

A close-up photograph of a hand pulling a black beer tap handle. The tap is brass and is pouring a golden beer with a thick white head of foam into a clear glass. In the background, several other beer taps are visible, each with a blue oval label. One label clearly says 'LA TANK'. The scene is set in a bar or brewery with warm lighting.

URSUS
Breweries

RAPORT DE DEZVOLTARE DURABILĂ 2018-2020

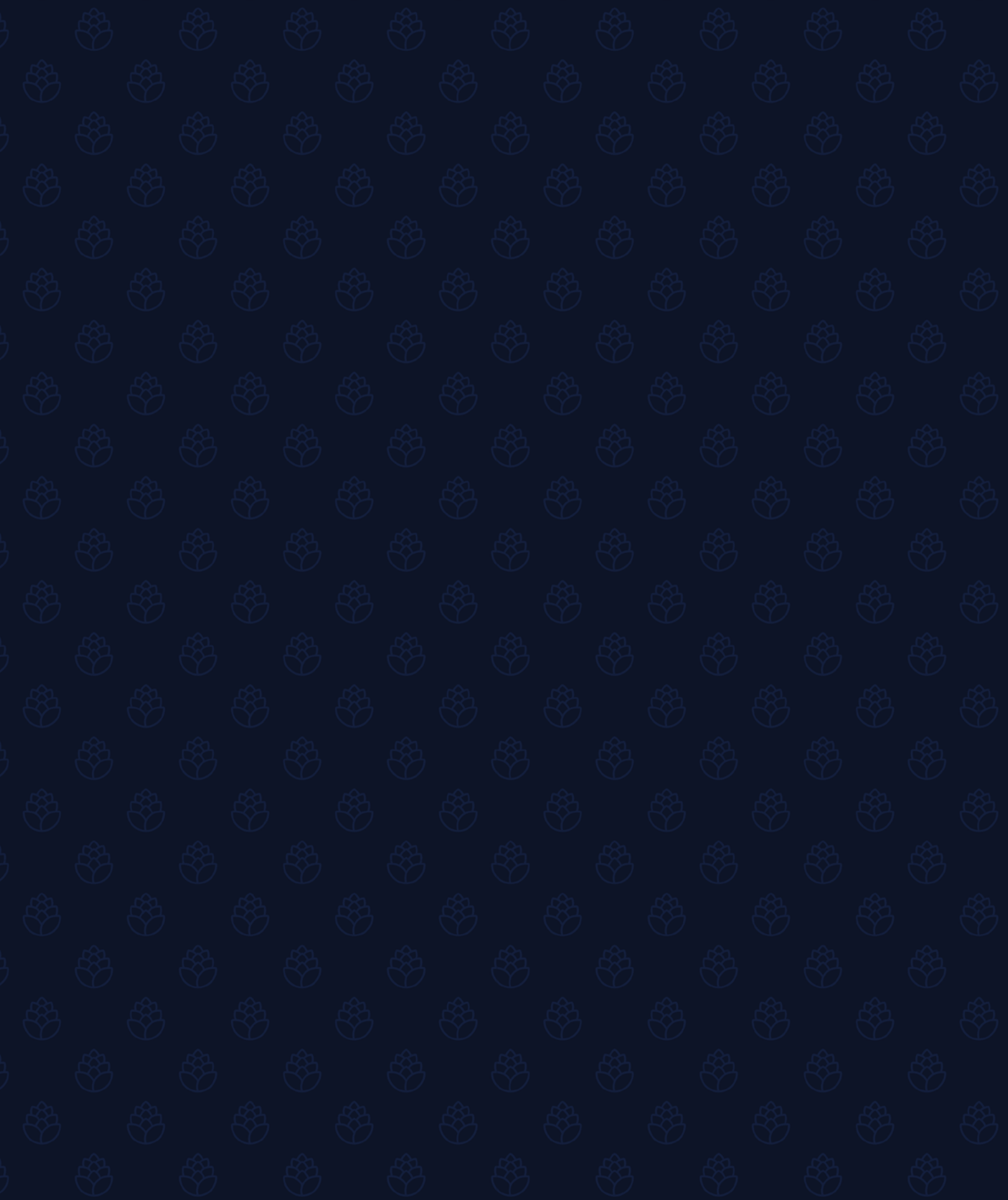
URSUS BREWERIES

Website:
www.ursus-breweries.ro

Adresă:
București, România
Șoseaua Pipera nr. 43,
Floreasca Park, corp A, et. 2

Email:
contact@asahibeer.ro

Telefon:
0372 858 300



URSUS
Breweries

CELE MAI IMPORTANTE REZULTATE DIN 2020



2.057.084.483 RON

Veniturile totale ale companiei¹

1.664

Angajați

RON 282.135.343

Profit brut²

Zero

Rata accidentelor fatale de muncă

7,24 milioane hl

Bere produsă de Ursus Breweries

2.76 hl/hl

Cantitatea de apă / unitate de produs

RON 557.021.901

Taxe³

106.825 tone

Deșeuri reciclabile

71%

Bugetul alocat furnizorilor locali

¹ În deplină conformitate cu legislația fiscală din România. Sursă: <http://www.mfinante.ro/infocodfiscal.html>

² Idem.

³ Cifra include plăți și contribuții la bugetele naționale și locale (cum ar fi accize, TVA, impozit pe venit și contribuții la fondurile de asigurări sociale).

CONTENTS:

În afară de Introducere, al cărei scop este familiarizarea cititorilor cu atmosfera și operațiunile companiei noastre, cele patru capitole ale raportului nostru de dezvoltare durabilă reflectă cine suntem și care sunt prioritățile noastre:

Berea, afacerea noastră, **Elementul uman**, **Responsabilitatea** și **Elementele de mediu**. Noi facem **BERE**.

I. Introducere

- Mesajul Președintelui 08
- Mesajul Vicepreședintelui pentru Afaceri Corporative 09
- Cine suntem 10
- Conducerea noastră 12
- Cum ne desfășurăm activitatea 14
- Legacy 2030, strategia noastră de dezvoltare durabilă 18
- Definirea conținutului acestui raport 20

II. Berea, afacerea noastră

- Transparență fiscală 26
- Etică și integritate 29
- Calitatea ingredientelor, Trasabilitatea 34
- Prezența pe piață, Portofoliul de produse, Cercetarea și inovarea 38
- Respect pentru drepturile omului, conformitate socio-economică a furnizorilor, lanț de aprovizionare sustenabil 42
- Aprovizionare din surse sustenabile 44

III. Elementul uman

- Sănătatea și siguranța angajaților 49
- Dezvoltarea resurselor umane, Instruirea forței de muncă 62
- Diversitatea 67

IV. Elementele de mediu

- Managementul apei 76
- Economie circulară, Ambalare sustenabilă 77
- Neutralitate din punct de vedere al emisiilor de carbon 80

V. Responsabilitate

- Consumul responsabil de alcool și stilul de viață sănătos 87
- Marketing și etichetarea produselor 93
- Parteneriate locale și investiții în comunitate 95
- Facilitarea legăturilor dintre oameni 99

