



Declarație nefinanciară aferentă anului 2020

Ursus Breweries, 29 martie 2021

Prezenta declarație nefinanciară a fost elaborată de **Ursus Breweries S.A.**, CUI R0199095, cu sediul social în București, sector 2, Șoseaua Pipera nr. 4, Floreasca Park, corp A, et. 2.

Documentul a fost întocmit pentru a răspunde cerințelor legale privind raportarea nefinanciară (OMFP nr. 1938/2016, respectiv OMFP nr. 3456/2018) și pentru a le oferi partenerilor noștri o imagine cât mai clară asupra dezvoltării, performanței și impactului social și de mediu ale activității noastre de pe parcursul anului financiar 2020.

În colectarea și prezentarea informațiilor din acest document, compania noastră a selectat indicatorii de performanță nefinanciară din Standardele GRI (Global Reporting Initiative) aplicabili activității noastre, urmărind totodată recomandările din Ghidul privind raportarea informațiilor nefinanciare din Comunicarea Comisiei Europene, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (2017/C215/01).

Pentru a accesa datele financiare ale companiei noastre, vă rugăm să folosiți link-ul [acesta](#).

Declarația în care au fost prezentate informațiile nefinanciare aferente anului 2019 poate fi accesată [aici](#).

Prin inițiativele noastre ne dorim să contribuim la o Românie cât mai bună. Vă invităm pe [website-ul nostru](#) ca să descoperiți ce priorități avem în domeniul dezvoltării durabile.

De asemenea, mai jos vă prezentăm angajamentele asumate de noi pe linia sustenabilității pentru anul 2021.

Ursus Breweries - Principalele inițiative de Sustenabilitate în 2021

PLANETĂ

ALEGERI RESPONSABILE

OAMENI

Ambalaje & deșeuri de ambalaje



Sistemul Garanție Returnare - Cooperarea în cadrul Alianței dintre producătorii de bere și de băuturi răcoritoare; dialogul cu Guvernul și retailerii.

PET – Volume mai reduse, reducerea masei preformelor, utilizarea de soluții alternative pentru a reduce consumul de folie.

Reducerea pierderilor materiale la ambalaje - Proiecte de reducere a pierderilor la preforme, doze și sticlă cu 50% până în 2023 față de 2019. Reducerea masei sticlelor nereturnabile.

Continuarea bunelor practici de reciclare a deșeurilor - Minim 97% din toate deșeurile vor fi reciclabile până în 2023 (2019: 95%).

Pahare reutilizabile și automate RVM de reciclare la marile evenimente publice și festivaluri

Materiale POSM - reducerea greutateii și reutilizarea produselor; reducerea plasticului și hârtiei de unică folosință.

Energie regenerabilă și emisii CO₂



Surse de energie regenerabilă pentru fabricile noastre de bere: 50% în 2019, creștere până la 100% până în 2025 din surse locale.

Eficiența în refrigerare – continuă achiziția de frigidere cu eficiență B&C și accelerează reinnoirea parcului de frigidere.

Depozite – stivuitoare 100% electrice; Reducerea numărului de Km per hl și a numărului de manipulări ale paleților prin automatizarea depozitelor și optimizarea rutelor.

Eficiențizarea transportului – oportunitate de reducere cu 10% în comerțul modern prin creșterea încărcăturii; Parteneriate cu transportatori ecologici – proiecte pilot cu camioane pe gaz, evaluarea unor remorci ușoare și surse de combustibili alternativi.

Parcul auto: Testarea de autoturisme hibride

Optimizarea rețelei electrice din 2020 continuă

Consumul de apă



Atingerea țintei de 2,75 hl/hl până în 2025 prin inițiative de management al consumului de apă și bune practici.

