniul mediu



Domeniul social



Aspect Specific Adrem

[Mesaj CEO](#)

/

[Despre Grupul Adrem](#)

/

[Guvernanta Grupului Adrem](#)

/

[Angajați](#)

/

[Mediu](#)

/

[Comunități locale](#)

/

[Clienți și furnizori](#)

/

[Despre raport](#)

/

[Anexe](#)

Despre raport

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Definirea Impacturilor	Evaluare stakeholderi	Evaluare companie	Relevanța domeniului
Aspect Specific Adrem	Comunicarea cu clienții	•Prin implementarea unor procese eficiente de gestionare a relației cu clienții, crește gradul de loialitate și se consolidează reputația companiei. •Printr-o comunicare externă, eficientă a valorilor și principiilor grupului Adrem, creștem vizibilitatea, transparența și reputația, atrăgând noi clienți și parteneri.	8,60	8,00	8,30
		•Lipsa unei comunicări externe adecvate și transparente cu stakeholderii externi, poate duce la formarea unei imagini deformată în ceea ce privește activitatea companiei sau impacturile acesteia asupra mediului, societății și economiei. •Un volum mare de solicitări venite din partea clienților într-un timp foarte scurt, poate scădea productivitatea angajaților și satisfacția clienților.			
GRI 406	Nediscriminare	•Asigurarea unui mediu de lucru nediscriminatoriu poate conduce la creșterea nivelului de satisfacție, implicare și loialitate a angajaților față de companiei.	8,71	7,50	8,11
		•Eventuale acte de discriminare pot crea un mediu de lucru ostil, prin încălcarea drepturilor angajaților, ce conduce la scăderea moralului, productivității și calității serviciilor și produselor companiei.			
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.).	8,80	7,20	8,00
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. •Prin realizarea unui mediu de lucru incluziv, asigurăm accesul la muncă pentru multiple categorii de angajați.	8,42	7,30	7,86
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	•Asigură respectarea dreptului clienților prin protejarea datelor cu caracter personal.	8,71	6,90	7,81
		•Prin eventuale breșe de securitate se poate ajunge la amenzi considerabile din partea autorităților, precum și o reputație scăzută în rândul clienților.			
GRI 306	Deșeuri	•Protejarea biodiversității prin reducerea cantităților de deșeuri și reciclarea selectivă a acestora. •Reducerea amprente de carbon prin diminuarea cantităților de deșeuri. •Reducerea consumului de resurse naturale prin reciclarea deșeurilor.	9,00	6,50	7,75
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.	8,79	6,60	7,70
		•Eventuala încălcare a drepturilor angajaților la liberă asociere și negociere colectivă, afectează reputația companiei.			
GRI 305	Emisii	Aspect relevant pentru stakeholderi	N/A	N/A	N/A

Despre raport

Lista domeniilor de impact materiale

GRI 3-2

În urma analizei derulate, Grupul Adrem a decis să includă în raportul de sustenabilitate toată lista domeniilor de impact identificate și evaluate intern și extern, prezentată în tabelul din subcapitolul anterior, ierarhizată descrescător, conform *relevanței domeniului*:

Standardul GRI / Altă sursă	Domeniu de impact	Relevanța domeniului
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	9,42
GRI 401	Angajații noștri	9,07
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernanță	9,00
GRI 201	Performanța economică	8,96
GRI 205	Anticorupție	8,92
GRI 404	Educație și pregătire profesională	8,70
Aspect specific Adrem	Managementul riscului	8,70
GRI 302	Energie	8,62
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	8,50
Aspect specific Adrem	Conduita etică	8,48
GRI 413	Comunități locale	8,37
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	8,30
GRI 406	Nediscriminare	8,11
GRI 204	Practica de achiziții	8,00
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	7,86
GRI 418	Protecția datelor consumatorilor	7,81
GRI 306	Deșeuri	7,75
GRI 407	Libertatea de asociere și negociere colectivă	7,70
GRI 305	Emisii	Aspect relevant sta pentru keholderi

Legenda

Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

GRI 3-2

Noul domeniu de impact “*Comunicarea cu clienții*”, identificat de companie în urma evaluării impacturilor este considerat material și a fost inclus în raportul de sustenabilitate. Acesta nu se circumscrie niciunui domeniu de impact definit de Standardele GRI, sens în care a fost definit la nivelul companiei (Aspect specific Adrem).

Acesta se poate regăsi în capitolul *Clienți și Furnizori*, fiind raportat conform cerințelor *GRI 3-3 – Abordare de management* și indicatorilor relevanți:

- Structura sistemului de comunicare cu clienții al Grupului Adrem;
- Indicatori relevanți utilizați pentru a evalua procesul de comunicare cu clienții;
- Probleme semnificative identificate în perioada de referință 2023 – 2024 privind procesul de comunicare cu clienții și cum au fost acestea rezolvate.