VI. Despre acest raport

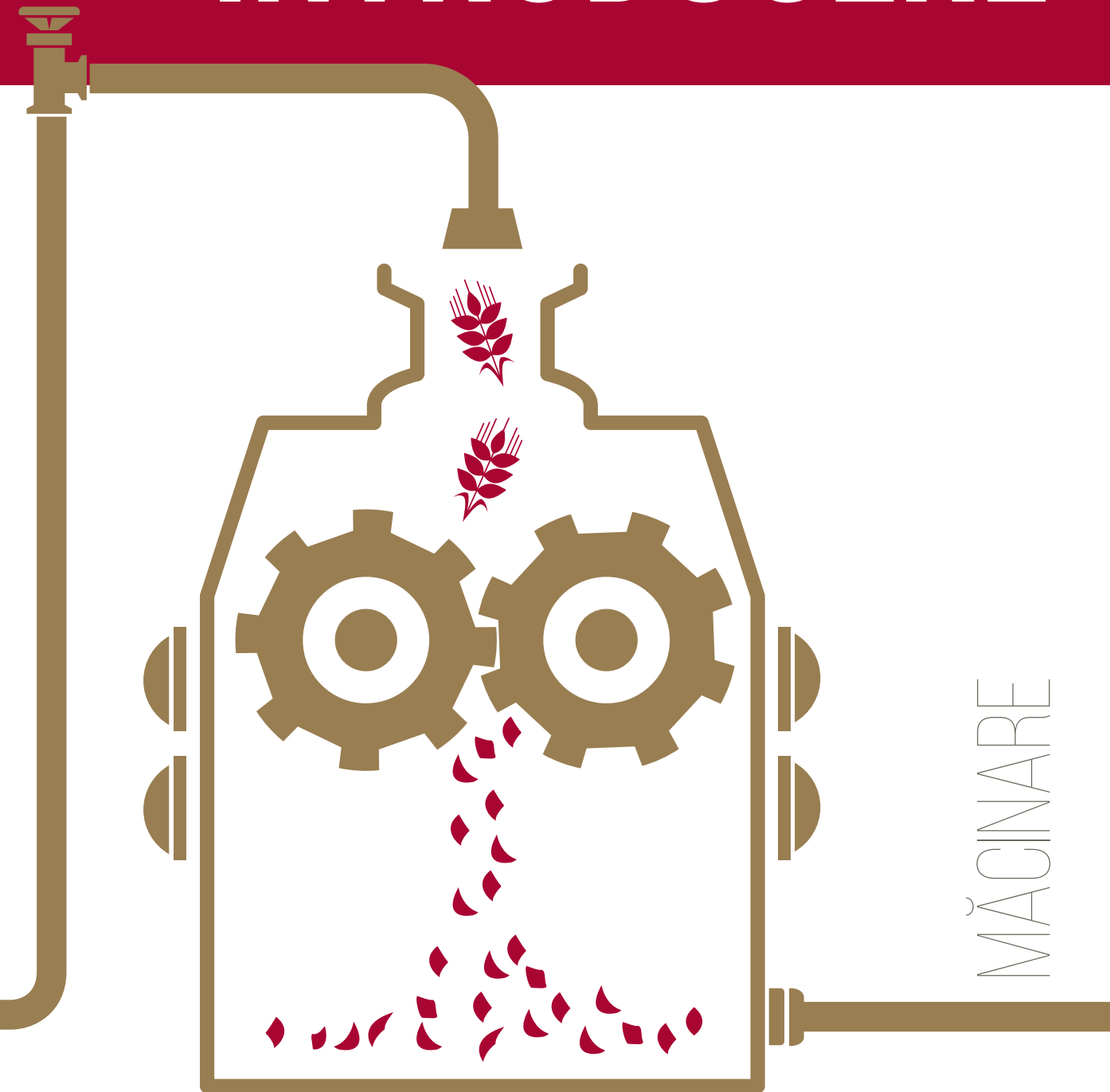
- Prezentare generală 104
- Scop 104
- Perioada de raportare 105
- Standarde de raportare 105
- Mulțumiri 105
- Accesibilitate și feedback 105

Anexă

- Tabel de conținut privind standardele GRI 106

I.

INTRODUCERE



MESAJUL PREȘEDINTELUI

Dorința de a reduce amprenta de carbon, totodată maximizând impactul nostru pozitiv, este la fel de naturală pentru Ursus Breweries precum ingredientele din berile noastre.

În calitate de lider de piață, suntem dedicați livrării berilor noastre prin practici responsabile de afaceri: minimizarea impactului nostru asupra mediului și sprijinirea comunităților în care operăm. În cadrul acestui raport, am prezentat modul în care am început această călătorie, obiectivele pe care le avem, cum ne măsurăm performanța și progresele pe care le-am făcut.

Aș vrea să subliniez faptul că, în 2020, Asahi Europe & International, din care Ursus Breweries face parte, a stabilit niște obiective ambițioase, pentru a avea un impact pozitiv atât asupra planetei, cât și asupra oamenilor. Obiectivele legate de sustenabilitate stabilesc felul în care privim spre viitor și cuprind amprenta neutră de carbon, reducerea consumului de apă, sustenabilitatea resurselor, ambalajele circulare, incluziunea și bunăstarea angajaților și consumatorilor, precum și promovarea alegerilor responsabile.

Suntem mândri că am îmbrățișat aceste obiective și că deja facem pași importanți pentru a le atinge. În contextul dificil

al pandemiei, sănătatea și bunăstarea angajaților noștri au fost prioritare. Am avut o perioadă scurtă de șomaj tehnic pentru câțiva colegi și am suplimentat venitul lor până la 100% din salariu, astfel încât familiile lor să nu fie afectate. De asemenea, pentru colegii noștri din echipa de vânzări, am limitat activitățile care presupuneau interacțiune directă, concentrându-ne pe flexibilitate, astfel încât aceștia să fie protejați.

Adițional, pentru a sprijini eforturile de a răspunde pandemiei, brandul nostru, Timișoreana, în parteneriat cu Crucea Roșie Română, a demarat inițiativa #separațidarîmpreună, donând fonduri pentru achiziționarea de echipamente medicale și promovând mesaje de solidaritate. Nu în ultimul rând, i-am sprijinit pe partenerii noștri din HoReCa, jucătorii economici cei mai afectați de perioada de carantină și de restricțiile impuse, atât prin preluarea stocurilor care nu au fost vândute, cât și prin lansarea unei campanii de comunicare pentru acest sector, prin Asociația Berarii României.

Întorcându-mă la progresul pe care l-am făcut în ceea ce privește obiectivele noastre de dezvoltare durabilă, sunt mândru să împărtășesc că brandul nostru emblematic, Ursus, conduce drumul către sustenabilitate,



renunțând la ambalajele tip PET din 2020. Totodată, am accelerat eforturile de a sprijini consumatorii să facă alegeri responsabile, consolidându-ne portofoliul de băuturi fără alcool prin Cooler, Timișoreana fără alcool și Ursus fără alcool.