Consum responsabil



Eforturile continuă în zona consumului responsabil de alcool

Programe de prevenire a consumului de alcool la volan ("Don't Drink & Drive")

Programul de prevenire a consumului de alcool la minori



Sănătatea și bunăstarea consumatorilor



Promovarea băuturilor non-alcoolice (ex. Cooler)

Urmărirea strategiei de reducere a zahărului

Informații nutriționale și ingrediente pe etichete



Urmărirea angajamentelor IARD și UE în domeniul mesajelor de responsabilitate

Angajații noștri

Îmbunătățirea mediului de lucru

Renovarea spațiilor de birouri/mobilier/vestiare, echipamente noi (electrostivuitoare, scannere) etc.

Producție: renovarea birourilor, spații de relaxare exterioare și locuri de parcare, chioșcuri cu autoservire, a locurilor de servit masa.



Diversitate & Incluziune - Implicare prin exemple oferite de noi înșine; angajament pentru o țintă; îmbunătățirea practicilor

Cultura de Sănătate și Securitate în Muncă:

Proiect pilot pentru creșterea gradului de conștientizare a pericolelor; implementarea planurilor de investiții în 2021 pentru reducerea riscurilor; continuarea programului Behavior Based Safety.

Impactul nostru în comunitate

Fapte bune: Continuarea parteneriatului Timișoreana – Crucea Roșie Română



Fapte bune: Ciucas – dezvoltarea în continuare a zonelor de relaxare



Aprovizionare sustenabilă – reducerea dependenței de importuri prin inițiative locale de cultivare a cerealelor multificabile prin Asociația Berării României.



Structură

1. Modelul de business
2. Conducere
3. Aspecte de mediu
4. Aspecte sociale și de personal
5. Respectarea drepturilor omului
6. Combaterea corupției și a dării de mită
7. Riscuri de ordin nefinanciar

1. Modelul de business

Ursus Breweries își desfășoară activitatea conform codului CAEN 1105 – fabricarea berii, fiind în momentul de față cel mai mare producător de bere din România.

Reprezentăm divizia locală a Grupului Asahi Europe and International, înființat în anul 2017 ca urmare a achiziționării de către Asahi Group Holdings (Japonia) a fostelor operațiuni din Europa Centrală deținute de SABMiller. Suntem o companie cu capital mixt, deținută în proporție de 98,68% de Asahi Breweries Europe Ltd. (entitate înregistrată în Marea Britanie), restul de 1,32% reprezentând alți acționari (persoane fizice și juridice din România).

Deținem trei fabrici de bere în Brașov, Buzău și Timișoara, respectiv o mini-berărie în Cluj-Napoca. Activitatea de producție este deservită de 7 depozite. În plus, derulăm activități în cadrul sediului central din București și a centrului administrativ din Cluj-Napoca.

Producem bere sub brandurile URSUS, Timișoreana, Ciucaș, Peroni Nastro Azzurro, Grolsch, Azuga, Pilsner Urquell, Asahi Super Dry și Bârlog. În plus, importăm bere sub mărcile St. Stefanus și Kingswood (cidru).

Piața noastră o reprezintă consumatorii de pe teritoriul României care, conform legislației locale, au vârsta minimă de 18 ani. Produsele noastre sunt disponibile atât în rețeaua HoReCa (hoteluri, restaurante, cafenele, firme de catering), cât și pe rafturile lanțurilor de magazine. De asemenea, suntem prezenți pe piețele externe prin intermediul mărcii Timișoreana.

Pentru a vă familiariza cu lanțul nostru de valoare, vă invităm să consultați pag. 14 a ultimului nostru raport de dezvoltare durabilă disponibil [aici](#).

2. Conducere

Cel mai important organism decizional al companiei noastre este Adunarea Generală a Acționarilor, aceasta întrunindu-se la propunerea Comitetului Executiv (ExCo) și numind persoana desemnată să dețină funcția de Președinte al ExCo.