Despre raport

Evoluția domeniilor de impact materiale în ciclurile anterioare de raportare

GRI 3-2

În continuare este prezentată evoluția domeniilor de impact materiale raportate de Grupul Adrem până în prezent, așa cum este ilustrat în tabelul de mai jos:

Standardul GRI / Altă sursă	Domenii de impact	Raportate în 2016	Raportate în 2017-2018	Raportate în 2019-2020	Raportate în 2021-2022	Raportate în 2023-2024
GRI 201	Performanța economică	DA	DA	DA	DA	DA
GRI 204	Practica de achiziții	NU	NU	DA	DA	DA
GRI 205	Anticorupție	NU	DA	DA	DA	DA
GRI 302	Energie	DA	DA	DA	DA	DA
GRI 305	Emisii	---	---	---	---	DA
GRI 306	Deșeuri	NU	NU	DA	DA	DA
GRI 307	Conformitatea cu legislația de mediu	DA	NU	DA	DA	NU
GRI 401	Angajații noștri	DA	DA	DA	DA	DA
GRI 402	Managementul relațiilor de muncă	NU	NU	DA	DA	DA
GRI 403	Securitate și sănătate în muncă	DA	DA	DA	DA	DA
GRI 404	Educația și pregătirea profesională a angajaților	DA	DA	NU	DA	DA
GRI 405	Diversitate și egalitate de șanse	NU	DA	NU	DA	DA
GRI 406	Nediscriminare	NU	NU	DA	DA	DA
GRI 407	Libertatea de asociere si negociere colectivă	NU	NU	NU	DA	DA
GRI 413	Comunități locale	DA	DA	DA	DA	DA
GRI 418	Protecția datelor clienților	NU	NU	DA	DA	DA
Aspect specific Adrem	Sistem eficient de guvernanță	NU	NU	NU	DA	DA
Aspect specific Adrem	Managementul riscului	NU	NU	NU	DA	DA
Aspect specific Adrem	Conduita etică	NU	NU	NU	DA	DA
Aspect specific Adrem	Comunicarea cu clienții	---	---	---	---	DA

Legenda

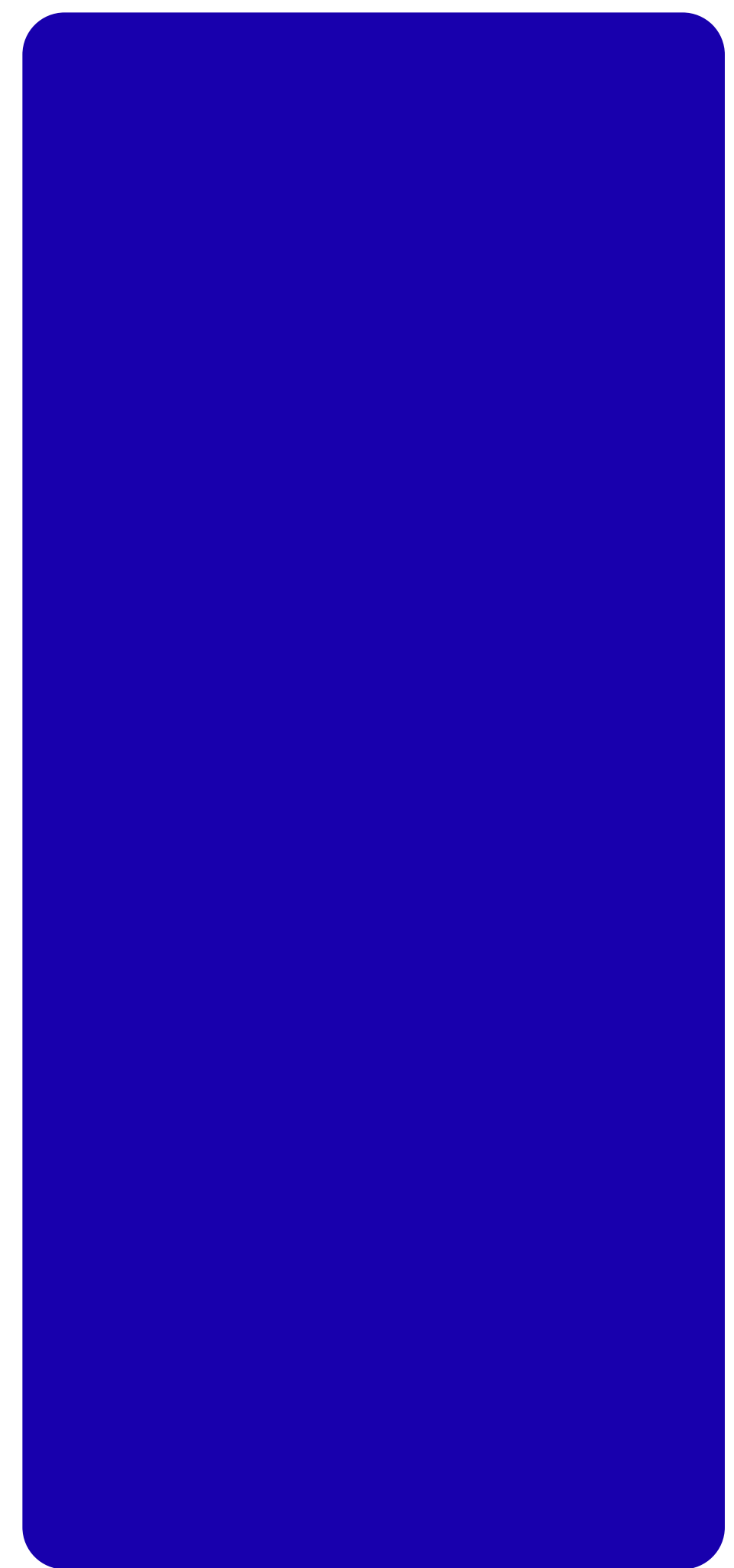
Domeniul economic

Domeniul mediu

Domeniul social

Aspect Specific Adrem

8. Annexe



Anexa 1 – Indexul de conținut GRI



CONTENT INDEX ESSENTIALS SERVICE

2025

Pentru Indexul de conținut - Serviciul Esențial (engl. “Content Index - Essentials Service”), Serviciile GRI au analizat că Indexul de conținut GRI este prezentat într-o manieră în concordanță cu Standardele GRI și că informațiile din index sunt clar prezentate și accesibile stakeholderilor.