De la fermieri la consumatori, ne propunem să punem bazele dezvoltării incluzive, utilizării sustenabile a resurselor, grijii pentru planeta noastră și a consumului responsabil. Toate acestea, combinate cu ingrediente precum bucurie, gust deosebit și mândrie pentru patrimoniul nostru unic, sunt pietre de temelie pentru o moștenire de care să fim mândri.

Mulțumiri,

Paul Barnett

Președinte Ursus Breweries

MESAJUL VICEPREȘEDINTELUI PENTRU AFACERI CORPORATIVE

Mă bucur că vă putem prezenta un nou capitol al călătoriei sustenabile Ursus Breweries. Anii 2018-2020 au marcat, pentru compania noastră, o serie de realizări și progrese în aria dezvoltării durabile, pe care suntem mândri să le putem sumariza în acest raport și să le continuăm în activitatea noastră de zi cu zi.

În 2020 am lansat o strategie solidă de sustenabilitate, cu două borme temporale ambițioase - prima în 2030, iar a doua pentru 2050. Această strategie este construită pe șase piloni: amprenta neutră de carbon, reducerea consumului de apă, sustenabilitatea resurselor și materiilor prime pe care le folosim, incluziunea și bunăstarea angajaților și a consumatorilor, circularitatea ambalajelor și, nu în ultimul rând, alegerile responsabile legate de consumul de alcool. Fiecare dintre acești piloni face parte din prioritățile Ursus Breweries și din agenda zilnică a companiei.

Am făcut progrese în toate ariile strategiei noastre de sustenabilitate și, desigur, ele sunt detaliate în cuprinsul raportului. Unele dintre realizările noastre de care suntem cel mai mândri constau în reducerea consumului de apă la 2.76HL/HL de bere produs, respectiv dezvoltarea portofoliului nostru de produse fără alcool. De asemenea, am continuat să acordăm o atenție deosebită consumului responsabil de alcool, inclusiv prin valorificarea

potențialului deja cunoscutei platforme www.desprealcohol.ro. În această arie am continuat să derulăm programe de prevenire a consumului în rândul minorilor, prin parteneriatele cu organizațiile Centrul Step by Step pentru Educație și Dezvoltare Profesională și Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Copii (FONPC), precum și inițiative de descurajare a consumului de alcool la volan, prin dezvoltarea aplicației pentru mobil Zero la Mie, în parteneriat cu Poliția Română.

Mai mult, ne-am continuat angajamentul pentru comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, cum ar fi: construirea yonelor de relaxare Ciucaș, în care românii din comunitățile locale se pot reuni în zone special amenajate pentru picnic; acțiuni de protejare a mediului înconjurător prin colectare și reciclare în cadrul marilor festivaluri din România precum Untold, Neversea și Oktoberfest; acțiuni de voluntariat prin care am invitat angajații noștri, în ciuda contextului pandemic, să planteze copaci individual etc. Deopotrivă, în dificilul an 2020 am fost alături de români în încercarea cauzată de pandemie și am reacționat rapid la această situație fără precedent, prin inițiativa de sponsorizare și, ulterior, prin strângerea de fonduri Timișoreana - #separațidarîmpreună. Nimic din toate acestea nu ar fi putut fi posibil fără implicarea colegilor din Ursus Breweries și



le suntem recunoscători pentru munca lor de zi cu zi, oricât de cliché ar părea această afirmație în zilele noastre. Ei sunt adevarații noștri ambasadori ai sustenabilității. Vă invit să parcurgeți acest raport, ce urmează standardele internaționale GRI, pentru a descoperi întreaga călătorie din ultimii ani a Ursus Breweries către o reală dezvoltare durabilă. Vă mulțumesc pentru încredere și timpul acordat lecturării și vă invit să ne transmiteți orice sugestii – ele ne sunt utile în susținerea activității noastre și ne vor ajuta să devenim, sper, mai buni, într-o Românie mai bună, împreună.

Așteptăm cu nerăbdare următoarea noastră ediție,

Robert Uzună

Vicepreședinte pentru Afaceri Corporative

CINE SUNTEM

Ursus Breweries SA este o societate pe acțiuni de tip închis și cel mai mare producător de bere din România. Sediul nostru este situat în România, București, Șoseaua Pipera 43, Floreasca Park, clădirea A, etaj 2, sector 2.

Aporturile acționarilor la capitalul companiei sunt următoarele:

- Asahi Breweries Europe Ltd., o societate cu răspundere limitată britanică, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului din Anglia și Țara Galilor sub

nr. 10609034/08.02.2017. Aceasta deține 4,443,728 de acțiuni, ceea ce reprezintă 98,68% din capitalul social;

- alți acționari (persoane fizice și juridice române) care dețin 59,395 de acțiuni, ceea ce reprezintă 1,32% din capitalul social.

2018

2019

2020

Performanțele Ursus Breweries

	Număr de angajați	1.501	1.578	1.664
102-45	Vânzări nete (RON)	1.846.347.458	1.996.631.430	1.612.037.078
	Profit brut (RON)	217.751.148	309.927.161	282.135.343
	Impozit pe profit (RON)	42.214.226	50.639.670	37.401.188
102-41	Angajați acoperiți de contractul colectiv (procent)	55,8%	50,9%	46,7%
	Cantitate de produs (milioane hl)	7,05	7,23	7,24
	Apă folosită/ unitate de bere produsă (hl/hl)	2,83	2,78	2,76

Acoperim întreg teritoriul României. În afara granițelor României, Timișoreana este ambasadorul mărcii noastre. Consumatorii noștri sunt persoane având vârsta minimă legală pentru consumul de alcool. În plus,

ne desfășurăm activitatea cu următoarele tipuri de clienți: comerț tradițional, lanțuri de retail, companii din rețeaua HoReCa și entități precum clienți corporativi.

MISIUNEA NOASTRĂ:

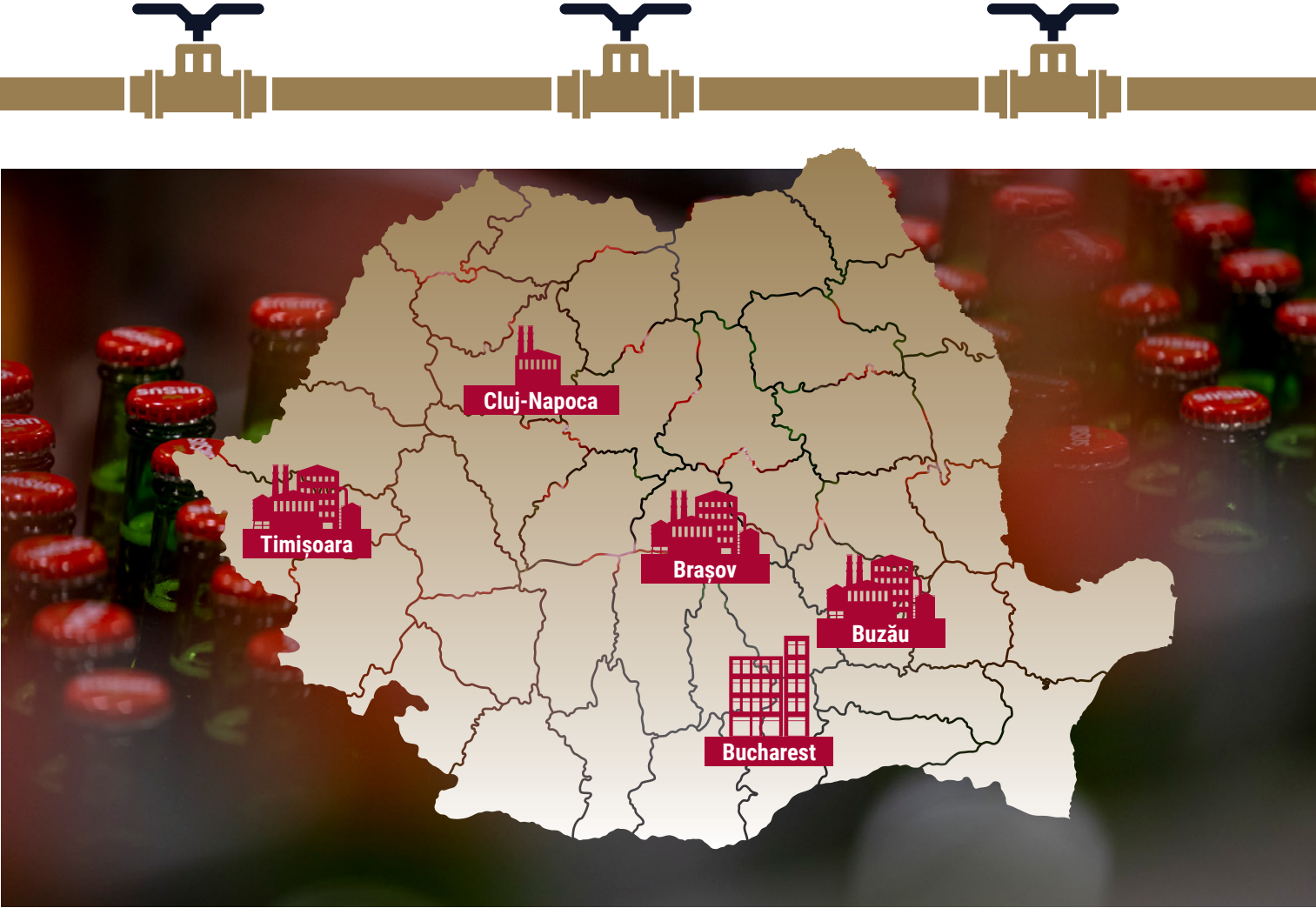
Dăm viață momentelor de bucurie, împreună!

VIZIUNEA NOASTRĂ:

Să fim cea mai admirată companie, construind o Românie mai bună.

COMPORTAMENTELE NOASTRE:

Dedicați; De echipă; Îndrăzneți; Curioși; Credem în oameni.



Ne desfășurăm activitatea în 3 mari fabrici de bere situate în Buzău, Brașov și Timișoara și o mini-unitate de producție în Cluj-Napoca. Din 2020, unitatea noastră din Cluj-Napoca a fost modernizată la stadiul de fabrică de bere artizanală.

CONDUCEREA NOASTRĂ

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este organul suprem de conducere al companiei. Este convocată de Consiliul de Administrație, compus din maximum 5 membri, toți administratori numiți aleși de AGA ordinară. Unul dintre acești membri este numit de AGA în calitate de Președinte al Consiliului de Administrație.

Fiecare membru al Consiliului de Administrație este responsabil pentru realizarea viziunii pe termen lung și a politicii de management pe termen mediu în deplină conformitate cu Politicile Grupului Asahi⁴. Mai mult, la nivel local (operațiunile noastre în România) Președintele Consiliului de Administrație este conducătorul Comitetului Executiv care asigură administrarea afacerii pe plan local. Comitetul Executiv este format din 8 vicepreședinți ai companiei care coordonează principalele departamente strategice: financiar, vânzări, marketing, afaceri corporative, lanț de aprovizionare, tehnic, resurse umane.

La nivel local (operațiunile din România), procentul structurilor superioare de conducere (membri ai Comitetului Executiv) care au fost angajați local (români) la sfârșitul perioadei de raportare a fost de 36,9% (40% pe toată durata anului 2020; 37,5% în 2019; 33,3% în 2018). Locul de muncă al tuturor membrilor este în România. Pe parcursul perioadei de raportare de 3 ani, 100% dintre directorii generali ai fabricilor noastre de bere au fost români.

Două sisteme de management și două comitete suplimentare sunt responsabile sau joacă un rol esențial în procesele decizionale privind problemele de mediu, sociale și economice:

- Comitetul de etică, care urmărește să mențină angajații informați cu privire la Regulamentul de etică corporativă și Ghidul de etică corporativă
- Auditul intern Ursus Breweries are în vigoare un sistem de control intern complet care funcționează pentru a îmbunătăți guvernanta corporativă și pentru a menține o dezvoltare armonioasă împreună cu părțile interesate.
- Sindicate
- Comisia de Criză pentru Pandemie care a fost pe deplin funcțională pe toată durata stării de urgență și își va înceta activitatea odată cu ridicarea restricțiilor asociate Covid.

Inițiative externe

Suntem prezenți în mod activ și lucrăm alături de parteneri în următoarele inițiative:

- Alianța Internațională pentru Consum Responsabil (IARD) <https://iard.org>
- Inițiativa SAFER a Organizației Mondiale a Sănătății pentru controlul consumului de alcool <https://www.who.int/initiatives/SAFER>

Ursus Breweries este membră a următoarelor asociații:

Asociația Berarii României
www.berariiromaniei.ro/en

Camera de Comerț Româno-Americană (AmCham) www.amcham.ro

Camera de Comerț Britanică Română (BRCC) www.brcconline.eu

Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană (AHK)
www.ahkrumaenien.ro/ro

Consiliul Investitorilor Străini (FIC) www.fic.ro

Asociația Română pentru Ambalaje și Mediu (ARAM) www.aram.org.ro

Federația Patronatelor din Industria Alimentară - www.romalimenta.ro

Organizația Patronală a Hotelurilor și Restaurantelor din România (HORA)
www.horaromania.org

Consiliul Român pentru Publicitate (RAC)
www.rac.ro/EN

International Advertising Association România (IAA) www.iaa.ro

Confederația Patronală Concordia (prin Asociația Berarii României)
www.concordia.ro