Membrii ExCo (opt la număr) sunt mandatați să pună în practică viziunea pe termen lung și politica de management pe termen scurt și mediu, activitatea lor supunându-se prevederilor Normelor de Guvernanță Corporativă ale Grupului Asahi.

În anul 2020, la nivelul ExCo, procentul de reprezentativitate feminină a fost de 12,5%. Din totalul membrilor, la finalul anului, 25% erau cetățeni români. În ceea ce privește directorii de fabrici, 100% erau cetățeni români.

În afara ExCo, structura de guvernanță mai include un Comitet de Etică, departamentul de audit intern, un sindicat, iar în cursul anului 2020 a funcționat și un Comitet de Criză care s-a ocupat de respectarea măsurilor impuse de autorități, dar și de adaptarea regulilor interne la restricțiile sanitare aferente pandemiei de COVID-19.

3. Aspecte de mediu

Obiectul nostru de activitate presupune utilizarea resurselor – de la materii prime și ambalaje până la apă și energie. Investițiile și măsurile pe care le luăm sunt atent analizate astfel încât consumul să fie optimizat. De asemenea, suntem preocupați ca locuitorii și comunitățile din jurul capacităților noastre de producție să nu aibă de suferit, ba chiar să se dezvolte armonios și durabil.

Toate fabricile noastre sunt echipate cu stații de tratare a apelor uzate. Fabricile din Brașov, Buzău și Timișoara operează în baza sistemului de management ISO 50001, iar procesele de producție sunt analizate pentru a fi eficientizate și pentru a elimina pierderile. Mai mult, pentru a reduce consumul de energie ne uităm cu atenție la soluții de anvelopare a clădirilor cu tehnologii care să fie și rezistente la incendiu. Motostivuitoarele alimentate cu GPL din toate depozitele au fost înlocuite 100% cu unele electrice. În anul 2020, am început introducerea iluminatului cu becuri LED.

În ceea ce privește energia termică, la nivelul fabricilor utilizăm energie provenită din gaz natural (pentru producerea aburului, încălzire și apă caldă – consum total estimat de aprox. 325 506,5 GJ), motorină (ca alternativă în cazul întreruperii alimentării cu gaz, pentru pompele de incendiu și generatoare – consum total estimat de aprox. 51,62 GJ), GPL (pentru stivuitoare - consum total estimat de aprox. 1 524,18 GJ) și energie regenerabilă (biogaz produs în stațiile de epurare a apelor uzate din fabrici – consum total estimat de aprox. 31 841,2 GJ). Suplimentar, la sediile noastre din Cluj-Napoca, respectiv la sediul central din București am înregistrat un consum de gaz de aprox. 936 GJ.

În 2020, consumul estimat de energie electrică la nivelul operațiunilor noastre (fabrici, sediul din Cluj-Napoca și sediul central din București) a fost de 53,44 GWh. Pentru a ne stabili țintele de eficientizare a consumului de energie, respectiv pentru a ne asigura că putem utiliza o cantitate cât mai mare de energie regenerabilă, în prezent purtăm discuții în vederea identificării unui furnizor care să răspundă obiectivelor noastre.

Conform ultimei etichete energetice emise de furnizor și avute la dispoziție în momentul întocmirii acestui document, energia electrică destinată activității din fabrici a avut un coeficient de 0,27355 kgCO₂e/kWh. Emisiile de CO₂ (Scope 1 și Scope 2, inclusiv cele aferente combustibililor consumați în unitățile noastre de producție, respectiv emisiile aferente consumului de energie electrică de la sediile noastre din București și Cluj-Napoca) sunt estimate la aproximativ 32 762,5 t CO₂e. La acestea se adaugă aproximativ 1 361 t CO₂e calculate pe baza distanțelor parcurse de mașinile de serviciu ale angajaților noștri.

Apa, una dintre cele mai importante resurse în activitatea noastră, este monitorizată permanent. Aceasta, pe de o parte, pentru că nu vrem să afectăm accesul comunităților la această resursă prețioasă, dar și pentru că vrem să ne asigurăm că, per unitatea de produs, consumul de apă este eficientizat cât se poate de mult.