Serviciul a fost efectuat pe versiunea în limba engleză a raportului.

Declarație de utilizare	Grupul Adrem a raportat în conformitate cu Standardele GRI pentru perioada 1 ianuarie 2023 - 31 decembrie 2024.					
GRI 1 folosit	GRI 1: Fundament 2021					
Standard Sectorial GRI aplicat	Nu se aplică					

Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	Omisiune/Motive de Omisiune			Standard GRI Sectorial	Ținte ale ODD-urilor ONU	
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație			
Expuneri Generale								
GRI 2: Expuneri Generale 2021	2-1 Detalii organizaționale	5,6	O celulă gri indică faptul că motivele de omisiune nu sunt permise pentru această expunere sau că nu este disponibil un număr de referință al unui Standard sectorial GRI.			N/A		
	2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației	6,95						
	2-3 Perioada raportării, frecvența și datele de contact							
	2-4 Modificări față de raportarea precedentă	95						
	2-5 Verificare externă	95						
	2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri	6,7						
	2-7 Angajați	8					8.5; 10.3	
	2-8 Lucrători care nu sunt angajați	44-45						
	2-9 Structura și componența conducerii organizației	15-18					5.5; 16.7	
	2-10 Nominalizarea și selecția conducerii organizației	18					5.5; 16.7	
	2-11 Cea mai înaltă poziție de conducere a organizației	18					16.6	
	2-12 Rolul conducerii organizației în supravegherea managementului impactului	18-19					16.7	
	2-13 Delegarea responsabilității pentru managementul impacturilor	19-20					16.7	
	2-14 Rolul conducerii organizației în raportarea de sustenabilitate	20					16.7	
	2-15 Conflictul de interese	20					16.6	
	2-16 Comunicarea preocupărilor critice	20					1.1	
	2-17 Cunoștințele colective ale conducerii companiei	10						
	2-18 Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernanță	21						
	2-19 Politicile de remunerare	---	Omisiune	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	---	Omisiune	Constrângeri de confidențialitate				
	2-21 Rata anuală de compensare	---	Omisiune	Constrângeri de confidențialitate				
	2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă							
	2-23 Angajamente de politici	15, 21-22					16.3	
	2-24 Integrarea angajamentelor de politici	22-24,38						
	2-25 Procese de remediere a impacturilor negative	25-26,39						
	2-26 Mecanisme pentru solicitare a consilierii și semnalare a preocupărilor	27					16.3	
	2-27 Respectarea legilor și a reglementărilor	27						
	2-28 Apartenența Grupului Adrem la organizații	10,11						
	2-29 Abordarea privind implicarea stakeholderilor	96,100-105						
	2-30 Contracte colective de muncă	41,59					8.8	



Anexa 1 – Indexul de conținut GRI

Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	Omisiune/Motive de Omisiune			Standard GRI Sectorial	Ținte ale ODD-urilor ONU
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație		
Aspecte materiale							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-1 Procesul de determinare a aspectelor materiale	95-108	O celulă gri indică faptul că motivele de omisiune nu sunt permise pentru această expunere sau că nu este disponibil un număr de referință al unui Standard sectorial GRI.				
	3-2 Lista aspectelor materiale	109-110					
Performanța economică							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	11-12				N/A	
GRI 201: Performanța economică 2016	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	12-13				N/A	8.1; 8.2 9.1; 9.4; 9.5
	201-3 Obligațiile din planurile de beneficii determinate și alte planuri de pensionare	13				N/A	
	201-4 Asistență financiară primită de la guvern	13				N/A	
Practici de achiziții							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	89				N/A	
GRI 204: Practici de achiziții 2016	204-1 Proportia cheltuielilor cu furnizori locali	90				N/A	8.3
Anticorupție							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	32-33				N/A	
GRI 205: Anticorupție 2016	205-1 Operațiuni evaluate pentru riscuri legate de corupție	33				N/A	16.5
	205-2 Comunicare și formarea profesională despre politicile și procedurile de anticorupție	33				N/A	16.5
	205-3 Incidente de corupție confirmate și acțiuni întreprinse	33				N/A	16.5
Energie							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	65				N/A	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consum de energie în cadrul organizației	66-67				N/A	7.2; 7.3; 8.4; 12.2; 13.1
	302-3 Intensitatea energetică	68-69				N/A	7.3; 8.4; 12.2; 13.1
	302-4 Reducerea consumului de energie	68-69				N/A	7.3; 8.4; 12.2; 13.1
Emisii							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	70-71				N/A	
GRI 305: Emisii 2016	305-1 Emisii directe de GES (Scop1)	70-72				N/A	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2
	305-2 Emisii indirecte de GES (Scop 2)	70-71,73				N/A	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2
	305-3 Alte emisii indirecte de GES (Scop 3)	70-74				N/A	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2
	305-4 Intensitatea emisiilor de GES	76-77				N/A	13.1; 14.3; 15.2
	305-5 Reducerea emisiilor de GES	77				N/A	13.1; 14.3; 15.2
	305-6 Emisii care afectează stratul de ozon (ODS)	72				N/A	3.9; 12.4
	305-7 Oxizi de azot (NOx), oxizi de sulf (SOx) și alți aerosoli semnificativi	72				N/A	3.9; 12.4; 14.3; 15.2
Deșeuri							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	78-79				N/A	
GRI 306: Deșeuri 2020	306-1 Generarea de deșeuri și impacturi semnificative legate de deșeuri	79-80				N/A	3.9; 6.3; 6.6; 12.4; 12.5
	306-2 Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeuri	80				N/A	3.9; 6.3; 12.4; 12.5;
	306-3 Deșeuri generate	80-83				N/A	3.9; 6.3; 6.6; 12.4; 14.1; 12.5; 15.1;
	306-4 Deșeuri deviate de la eliminare	81-84					
	306-5 Deșeuri direct spre eliminare	81-83				N/A	3.9; 12.4; 12.5;