MEMBRI AI COMITETULUI EXECUTIV

În momentul lansării raportului, 2021



Paul Simon Barnett

Președinte Ursus Breweries



Iulia Andreșoiu

Vicepreședinte Marketing



Zuzana Balejova

Vicepreședinte Resurse Umane



Alina Bulgariu

Vicepreședinte Financiar



Glenn Burgess

Vicepreședinte Lanț de aprovizionare



Gabriela Crețu

Vicepreședinte Vânzări



Duncan Crow

Vicepreședinte Tehnic



Robert Uzună

Vicepreședinte Afaceri Corporative

MEMBRI AI COMITETULUI EXECUTIV

În perioada de raportare 2018-2020

Președinte Ursus Breweries

Dragoș Contantinescu, februarie '19 - mai '21

Vicepreședinte Financiar

Igor Thikonov, ianuarie '14 - octombrie '18

Vicepreședinte Tehnic

Lorant Kovacs, iulie '20 - august '21

Claudiu Fuiorea, mai '15 - iulie '20

Vicepreședinte Vânzări

Guy Van Geel, februarie '19 - iulie '21

Vicepreședinte Lanțul de aprovizionare

Sorin Harabagiu, aprilie '18 - februarie '19

Vicepreședinte Marketing

Tiarnan Ó hAimhírgín, iunie '16 - aprilie '21

Vicepreședinte Afaceri Corporative

Glenn Burgess

Vicepreședinte Resurse Umane

Marek Dvorak, februarie '19 - martie '21

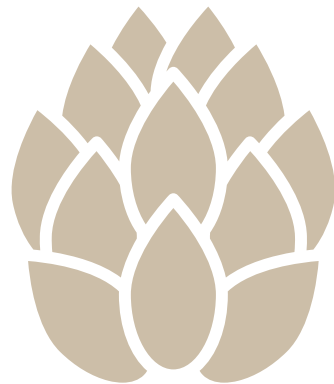
Mihai Bârsan, aprilie '14 - decembrie '18

Robert Uzună

Kenney Robert Victor, august '15 - mai '18

⁴ Site-ul Grupului Asahi: <https://www.asahigroup-holdings.com/en/company/governance/>

CUM NE DESFĂȘURĂM ACTIVITATEA



Politicele interne de etică

Avem toleranță zero pentru mită și corupție. Cadrul nostru de transparență și informațiile substanțiale referitoare la politicile anti-mită, inclusiv Codul nostru de conduită și etică în afaceri, precum și Politica anti-mită și Politica privind cadourile și protocolul care o completează, sunt disponibile pentru întreg personalul nostru prin intermediul unei platforme interne. Telefonul Angajatului (Politica Whistleblowing) este comunicat în cadrul organizației, în mod constant, oferind tuturor angajaților posibilitatea de a face dezvăluiri confidențiale cu privire la suspiciuni de încălcare sau abatere. Informațiile de contact pe care le pot folosi angajații sunt afișate în toate locațiile noastre.

Politici adresate furnizorilor:

Relațiile noastre de afaceri sunt guvernate de două politici privind furnizorii, atât publice, cât și obligatorii, pentru oricare dintre furnizorii noștri: Politica anti-mită pentru furnizori https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Anti-Bribery-Policy-Supplier-Version_Ursus-Breweries.pdf

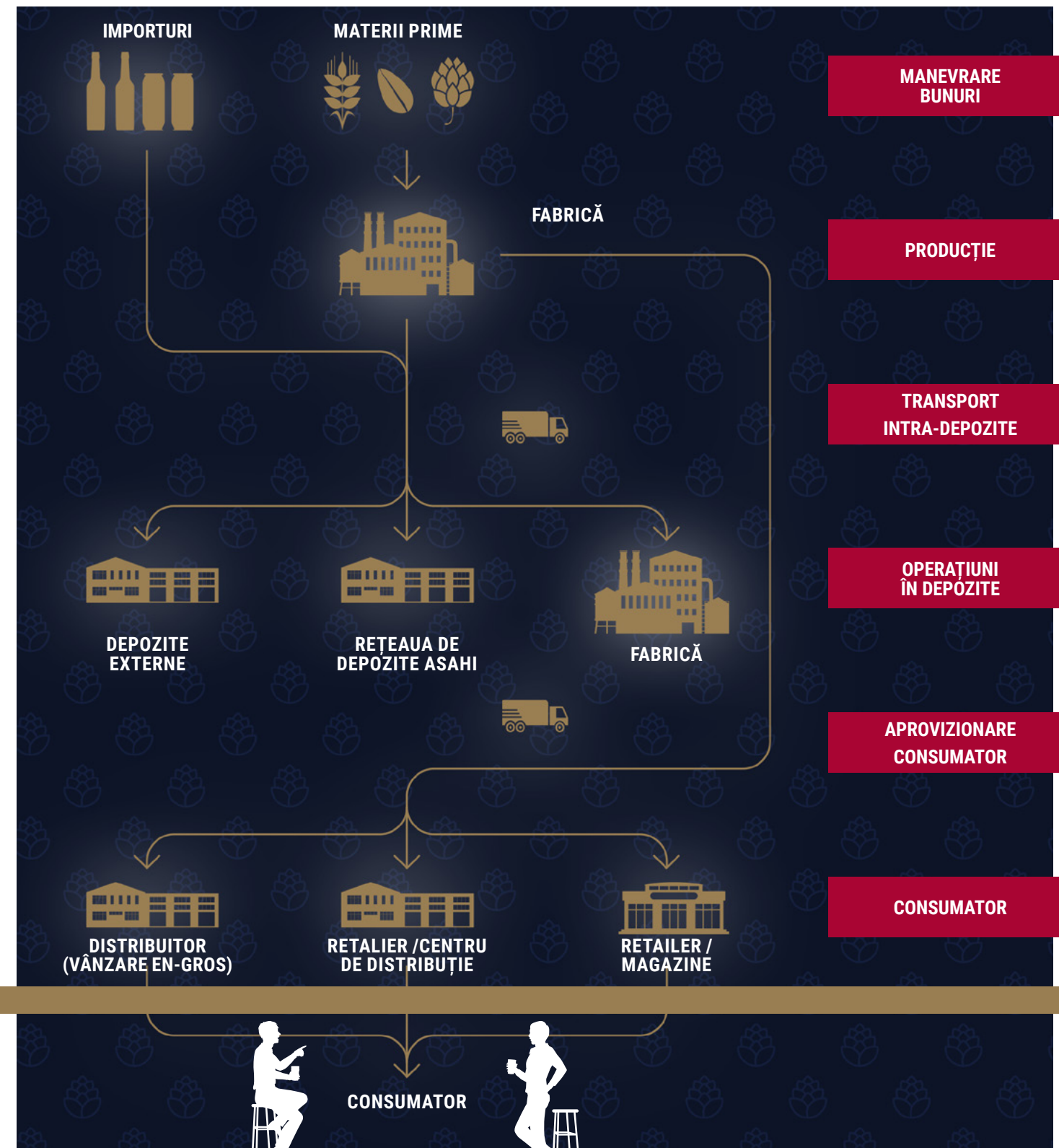
Codul de conduită al Furnizorilor <https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Ursus-Breweries-Supplier-Code-of-Conduct.pdf>

Lanțul nostru de aprovizionare

Manipularea mărfurilor primite, producția, transportul între depozite, operațiunile din depozite, aprovizionarea și consumatorii sunt cei șase piloni ai lanțului nostru valoric, care și-a menținut structura prezentată în raportul nostru anterior de sustenabilitate, la pagina 14⁵.