Cantitatea totală de apă captată pentru a fi utilizată în fabrici în cursul anului 2020 a fost de 1 978 761 mc, dintre care aproximativ 70,4% a provenit din foraje proprii, iar restul din rețeaua publică. În aceeași perioadă, cantitatea de efluenți a reprezentat 1 194 800 mc. La cele de mai sus se adaugă 6 388 mc de apă, reprezentând consumul de apă la sediile din Cluj-Napoca și București.

4. Aspecte sociale și de personal

Unul dintre principiile care ne călăuzesc în activitatea noastră este să creăm valoare împreună cu toți partenerii: angajați, furnizori, contractori, distribuitori și consumatori, fiind conștienți că doar așa putem contribui la o societate responsabilă.

Angajații companiei sunt unii dintre partenerii fără de care nu ne-am putea îndeplini în fiecare zi misiunea. De aceea, încurajăm o cultură organizațională care promovează dezvoltarea individuală și la nivel de companie și ne preocupăm să le asigurăm angajaților noștri condiții de muncă optime și cât mai sigure, astfel încât aceștia să își desfășoare activitatea cu încredere și profesionalism.

La 31 decembrie 2020, numărul total al angajaților noștri era de 1 664 de persoane, în ușoară creștere față de anul anterior. Dintre aceștia, 503 au fost femei, iar 1 161 bărbați, toți angajați cu normă întreagă.

a. Condiții de muncă. Sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Asigurarea sănătății și siguranței la locul de muncă (SSM), ca prioritate în companie, provine din marea responsabilitate pe care o avem față de fiecare angajat.

Sistemul de management pentru sănătate și securitate ocupațională este integrat în modul nostru de operare, iar anul trecut am obținut recertificarea conform standardului ISO 45001:2018.

Derulăm programe pentru a îmbunătăți condițiile la locul de muncă și urmărim și să promovăm comportamente sigure în rândul angajaților noștri. Respectăm principiile abordării Behaviour Based Safety, atât în programele noastre de formare în domeniul SSM, cât și în aplicarea planurilor de măsuri și a regulilor de siguranță. Managerii de unitate, supervizorii și team-liderii sunt instruiți să urmărească aspectele concrete de sănătate și siguranță la locul de muncă, iar la nivelul fiecărei fabrici, există un coordonator SSM care se asigură că procedurile sunt respectate.

În momentul declanșării pandemiei de COVID-19, am reacționat rapid ca să ne ajustăm cât mai bine realității înconjurătoare astfel încât, pe de o parte, să ne asigurăm că toți colegii noștri sunt protejați, iar pe de altă parte, să avem continuitate în activitate. De aceea, am demarat următoarele acțiuni în cel mai scurt timp de la declararea pandemiei:

- a) evaluare riscuri
- b) întocmire plan de prevenire și protecție
- c) dezvoltare instrucțiune proprie privind măsurile de prevenire și limitare a răspândirii infecției cu virusul SARS-CoV-2. Astfel, ne-am asigurat că este urmărit un protocol de verificare a stării de sănătate înainte de a veni la locul de muncă și că se efectuează un triaj epidemiologic și se urmăresc regulile de acces pe amplasamentele companiei noastre.
- d) stabilire program de lucru în regim telemuncă pentru categoriile de angajați unde programul permite pe întreaga durată a stării de urgență și alertă
- e) comunicări săptămânale prin mesaje de comunicare internă “Știrile Berarilor” privind măsurile de prevenție luate la nivelul Ursus Breweries și alte comunicări cu caracter general și specific privind COVID-19
- f) întâlniri cu membrii de sindicat
- g) prezentări în cadrul comitetelor CSSM locale și național
- h) stabilire parteneriat cu furnizorul de servicii medicale pentru efectuarea testelor RT-PCR
- i) achiziție echipamente de protecție de la producători autohtoni autorizați de Agenția Națională a Medicamentului pentru măști chirurgicale și dezinfectanți de mâini și suprafețe; achiziție mănuși de protecție; urmărire stocuri și plasare comenzi trimestriale
- j) instalare camere termografice și achiziție termometre medicale pentru triajul epidemiologic la intrarea pe amplasamentele Ursus Breweries.