Anexa 1 – Indexul de conținut GRI

Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	Omisiune/Motive de Omisiune			Standard GRI Sectorial	Ținte ale ODD-urilor ONU
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație		
Angajați							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	38-40				N/A	
GRI 401: Angajați 2016	401-1 Angajări noi și fluctuații ale personalului	41-42				N/A	5.1; 8.5; 8.6; 10.3
	401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă	43				N/A	3.2; 5.4; 8.5
	401-3 Concediu parental	43-44				N/A	5.1; 5.4; 8.5
	GRI G4: Sectorul Utilități Electrice	EU 15 - Procentul de salariați eligibili să se pensioneze în următorii 5 și 10 ani, defalcat pe categorii de locuri de muncă și regiune	59-61				N/A
Managementul relațiilor de muncă							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	62				N/A	
GRI 402: Managementul relațiilor de muncă 2016	402-1 Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale	63				N/A	8.8
Securitate și sănătate în muncă							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	46-47				N/A	
GRI 403: Securitate și sănătate în muncă 2018	403-1 Sistemul de management de securitate și sănătate în muncă	48				N/A	8.8
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	48				N/A	8.8
	403-3 Servicii de sănătate a muncii	49				N/A	8.8
	403-4 Participarea, consultarea și comunicarea lucrătorilor privind securitatea și sănătatea în muncă	49				N/A	8.8; 16.7
	403-5 Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă	50				N/A	8.8;
	403-6 Promovarea sănătății lucrătorilor	50				N/A	3.3; 3.5; 3.7; 3.8
	403-7 Prevenirea și atenuarea impactului asupra securității și sănătății în muncă direct legat de relațiile de afaceri	50				N/A	8,8
	403-8 Lucrători acoperiți de un sistem de management al securității și sănătății în muncă	50				N/A	8,8
	403-9 Accidente de muncă	51				N/A	3.6; 3.9; 8.8; 16.1;
	403-10 Îmbolnăviri profesionale	51				N/A	3.3; 3.4; 3.9; 8.8; 16.1
Educație și pregătire profesională							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	52				N/A	
GRI 404: Educație și pregătirea profesională 2016	404-1 Număr mediu de ore de formare anual per angajat	53				N/A	4.3; 4.4; 4.5; 5.1; 8.2; 8.5; 10.3
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție	53-54				N/A	8.2; 8.5
	404-3 Evaluarea performanțelor	40				N/A	5.1; 8.5; 10.3
Diversitate și egalitate de șanse							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	54				N/A	
GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse 2016	405-1 Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților	55-56				N/A	5.1; 5.5; 8.5
	405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților	57-58				N/A	5.1; 8.5; 10.3
Nediscriminare							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	34-35				N/A	
GRI 406: Nediscriminare 2016	406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse	35				N/A	5.1; 8.8
Libertatea de asociere și negociere colectivă							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	58-59				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	59				N/A	8.8
Comunități locale							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	86				N/A	
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare	86-87				N/A	
	413-2 Operațiuni cu impacturi negative semnificative actuale și potențiale asupra comunității locale	87				N/A	1.3; 2.3