Totuși, din 2018, avem un nou depozit în Cluj-Napoca, care este o clădire de clasă A. În 2020 am deschis două depozite suplimentare, unul la Buzău și celălalt la Timișoara. De asemenea, în 2020 am închis un depozit secundar din Buzău. În același an, am finalizat trecerea de la motostivuitoare pe gaz la cele electrice. Din octombrie 2020, toate operațiunile (producție și depozitare) sunt efectuate cu echipamente electrice.

⁵ Site-ul Ursus Breweries: https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2020/09/Raport_EN_final.pdf



Mărcile noastre 2018-2020

Branduri locale



Branduri internaționale



Branduri locale: Ursus, Timișoreana, Ciucas, Stejar, Azuga.

Branduri internaționale: Pilsner Urquell, Asahi Super Dry, Meantime, Peroni Nastro Azzurro, Grolsch, Efes, St. Stefanus, Kingswood, B-life.

Principiul precauției:

Sistemul nostru de management al riscurilor este plasat în centrul politicilor noastre de management și se bazează pe elemente fundamentale care ne permit să îmbunătățim atât planificarea strategică, cât și procesul de luare a deciziilor. Suntem certificați conform cerințelor următoarelor standarde ale sistemelor de management: ISO14001, OHSAS18001, ISO9001, ISO22000 și ISO50001.

Pentru a identifica și evalua riscurile cheie și pentru a planifica reacții anticipate, fiecare departament efectuează evaluări ale riscurilor care sunt discutate în continuare în comitete și ședințele consiliului de administrație.

Auditurile interne sunt efectuate anual de auditori interni certificați. Auditurile de supraveghere externă sunt efectuate anual și de către organisme acreditate. După caz, auditurile de recertificare sunt efectuate la fiecare trei ani. Exercițiile regulate și instruirea continuă sunt componente cheie în prevenirea oricăror riscuri de incidente de mediu.



LEGACY 2030: STRATEGIA NOASTRĂ DE DEZVOLTARE DURABILĂ

Muncim din greu în prezent, ne concentrăm să facem o zi de mâine mai bună și ne stabilim standarde înalte. Acest efort se regăsește în gustul băuturilor noastre, dar și în modul în care compania noastră acționează.

Considerăm că moștenirea noastră nu constă doar în bucuria pe care o aducem prin băuturile noastre. Este vorba și despre impactul asupra oamenilor cu care lucrăm: consumatorii care ne beau berle; fermierii; chiar și planeta. Impactul pozitiv asupra tuturor acestor elemente poate crea o moștenire cu care să ne mândrim.

Darurile naturii sunt esențiale pentru a produce o bere cu gust deosebit, așa că ne angajăm să ne desfășurăm activitatea în armonie cu natura. O facem nu doar pentru noi, ci și pentru generațiile următoare.

Legacy 2030, strategia noastră de dezvoltare durabilă, se concentrează pe pilonii: Planetă, Oameni, Portofoliu și Profit.

Trăim într-unul dintre cele mai importante decenii, care ne va stabili viitorul. Dacă a fost vreodată momentul potrivit să acționăm, acesta este acum. Mai mult, suntem conștienți că lucrurile nu vor începe să se miște de la sine. Ca întotdeauna, liderii trebuie să conducă. Fiind lideri pe majoritatea piețelor în care activăm, considerăm că trebuie să conducem prin puterea exemplului.

Am început deja asta. Am pus sustenabilitatea în centrul strategiei noastre și intenționăm să ne accelerăm eforturile pe măsură ce mergem mai departe. Facem atât lucruri mari, cât și o mulțime de lucruri mai mici.

Prin acțiunile noastre, contribuim la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU, concentrându-

ne pe domeniile în care putem avea un impact, folosindu-ne de amploarea afacerii noastre, de lanțul de aprovizionare sau parteneriatele noastre.

Mai mult decât oricând, sustenabilitatea creează legături între oameni, cu condiția să ne menținem mintea deschisă și să ne concentrăm pe reducerea impactului negativ, pentru a le maximiza pe cele pozitive. Pe de altă parte, transparența și, în special, raportarea privind sustenabilitatea, reprezintă un exercițiu care ne menține conectați cu părțile interesate. Îi ascultăm, ne pasă de așteptările lor, le colectăm părerile, dezvoltăm inițiative comune și apoi le retransmitem acestora.

În trecut, ne-am concentrat în principal pe activitățile desfășurate în fabricilor noastre de bere. Acum, însă, ne confruntăm cu o provocare mai mare decât noi. Ne putem aduce contribuția, dar înțelegem din ce în ce mai mult și nevoia de a implica și partenerii noștri, furnizorii și clienții, pentru a servi unui bine suprem. Ne bazăm pe ceea ce BERE a reușit să facă secole întregi – să aducă oamenii împreună.



BEREA definește ceea ce facem. Prin urmare, am corelat cei patru piloni strategici de dezvoltare durabilă cu cele patru domenii care definesc acțiunile noastre:

Profit = Berea, afacerea noastră

Oameni = Elementul uman

Portofoliu = Responsabilitate

Planeta = Elementele de mediu

Pentru a oferi acces deplin și transparent la Legacy 2030, strategia noastră corporativă de dezvoltare durabilă, dați clic pe acest link și veți putea să vă familiarizați cu o serie de obiective care, atunci când sunt îndeplinite, ne vor face mândri:

<https://www.asahiinternational.com/images/sustainability/Sustainability-brochure-Legacy-2030.pdf>

**NOI
FACEM
BERE.**



DEFINIREA CONȚINUTULUI ACESTUI RAPORT

Dialogul cu părțile interesate

102-43 102-46

Există o singură modalitate de a intra în contact cu piața, partenerii de afaceri, factorii de decizie, ONG-urile sau orice alte părți interesate: prin transparență și implicare constantă.

Suntem prezenți într-o serie de inițiative și membri în diferite asociații (consultati [pagina 12](#)), unde interacționăm activ cu toate categoriile de părți interesate, așa cum este descris în raportul nostru anterior⁶, la pag. 20-21. Deși procesul nostru de raportare a fost întrerupt din motive întemeiate și semnificative, interacțiunile noastre cu părțile interesate nu au avut de suferit.

Interesul nostru pentru bunăstarea și satisfacția în muncă a angajaților noștri a fost mai mare ca niciodată, iar acest lucru se reflectă în sondajele angajaților noștri, care sunt acum efectuate atât la nivel local, cât și la nivel de grup (consultati [pagina 47](#)).

Relațiile cu reprezentanții noștri sindicali au continuat să fie strânse, sănătatea și securitatea, dezvoltarea personalului, beneficiile angajaților, instruirea angajaților și, mai recent, protecția împotriva Covid clasându-se printre subiectele discutate.