În vederea desfășurării activităților în incintă în condiții de siguranță, am aplicat următoarele reguli:

- portul măștii chirurgicale
- distanțare >1,5m
- utilizare dezinfectant pentru suprafețe și mâini
- organizarea locurilor de muncă în recepții, birouri, săli de mese, locuri de fumat, vestiare, săli de ședință
- reguli în relația cu furnizorii de materii prime și materiale

- reguli specifice suplimentare în activitatea de operare stivuitoare
- cameră de izolare
- reguli pentru gestionarea cazurilor de COVID-19
- reîntoarcerea persoanelor care au fost bolnave/ carantinate/ izolate: dezinfectia spațiului și a suprafețelor; sistemul de ventilație; gestionarea deșeurilor (măști și mănuși potențial contaminate); monitorizarea respectării regulilor.

Pe parcursul anului 2020, nu am înregistrat niciun accident de muncă. Am avut, însă, 105 cazuri de îmbolnăviri cu COVID-19 în rândul angajaților noștri. Din păcate, unul dintre colegii noștri, infectat cu COVID-19, a decedat în spital.

Pentru că perioada de restricții a pus la încercare, în moduri diverse, pe fiecare dintre noi, în funcție de situația particulară a fiecăruia, și pentru că ne-am dorit ca angajații noștri să simtă că sunt sprijiniți pe toate palierele pe care s-ar fi putut simți vulnerabili, le-am facilitat accesul la consiliere specializată în diverse domenii. Astfel, suplimentar față de măsurile luate pentru a preveni riscul de îmbolnăvire cu COVID-19 la locul de muncă, le-am oferit angajaților noștri acces la servicii profesionale de consiliere prin contractarea unui serviciu online/ telefonic de asistență furnizat de persoane specializate în domeniile: consiliere psihologică, asistență juridică și financiară la care angajații noștri au avut acces neîntrerupt.

Activitatea noastră se desfășoară în condițiile respectării prevederilor legale în domeniul muncii, a sănătății și siguranței în muncă, precum și ale standardelor internaționale în domeniu. Respectăm cu strictețe drepturile angajaților noștri, nivelul de rigoare fiind mult peste prevederile legale în domeniu.

Toți angajații noștri, indiferent de tipul de contract de muncă (permanent, temporar, cu normă întreagă sau parțială), au acces la pachetul de beneficii acordat de companie. În anul 2020, beneficiile acordate angajaților noștri au inclus următoarele:

- abonament servicii medicale la un furnizor privat de servicii de sănătate,
- asigurare de viață,
- cotă de bere,
- tichete de masă.

În cursul anului 2020, un număr de 51 de angajați s-au aflat, integral sau parțial, în concediu pentru creșterea copilului. Acest drept a fost exercitat și de femei, și de bărbați, care au efectuat o singură lună de concediu pentru creșterea copilului.

**b. Dialogul social. Respectarea dreptului angajaților de a fi informați și consultați.
Respectarea drepturilor sindicale.**

Anual, efectuăm un sondaj în rândul angajaților, care, în anul 2020, din cauza condițiilor pandemice, a inclus doar angajații cu adrese de e-mail active. Acesta a avut o rată de răspuns de 78%, cu 896 respondenți din totalul de 1 154 care au primit chestionarul.