Anexa 1 – Indexul de conținut GRI

Standard GRI/ Altă sursă	Expuneri	Pagina	Omisiune/Motive de Omisiune			Standard GRI Sectorial	Ținte ale ODD-urilor ONU
			Cerințe Omise	Motivul Omisiunii	Explicație		
Confidențialitatea clienților							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	90				N/A	
GRI 418: Confidențialitatea clienților 2016	GRI 418 - 1 Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți	91				N/A	16.3; 16.10
Sistem eficient de guvernanță							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	28				N/A	
Aspect specific Adrem: Sistem eficient de guvernanță	Structura sistemului de guvernanță a Adrem și corelarea cu cadrele internaționale	28				N/A	
	Supravegherea consiliului de administrație	29				N/A	16.7
	Instruiri în domeniul sustenabilității și consolidarea capacității angajaților, furnizorilor, stakeholderilor	29				N/A	
	Integrarea sustenabilității în procesele de afaceri	29				N/A	
Managementul Riscului							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	30-31				N/A	
Aspect specific Adrem: Managementul riscului	Identificarea riscurilor / Noi riscuri	31				N/A	
	Strategii de mitigare a riscului	31				N/A	
	Integrarea managementului riscului în procesele de afaceri	31				N/A	
	Analiza structurii de risc a Grupului Adrem	32				N/A	
Comunicarea cu clienții							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	91				N/A	
Aspect specific Adrem: Comunicarea cu clienții	Structura sistemului de comunicare cu clienții a Grupului Adrem	92				N/A	
	Indicatori relevanți utilizați pentru a evalua procesul de comunicare cu clienții în 2023-2024	92-93				N/A	
	Probleme semnificative identificate în 2023-2024 ale procesului de comunicare cu clienții și cum au fost adreseate	93				N/A	
Conduita etică							
GRI 3: Aspecte Materiale 2021	3-3 Abordare de management	35				N/A	
Aspect specific Adrem: Conduita etică	Codul Etic	36				N/A	5.1; 5.5; 8.7; 16.5;



Anexa 2 – Glosar

Abreviere	Termen	Definiție
–	Aspect Specific Adrem	Reprezintă un domeniu de impact material, ce nu se regăsește în Standardele GRI, dar care a fost propus de către stakeholderii organizației, în urma consultării acestorat, considerat ca fiind relevant ulterior și de către organizație.
–	Sustenabilitate	Satisfacerea nevoilor prezentului fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.
–	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."
–	Risc	Eefectul pe care factorii externi îl pot avea asupra organizației, influențându-i capacitatea de a-si atinge obiectivele strategice, de a crea valoare și de a rămâne rezilientă. În contextul sustenabilității, riscurile pot proveni din schimbările climatice, presiunile sociale, evoluțiile legislative, transformările tehnologice sau condițiile economice, afectând performanța, reputația și stabilitatea organizației.
15 01 10	–	Cod de deșeu conform Listei Europene a Deșeurilor, care se referă la ambalaje care conțin reziduuri de substanțe periculoase sau sunt contaminate cu astfel de substanțe.
AE	Adrem Engineering SRL	Companie parte din Grupul Adrem, menționată în raport sub această abreviere; https://adremengineering.ro/inginerie-si-proiectare/ .
AFER	Autoritatea Feroviară Română	Autoritatea Feroviară Română este o instituție publică cu personalitate juridică din România, înființată în 1998, aflată în subordinea Ministerului Transporturilor, finanțată integral din venituri extrabugetare; www.afer.ro .
AFM	Administrația Fondului pentru Mediu	Instituție publică aflată în subordinea Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor, responsabilă cu administrarea fondurilor pentru protecția mediului, finanțarea programelor naționale și gestionarea schemelor de sprijin.
AI	Adrem Invest SRL	Companie parte din Grupul Adrem, menționată în raport sub această abreviere; https://adreminvest.ro/ .
AL	Adrem Link SRL	Companie parte din Grupul Adrem, menționată în raport sub această abreviere; https://fotovoltaice.adremlink.ro/ .
A-LST-R	Asociația Pentru Lucrul Sub Tensiune Din România	Asociație profesională care reunește specialiști și companii active în domeniul lucrului sub tensiune, având ca scop promovarea siguranței, performanței tehnice și a bunelor practici în rețelele electrice.(http://www.smartsb.ro/alstr/).
Amprenta de carbon		Amprenta de carbon este cantitatea totală de gaze cu efect de seră (GES), în principal dioxid de carbon , emisă direct sau indirect de o persoană, o activitate, un produs sau o organizație pe o anumită perioadă de timp.
ANRE	Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei	Instituție publică autonomă, aflată sub control parlamentar, responsabilă cu elaborarea și aplicarea cadrului de reglementare necesar funcționării piețelor de energie electrică, gaze naturale și energie termică din România.(www.anre.ro).
ANSDCP	Autoritatea Națională de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal	Instituție publică autonomă din România, responsabilă cu monitorizarea aplicării legislației privind protecția datelor personale și asigurarea respectării drepturilor fundamentale ale persoanelor fizice în acest domeniu.
Aspen Institute România	Aspen Institute România	Organizație independentă, afiliată Aspen Institute (SUA), care promovează leadershipul bazat pe valori, dialogul deschis și schimbul de idei între lideri din mediul public, privat și academic.(https://aspeninstitute.ro/).
B2B	Business to business	Model de afaceri în care o companie furnizează produse sau servicii altor companii.
B2C	Business to client	Model de afaceri în care o companie furnizează produse sau servicii direct consumatorilor finali.
BL	Business Line	Linie de afaceri sau unitate strategică ce reprezintă o categorie distinctă de activități, produse sau servicii din cadrul unei organizații.
BRML	Biroul Român De Metrologie Legală	Instituție publică aflată în subordinea Ministerului Economiei, responsabilă cu aplicarea politicii guvernamentale în domeniul metrologiei legale. https://www.brml.ro/ .
CAM	Contribuția Asiguratorie pentru Muncă	Ccontribuție obligatorie datorată de angajator, destinată finanțării mai multor fonduri publice, inclusiv cele pentru șomaj, concedii medicale, accidente de muncă și insolvență.
CAS	Contribuția de Asigurări Sociale	Contribuție obligatorie datorată la bugetul asigurărilor sociale de stat, destinată finanțării sistemului public de pensii.
CASS	Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate	Contribuție obligatorie datorată la bugetul Fondului Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate, destinată finanțării serviciilor medicale publice.
CBSO	Chief Brand Sustainability Officer	Executiv responsabil de strategia de sustenabilitate, brand și comunicare corporativă.
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 Comercial Officer	Coordonează strategiile și obiectivele de vânzări și marketing și definește politicile comerciale, asigurându-se că firma respectă bugetul anual.
CEO	Chief Executive Officer	Directorul General al organizației, responsabil de strategia și conducerea executivă.
CEO Clubs România	CEO Clubs România	Organizație care reunește directori executivi și lideri din mediul de afaceri românesc și internațional. Scopul său este de a crea o platformă de dialog, schimb de experiență și colaborare între lideri, promovând etica în afaceri, inovația și dezvoltarea sustenabilă a mediului privat din România.
CFO	Chief Financial Officer	Directorul Financiar, responsabil de strategia financiară și controlul economic al companiei.
CH ₄	Metanul	Este un gaz incolor, inodor și foarte inflamabil, utilizat pe scară largă ca sursă de energie, dar și ca materie primă în sinteza chimică. De asemenea, metanul este un gaz cu efect de seră important.