Legislația, în special în ceea ce privește dezvoltarea durabilă în general, și protecția mediului, ambalajele și deșeurile în special, a fost un subiect de îngrijorare în întâlnirile noastre de afaceri, unde prezența noastră a indicat atât un mare interes, cât și un sprijin adecvat.

În calitate de producător de bere, știm că cei care consumă produsele noastre trebuie să fie conștienți de calitatea acestora, ce ingrediente folosim, beneficiile precum și limitările consumului de alcool. Prin urmare, am continuat să cooperăm cu părțile implicate pe plan social, precum ONG-urile, entitățile de protecție a consumatorilor și organisme de supraveghere a activităților de marketing.

Pe lângă eforturile noastre regulate, în scopul elaborării prezentului raport am derulat un proces consultativ. Acesta a fost construit în urma rezultatelor tuturor întâlnirilor majore menționate mai sus, dublate de interviuri unu-la-unu cu un număr mic de părți interesate. Având în vedere oboseala recentă provocată de mediul on-line și expunerea excesivă la sondaje on-line, în loc să riscăm să înregistrăm o rată de răspuns foarte scăzută, ne-am concentrat pe interacțiunile calitative.

Suntem recunoscători tuturor celor 20 de părți interesate competente care reprezintă cele mai semnificative grupuri:

102-42

- reprezentanți ai departamentelor de afaceri esențiale din Ursus Breweries, cum ar fi cele de calitate, sănătatea și siguranța angajaților; resurse umane; achiziții; audit intern; tehnic; sindicat; dezvoltare durabilă, plus un reprezentant pentru achiziții al Grupului Asahi)
 - autorități locale (un primar), ONG-uri, furnizori de ambalaje, transportatori, distribuitori, comercianți cu amănuntul, mediul academic și agenții.
- Preocupările și subiectele de interes ale acestora sunt detaliate în tabelul următor, în timp ce rezultatul analizei de materialitate este prezentat în matricea de la [pagina 23](#).

GRUPUL PĂRȚILOR INTERESATE

AȘTEPTĂRI

102-40 102-44

Influenceri

Toate subiectele materiale acoperite de matricea de materialitate. Nu au fost adăugate subiecte suplimentare la listă.

Parteneri

Toate subiectele materiale acoperite de matricea de materialitate. Nu au fost adăugate subiecte suplimentare la listă.

Generatorii de valoare

Toate subiectele materiale acoperite de matricea de materialitate. Nu au fost adăugate subiecte suplimentare la listă.

Cumpărători

Toate subiectele materiale acoperite de matricea de materialitate. Nu au fost adăugate subiecte suplimentare la listă.

Analiza materialității

A existat un decalaj semnificativ în practica noastră de raportare, lucru de care suntem conștienți. Prin urmare, pentru a ne actualiza cu privire la noutățile în materie de legislație internațională, diferitele cadre și metodologii de raportare și cele mai bune practici din industria noastră, am efectuat o analiză comparativă și a diferențelor.

Un alt pas al procesului a fost să privim în viitor prin verificarea proceselor noastre de afaceri în raport cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale ONU, noile politici de mediu la nivelul UE (Pactul Verde European, Fit for 55, Directivele de subdezvoltare precum lanțul de aprovizionare și actele de raportare a durabilității) și Strategia de Dezvoltare Durabilă a României. O explicație amănunțită și adecvată a contextului de durabilitate aplicabil este inserată sub majoritatea subiectelor materiale.

Rezultatele, adică subiectele sociale, de mediu și sociale care îi fac pe oameni să reacționeze și companiile să-și revizuiască strategiile, au fost corelate cu prioritățile noastre de afaceri la nivel global, regional și local și cu obiectivele noastre de dezvoltare durabilă. Acestea au fost discutate în continuare în interviurile noastre unu-la-unu cu părțile interesate, care au oferit în mod deschis feedback și contribuții suplimentare.

Interesele lor și domeniile de îngrijorare din punct de vedere al durabilității sunt reflectate în lista de subiecte materiale de mai jos.

Odată finalizați toți acești pași, echipa de dezvoltare durabilă a priorizat subiectele în conformitate cu recomandările din Standardul GRI101.

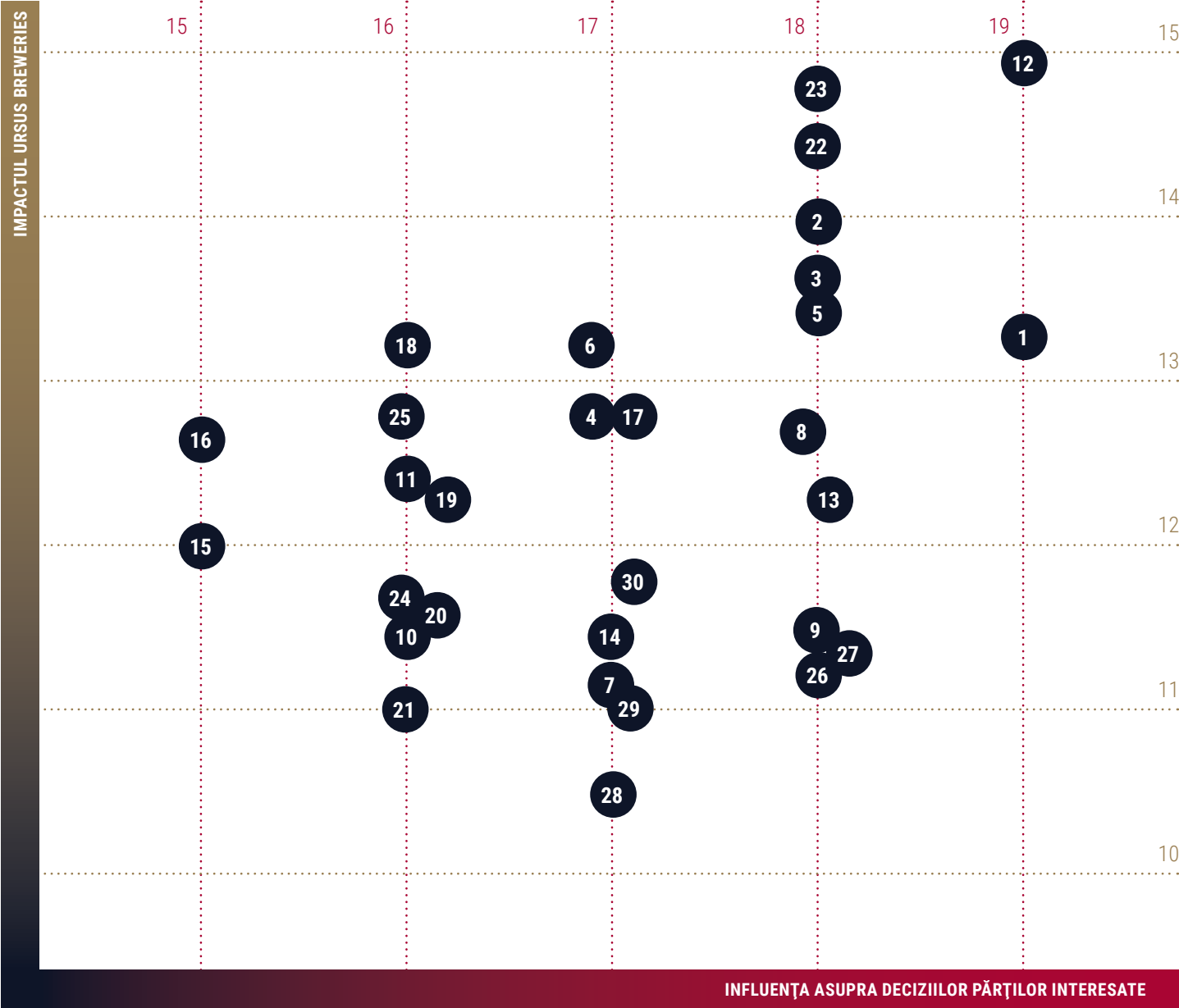
⁶ Site-ul Ursus Breweries: https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2020/09/Raport_EN_final.pdf