Ca urmare a feedback-ului primit de la colegi, au fost identificate câteva arii care necesită îmbunătățiri, dintre care membrii Comitetului Executiv au selectat zona de prioritate pentru anul următor. Pentru a ne asigura că vor fi stabilite cele mai eficace și eficiente soluții și că acestea vor fi puse în practică, am constituit un grup de lucru din care fac parte manageri din toate domeniile noastre de activitate. Acest grup de lucru, îndrumat de un consultant extern, a stabilit acțiuni pentru îmbunătățirea ariei respective. Rezultatele vor fi prezentate membrilor Comitetului Executiv, aceștia urmând a decide care acțiuni vor fi puse în aplicare pe parcursul anului 2021.

Respectăm dreptul la liberă asociere. Astfel, angajații din cadrul companiei noastre au posibilitatea să se înscrie în Sindicat, care este afiliat la Federația Sindicatelor din Industria Alimentară. În 2020, 47,6% dintre angajații noștri erau membri de sindicat.

c. Dialogul cu comunitățile locale și acțiunile întreprinse pentru a asigura protecția și dezvoltarea acestor comunități.

În dorința noastră de a păstra deschis dialogul cu membrii din comunitățile locale în care ne desfășurăm activitatea, în fabricile noastre erau organizate anual zile ale porților deschise. Aceste evenimente aveau scopul de a ne apropia de comunitatea locală, de a da ocazia oamenilor de a ne cunoaște mai bine, din interior, și de a-i ajuta să vadă cum muncim și cum producem bere. În anul 2020, din cauza restricțiilor, am fost nevoiți să întrerupem această activitate, pe care sperăm să

o reluăm când condițiile de sănătate publică ne vor permite să organizăm astfel de evenimente în condiții de sănătate și siguranță pentru toată lumea.

Pentru a sprijini sistemul medical la începutul decretării perioadei de carantină, prin intermediul mărcii Timișoreana, am încheiat un parteneriat cu Crucea Roșie Română și am donat 1 000 000 de lei. În plus, am lansat inițiativa de strângere de fonduri #separațidarîmpreună, încurajând românii să contribuie cu donații, prin SMS. La finalul acestei campanii, suma strânsă a depășit 200 000 de lei.

Efectuăm permanent cercetări de piață și analize de marketing de două tipuri:

- analize continue, efectuate lunar, care urmăresc înțelegerea performanței pe care o au mărcile noastre de bere, atât în ceea ce privește consumul, cât și notorietatea în rândul consumatorilor și percepția acestora asupra produselor noastre. Datele culese în urma acestora sunt utilizate pentru a confirma și/ sau corecta anumite acțiuni în piață.
- analize ad-hoc, care au obiective specifice (de testare a comunicării, de stabilire a prețurilor, de alegere a ambalajelor).

d. Acțiuni întreprinse pentru a asigura egalitatea de gen. Angajamente privind combaterea discriminării și promovarea diversității.

Activând într-o industrie în care forța de muncă, prin natura tipurilor de roluri, a fost predominant asigurată de bărbați, ne preocupăm să oferim oportunități egale femeilor și bărbaților în ceea ce privește angajarea, remunerarea și avansarea în carieră. Principiul egalității de șanse și tratament față de angajați indiferent de sex, vârstă, etnie, naționalitate, rasă sau religie este unul de bază în companie și este reflectat atât în Regulamentul Intern, cât și în Codul nostru de conduită. Prin Codul de conduită urmărim încurajarea și respectarea diversității de valori a tuturor angajaților noștri, iar cultura noastră corporativă asigură condiții prin care fiecare angajat să se poată dezvolta folosindu-și competențele și abilitățile unice.

Egalitatea de gen este un principiu inclus și în procesul nostru de recrutare a talentelor în întreaga companie și pentru toate funcțiunile. Ca rezultat, 45% din rolurile noastre de senior management din cadrul Ursus Breweries sunt ocupate de femei, cu obiectivul de a ajunge la 50% până în 2023.