Anexa 2 – Glosar

Abreviere	Termen	Definiție
CHRO	Chief Human Resources	Este o poziție de conducere executivă responsabilă cu supervizarea tuturor aspectelor de resurse umane dintr-o organizație, de la recrutare și dezvoltarea talentelor, până la politici salariale, beneficii și relații cu angajații.
CIC	Concediu de îngrijire a copilului	Drept legal acordat salariaților, conform legislației din România, care le permite să întrerupă activitatea profesională pentru creșterea și îngrijirea 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.
CNR-CME	Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei	Filiala națională a World Energy Council (WEC), care promovează dialogul și cooperarea între actorii din sectorul energetic.(https://cnr-cme.ro/en/home/).
CO ₂	Dioxidul de carbon	CO2, sau dioxidul de carbon, este un gaz incolor, inodor, o componentă esențială a atmosferei terestre (aprox. 0,04%) și un gaz cu efect de seră important.
COO	Chief Operational Officer	Coordonează activitățile comerciale sau operaționale, contribuind la creșterea performanței organizaționale.
CONAF	Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin	Confederație patronală care susține și promovează implicarea femeilor în antreprenoriat, leadership și inițiative economice, contribuind la diversitate și egalitate de șanse în mediul de afaceri.(https://conaf.ro/).
Core-business	activitate principală	Ansamblul activităților și proceselor esențiale care definesc domeniul central de operare al unei organizații și generează cea mai mare parte a veniturilor sale.
CRE	Comitetul Român al Energiei	Organizație profesională non-guvernamentală care reunește principalele companii, instituții și experți din sectorul energetic românesc. CRE reprezintă România în relațiile cu organismele internaționale din domeniul energiei și promovează politici pentru dezvoltarea durabilă a sectorului.(https://www.crenerg.org/).
CRM	Customer Relationship Management	Sistem sau strategie de gestionare a relațiilor cu clienții, care integrează procese, tehnologii și date pentru a îmbunătăți interacțiunea, satisfacția și fidelizarea acestora.
CSR	Corporate Social Responsibility	Concept prin care o organizație integrează, în mod voluntar, preocupările sociale, de mediu și etice în activitățile sale economice și în interacțiunile cu părțile interesate.
CSSM	Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă	Structură internă, constituită conform legislației naționale, care are rolul de a asigura consultarea și participarea angajaților și a angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă.
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.
Electric UP	Programul Electric UP	Este un program de finanțare guvernamentală, gestionat de Ministerul Energiei, destinat firmelor mici și mijlocii (IMM) și operatorilor economici din sectorul HORECA. Obiectivul său este de a sprijini investițiile în energie regenerabilă și eficiență energetică.
EPC	Engineering, Procurement and Construction	Model de furnizare a serviciilor în domeniul proiectelor industriale și energetice, care integrează etapele de inginerie, achiziții și construcție într-un singur contract.
ESG	Environmental, Social and Governance	Sset de criterii utilizate pentru evaluarea performanței unei organizații din perspectiva impactului asupra mediului (Environmental), a responsabilității sociale (Social) și a guvernanței corporative (Governance).
ESRS E-1	European Sustainability Reporting Standard - Climate Change	Standard european de raportare a sustenabilității, elaborat în cadrul directivei CSRD, care stabilește cerințele de dezvăluire privind impacturile, riscurile și oportunitățile legate de schimbările climatice.
Exiobase	Bază de date globală	EXIOBASE este o bază de date globală, detaliată, care combină informații despre lanțurile de aprovizionare și consum (supply and use / input-output) pentru a lega impacturile de mediu (cum ar fi emisiile și extracția de resurse) de consumul final de bunuri și servicii la nivel global.
FEP	Fișa de Evaluare a Performanțelor	Instrument intern utilizat pentru evaluarea periodică a performanței angajaților, pe baza obiectivelor individuale și a criteriilor stabilite de companie.
FTE	Full-Time Employees / Echivalent normă întreagă	Unitate de măsură utilizată pentru a exprima numărul total de angajați la echivalent normă întreagă.
Fundația Leaders	Fundația Leaders	Organizație non-guvernamentală dedicată formării și dezvoltării competențelor de leadership în rândul tinerilor, profesioniștilor și antreprenorilor.
GDPR	General Data Protection Regulation	Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. GDPR stabilește cerințele legale pentru colectarea, stocarea, utilizarea și protejarea datelor personale în cadrul organizațiilor.
GES	Gaze cu Efect de Seră	Gaze atmosferice care contribuie la încălzirea globală prin captarea radiației infraroșii emise de Pământ.
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol	Standard internațional elaborat de World Resources Institute (WRI) și World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), care oferă metodologii pentru măsurarea, raportarea și gestionarea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES). Protocolul GHG stabilește clasificarea emisiilor în trei categorii (Scopul 1, Scopul 2 și Scopul 3) și este utilizat la nivel global în raportările de sustenabilitate și în cadrul standardelor GRI, CDP și CSRD.
GRI	Global Reporting Initiative	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.
Green Deal	Pactul Verde European	Reprezintă strategia UE de creștere, lansată în 2019, care urmărește să transforme Uniunea Europeană într-o economie modernă, eficientă din punct de vedere al resurselor și competitivă, cu neutralitate climatică până în 2050.
HVAC	Heating, Ventilation and Air Conditioning	Sistem tehnic utilizat pentru încălzirea, ventilarea și climatizarea spațiilor interioare. Include echipamente și soluții precum pompe de căldură, centrale termice, unități de ventilație și sisteme de răcire, având rolul de a asigura confortul termic și calitatea aerului în clădiri.
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/
IT	Tehnologia Informației	–
JT	Joasă Tensiune	Joasa tensiune (JT) înseamnă o tensiune electrică a cărei valoare efectivă este mai mică sau egală cu \1000\ de volți (1 kV). Aceasta este tensiunea la care funcționează majoritatea instalațiilor electrice de uz casnic și industrial.

Anexa 2 – Glosar

Abreviere	Termen	Definiție
LIAE	Laborator de defectoscopie de Gradul 2	Unitate tehnică specializată în detectarea și evaluarea defectelor interne sau de suprafață ale materialelor și echipamentelor, utilizând metode nedistructive (NDT).
LVM	Laborator de verificări metrologice	Un laborator de verificări metrologice este o unitate autorizată să efectueze verificări metrologice asupra mijloacelor de măsurare pentru a confirma că acestea funcționează corect și respectă reglementările legale. Aceste verificări, efectuate periodic sau după reparații, asigură că instrumentele (cum ar fi cântare, contoare de gaze, aparate de măsură) sunt precise și de încredere.
KPI	Key Performance Indicators	Indicator-cheie de performanță(ro: ICP) utilizat pentru a măsura gradul de realizare a obiectivelor strategice, operaționale sau de sustenabilitate ale organizației.
MT	Medie Tensiune	Medie tensiune (MV) înseamnă o gamă de tensiune electrică între 1 kV și 35 kV, folosită în principal pentru distribuția energiei electrice către cartiere, clădiri industriale, spitale și stații electrice.
N ₂ O	Protoxidul de azot	Este un gaz incolor, cu un miros dulceag, folosit în mai multe domenii, inclusiv în medicină ca analgezic și sedativ (în special în stomatologie), în industria alimentară ca agent de propulsie pentru spume și frișcă, și în autovehicule pentru creșterea puterii motorului.
Net Zero	Obiectiv de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră	Stare în care emisiile totale de gaze cu efect de seră generate sunt egale cu cele eliminate din atmosferă, prin măsuri de reducere, compensare și eliminare permanentă a emisiilor reziduale. Reprezintă obiectivul strategic de decarbonizare completă a operațiunilor și lanțului valoric, în conformitate cu standarde internaționale precum Science Based Targets initiative (SBTi).
NPS	Net Promoter Score	Indicator utilizat pentru a măsura gradul de satisfacție și loialitate a clienților, bazat pe întrebarea: „Cât de probabil este să recomandați compania altor persoane?” NPS reflectă percepția clienților asupra experienței și calității serviciilor oferite.
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.).
OIM	Organizația Internațională a Muncii	Organizația Internațională a Muncii (ILO) este o agenție a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă cu promovarea justiției sociale și economice prin stabilirea standardelor internaționale de muncă; (www.ilo.org).
OUG	Ordonanță de Urgență	–
PDCA	Plan–Do–Check–Act	Rprezintă un model de îmbunătățire continuă utilizat în sistemele de management. Ciclul PDCA presupune planificarea obiectivelor și proceselor (Plan), implementarea acestora (Do), monitorizarea și evaluarea rezultatelor (Check), urmată de adoptarea măsurilor de corecție și optimizare (Act).
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență	Instrument strategic de finanțare prin care România implementează reforme și investiții pentru tranziția verde, digitalizare și reziliență economică și socială, în cadrul Mecanismului de Redresare și Reziliență al Uniunii Europene (https://proiecte.pnrr.gov.ro/#/home).
PSI	Prevenirea și Stingerea Incendiilor	Aansamblul măsurilor tehnice, organizatorice și educative aplicate pentru prevenirea izbucnirii incendiilor, limitarea efectelor acestora și asigurarea intervenției eficiente în situații de urgență.
R410A	Fluid frigorific	R410A este un gaz refrigerant (numit și freon) utilizat în sistemele de aer condiționat și pompe de căldură, fiind un amestec de doi compuși, R32 și R125.
RBL	Romanian Business Leaders	Fundație care reunește lideri și antreprenori din mediul de afaceri românesc, cu misiunea de a contribui la dezvoltarea unei Româнии în care mediul privat este responsabil, prosper și etic.(https://www.rbls.ro/).
ReThink România	ReThink România	Platformă strategică de dialog și colaborare între mediul de afaceri, autorități și societatea civilă, având ca scop identificarea de soluții sustenabile pentru dezvoltarea României.(https://rethinkromania.ro/)
RTU	Remote Terminal Unit	Unitate terminală la distanță, reprezintă un echipament electronic industrial utilizat în infrastructurile SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition). Rolul său principal este de a asigura interfațarea între procesele fizice din teren (senzori, actuatori, valve, contoare, etc.) și sistemul central de control sau dispeceratul operațional.