Reprezentativitatea feminină pe diferite paliere în companie pentru anul 2020:

- Angajați – 26%
- Coordonatori de echipe – 38%
- Manageri – 55%
- Directori – 45%
- Membri ai Comitetului Executiv (ExCo) – 12,5%.

Evaluăm anual egalitatea de remunerare între bărbați și femei, iar pentru a ne asigura că întrerupem cercul vicios de prejudecăți și stereotipuri în ceea ce privește egalitatea de șanse, am inclus acest subiect în procesele de management al performanței și managementul talentelor.

Referitor la aspectele privind diversitatea și incluziunea, în anul 2020 ne-am alăturat rețelei LEAD (Leading Executives Advancing Diversity). Am trecut printr-un proces de auto-evaluare a practicilor de diversitate și incluziune (D&I) care existau în companie și a performanțelor noastre în acest domeniu, iar rezultatele acestui proces au constituit o bază solidă pentru elaborarea strategiei D&I în Ursus Breweries pentru următorii trei ani.

Strategia noastră în domeniul diversității și incluziunii (D&I) urmărește: implicarea angajaților noștri prin povești despre D&I, îmbunătățirea practicilor curente în acest domeniu și angajamentul față de un obiectiv clar. Principalii promotori ai acestei strategii în companie vor fi liderii din organizație.

Cu această ocazie, ne-am revizuit modul de colectare și analiză a datelor demografice ale angajaților și suntem în plin proces de definire a unei abordări holistice printr-un set de inițiative care să ne ajute să avem o forță de muncă diversă.

5. Respectarea drepturilor omului

Activitatea noastră este ghidată de Principiile pentru respectarea drepturilor omului, stabilite la nivel de grup și adoptate în anul 2019. Acestea pot fi accesate [aici](#) și includ atât angajamentele noastre în domeniu și modul în care înțelegem noi să aderăm la ele, cât și mecanismele de soluționare a litigiilor, activitățile de informare și pregătire profesională, precum și prevederi cu privire la acțiunile de monitorizare și raportare.

Avem speranța că și partenerii noștri de afaceri, inclusiv furnizorii, înțeleg să adere la Principiile noastre și că își derulează activitățile în relația cu noi pe baza acestora.

Suntem afiliați următoarelor organizații, fiecare dintre acestea având valori proprii și principii pe care ni le-am însușit:

- Alianța Internațională pentru Consum Responsabil (IARD, International Alliance for Responsible Drinking) <https://iard.org/>
- SAFER - Inițiativa OMS pentru controlul alcoolului www.who.int/initiatives/SAFER
- AmCham - Camera de Comerț Româno-Americană www.amcham.ro
- Asociația Română pentru Ambalaje și Mediu (ARAM) www.aram.org.ro
- Asociația Berării României www.berariromaniei.ro
- Federația Patronală Română din Industria Alimentară - ROMALIMENTA www.romalimenta.ro
- Consiliul Investitorilor Străini (FIC) www.fic.ro
- Camera de Comerț Britanică-Română (BRCC) www.brcconline.eu
- International Advertising Association Romania (IAA) www.iaa.ro
- Consiliul Român pentru Publicitate (RAC) www.rac.ro
- Camera Româno-Germană de Comerț și Industrie (AHK) www.ahkrumaenien.ro/ro
- Organizația Patronală a Hotelurilor și Restaurantelor din România (HORA) www.horaromania.org
- Confederația Patronală Concordia www.concordia.ro

6. Combaterea corupției și a dării de mită

Ne derulăm activitatea pe baza principiului abatere-zero de la normele legale și interne. Cadrul intern privind transparența, precum și politicile suplimentare incluse în Codul de etică și conduită în afaceri, Politica anti-mită, Telefonul angajatului și Politica de cadouri și divertisment sunt disponibile pe platformele interne, putând fi accesate oricând de angajații noștri.