Scopul 1	Emisii directe	Emisiile din scopul 1 sunt emisii directe din resurse controlate și deținute de companie. Cu alte cuvinte, emisiile eliberate în atmosferă ca rezultat direct al unui set de activități, la nivel de companie
Scopul 2	Emisii indirecte	Emisiile din scopul 2 sunt emisii indirecte de la generarea de energie cumpărată, de la un furnizor de utilități. Cu alte cuvinte, toate emisiile de GES emise în atmosferă, din consumul de energie electrică, abur, căldură și răcire cumpărate.
Scopul 3	Toate celelalte emisii indirecte	Emisiile din scopul 3 sunt toate emisiile indirecte - neincluse în scopul 2 - care apar în lanțul valoric al companiei raportoare, inclusiv emisiile din amonte și din aval. Cu alte cuvinte, emisiile care sunt legate de operațiunile companiei. Conform protocolului GHG, emisiile din scopul 3 sunt separate în 15 categorii.
SCADA	Supervisory Control and Data Acquisition	Sistem de control și achiziție de date utilizat pentru monitorizarea și gestionarea proceselor industriale, cum ar fi rețelele de energie electrică, instalațiile de producție sau sistemele de distribuție.
SMART Grid	Rețea electrică inteligentă	Ssistem modern de distribuție a energiei electrice care utilizează tehnologii digitale, senzori și soluții de comunicație pentru monitorizarea, optimizarea și automatizarea fluxurilor de energie.
Smart Metering	Contorizare inteligentă	Sistem de măsurare a consumului de energie, apă sau gaze, bazat pe contoare digitale care transmit automat datele către operatori și consumatori.
SMC	Sistem de Management al Calității	Aansamblul proceselor, procedurilor și resurselor implementate pentru a asigura conformitatea produselor și serviciilor cu cerințele clienților, standardelor aplicabile și obiectivelor organizaționale.
SMI	Sistem de management integrat	Aansamblul procedurilor, proceselor și politicilor implementate la nivel organizațional pentru a asigura respectarea cerințelor standardelor internaționale.
SMS	Short Message Service	–
SR EN ISO 14001 2015	Sistem de management de mediu	Standard internațional care specifică cerințele pentru gestionarea impacturilor asupra mediului și îmbunătățirea performanței de mediu.
SR EN ISO 27001 2013	Securitate a informațiilor	Standard internațional care definește cerințele pentru implementarea și menținerea unui sistem de management al securității informațiilor.
SR EN ISO 45001:2018	Sănătate și securitate ocupațională	Standard internațional care stabilește cerințele pentru un sistem de management al sănătății și securității în muncă, având ca scop prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale.
SR EN ISO 9001 2015	Sistem de management al calității	Standard internațional care stabilește cerințele pentru un sistem de management al calității, axat pe satisfacția clienților și îmbunătățirea continuă a proceselor.
SSM	Securitate și Sănătate în Muncă	Aansamblu 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.
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 Global Reporting Initiative	Set de standarde internaționale elaborate de organizația Global Reporting Initiative (GRI), utilizate pentru raportarea transparentă a performanței economice, de mediu și sociale a organizațiilor (https://www.globalreporting.org).
SU	Situații de Urgență	Evenimente sau circumstanțe apărute brusc, care pot pune în pericol viața, sănătatea oamenilor, mediul ori bunurile materiale, necesitând măsuri imediate de răspuns și intervenție.
TEP	Tonă Echivalent Petrol	Unitate de măsură convențională utilizată pentru exprimarea consumului total de energie, indiferent de sursa acesteia (electricitate, gaze naturale, combustibili etc.). O tonă echivalent petrol corespunde unei cantități de energie de aproximativ 41,868 gigajouli (GJ) sau 11.630 kilowați-oră (kWh).
Workshop	Atelier de lucru	Un workshop este o sesiune interactivă și practică, axată pe un subiect specific, unde participanții învață prin discuții, activități și rezolvarea de probleme.



SCAN ME



Parteneri de servicii energetice.
Împreună pentru un viitor sustenabil



Email:
office@adrem.ro



Telefon:
+4021 233 59 20 / 21



Crystal Tower, Bd.Iancu de Hunedoara,
nr.48, etajul 6, sector 1, București