Politica privind avertizorii de integritate este comunicată constant la nivelul companiei, oferind fiecărui angajat posibilitatea de a sesiza, sub protecția anonimatului, orice abatere sau suspiciune de abatere de la normele de conduită. Modul în care pot fi formulate sesizări este prezentat corespunzător atât la sediul central, cât și în fiecare dintre fabricile noastre.

În plus, furnizorii noștri au la dispoziție următoarele documente:

- Codul de conduită pentru furnizori <https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Codul-de-Conduita-pentru-Furnizorii-Ursus-Breweries.pdf>
- Politica anti-mită pentru furnizori https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Politica-Anti-Mita_Furnizori-Ursus-Breweries.pdf

7. Riscuri de ordin nefinanciar

Operațiunile noastre se derulează în conformitate cu cerințele următoarelor standarde și sisteme de management: ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 9001, ISO 22000 și ISO 50001. Acestea funcționează sincronizat cu celelalte sisteme de management amintite pe parcursul acestui document, urmărind strategia de dezvoltare durabilă și analiza de risc.

Auditurile anuale sunt derulate cu ajutorul auditorilor interni certificați, în timp ce auditurile externe (de supraveghere și/sau recertificare) se desfășoară fie anual, fie conform calendarului de certificare sau recertificare, prin intermediul unor organisme de certificare acreditate.

Din punct de vedere nefinanciar, riscurile potențiale au fost analizate de specialiștii noștri și au fost încadrate în trei categorii:

a) Riscuri potențiale legate de întreruperea fluxului de producție, de pierderi și de disfuncționalități apărute în lanțul de aprovizionare din cauza pandemiei de COVID-19.

Pentru prevenirea acestor riscuri, s-au luat trei măsuri: protejarea sănătății și susținerea angajaților, inclusiv a familiilor acestora; asigurarea continuității în zonele de producție; asigurarea continuității în fluxul de aprovizionare.

În interiorul companiei, am adoptat rapid măsurile de prevenție și control al bolilor astfel încât riscul de îmbolnăvire în rândul colegilor noștri să fie cât mai redus posibil. De asemenea, am extins programul flexibil de lucru și, acolo unde situația ne-a permis, am încurajat munca de la distanță.

Comunicarea internă a avut ca scop principal informarea angajaților noștri cu privire la evoluția pandemiei, dar și importanța respectării măsurilor de protecție.

Sănătatea emoțională a colegilor noștri a fost mai importantă ca niciodată, așa că le-am oferit tuturor acces la specialiști de profil și la informații din domeniile nutriție, psihologie și mindfulness.

Din perspectivă externă, departamentul achiziții s-a asigurat că fluxul de aprovizionare rămâne constant și că producția își menține parametrii adecvați cererii din piață.

b) Riscuri potențiale derivate din perturbările apărute în activitatea operatorilor din sectorul HoReCa din cauza pandemiei de COVID-19

Din acest punct de vedere, măsurile au vizat atât reorientarea spre sectoare care au funcționat în continuare, cât și susținerea sectorului HoReCa prin ajustarea termenilor contractuali, prin preluarea stocurilor existente, respectiv prin promovarea comenzilor în sistem take-away.

c) Riscuri potențiale derivate din dificultățile de recrutare a personalului de execuție în fabrici și personal înalt calificat din cauza ofertei reduse de forță de muncă în acest domeniu.

Pe acest segment, măsurile noastre sunt canalizate în direcția îmbunătățirii continue a condițiilor de muncă pentru colegii din fabrici, vânzări și birouri, a creșterii încrederii în Ursus Breweries ca angajator, dar și a ajustării pachetelor salariale astfel încât acestea să fie nu doar atractive, ci și motivante din perspectiva carierei.

Autorizată în numele Consiliului de Administrație.

Dragoș Constantinescu
Președinte, Ursus Breweries

Lorant Kovacs
Vicepreședinte Financiar