LISTA TEMELOR MATERIALELE

102-47

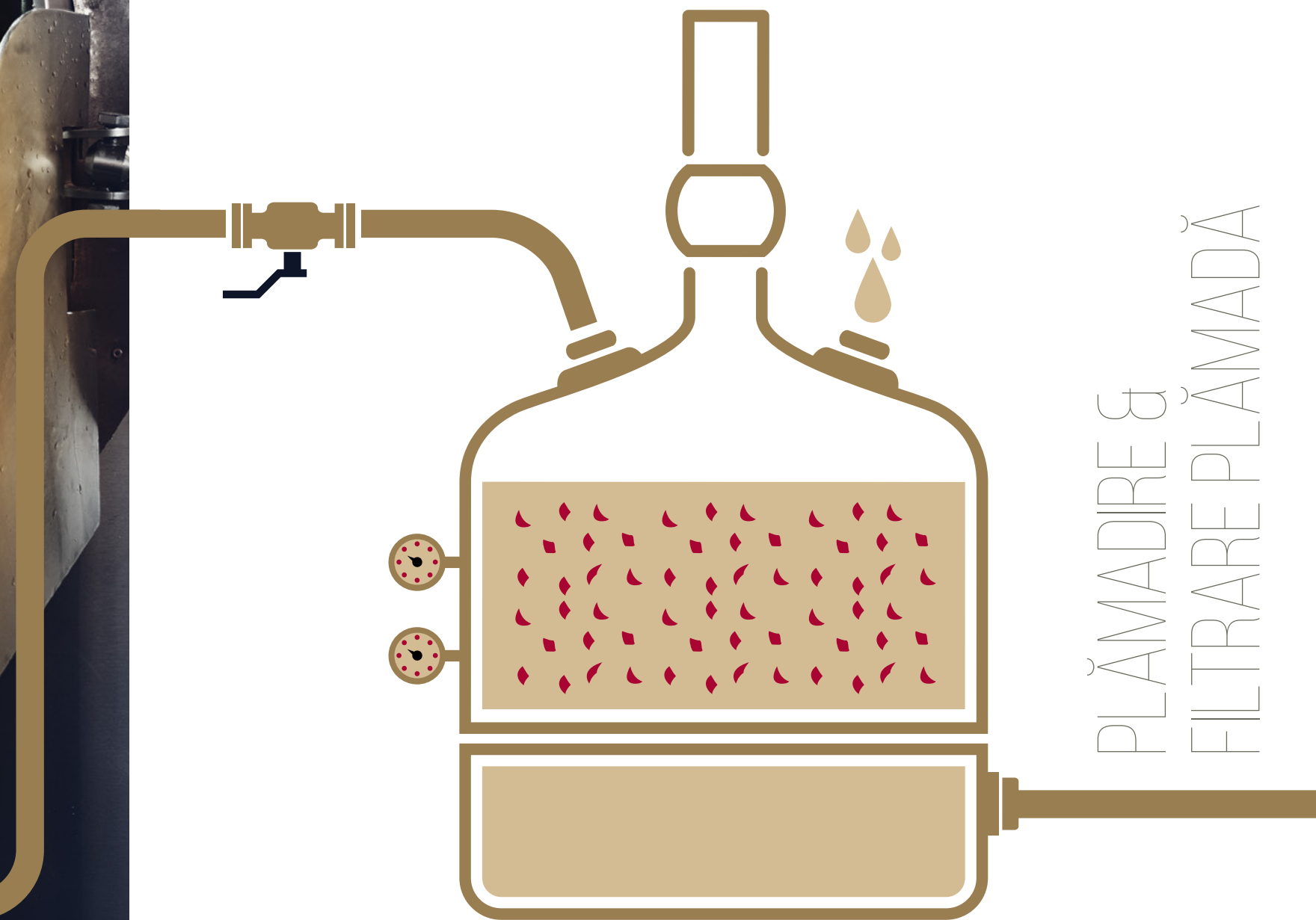
INDEX	TEMĂ
BEREA, AFACEREA NOASTRĂ	
1	Transparența fiscală
2	Etica și integritatea
3	Calitatea ingredientelor
4	Trasabilitatea
5	Prezența pe piață
6	Portofoliul de produse
7	Cercetarea și inovația
8	Respectul pentru drepturile omului (lanțul de aprovizionare)
9	Conformitatea socio-economică a furnizorilor
10	Sustenabilitatea lanțului de aprovizionare
11	Aprovizionarea din surse sustenabile (materii prime sustenabile, agricultură sustenabilă)
ELEMENTUL UMAN	
12	Sănătatea și siguranța la locul de muncă al angajaților
13	Dezvoltarea resurselor umane
14	Instruirea forței de muncă
15	Diversitatea (sprijinirea femeilor în creșterea și dezvoltarea lor)

INDEX	TEMĂ
ELEMENTELE DE MEDIU	
16	Managementul Apei
17	Economia circulară (reciclarea)
18	Ambalarea sustenabilă (utilizarea materialelor)
19	Schimbările climatice (reducerea emisiilor de carbon de-a lungul lanțului de aprovizionare)
20	Transportul și răcirea
21	Emisii (operațiuni)
RESPONSABILITATEA	
22	Consumul responsabil de alcool (consumatori)
23	Consumul responsabil de alcool (angajați)
24	Stilul de viață sănătos
25	Marketing și etichetarea produselor
26	Parteneriatele locale (cu furnizorii și comunitățile)
27	Parteneriatele locale (cu fermieri, cooperative, mediul academic)
28	Facilitarea legăturilor dintre oameni (din punct de vedere al comunității)
29	Facilitarea legăturilor dintre oameni (în cadrul organizației)
30	Investiții în comunitate



II.

BEREA, AFACEREA NOASTRĂ



PLĂMADIRE &
FILTRARE PLĂMADĂ

TRANSPARENȚA FISCALĂ

La începutul călătoriei noastre de raportare în domeniul sustenabilității (2013-2014), transparența fiscală a fost identificată ca fiind un subiect extrem de relevant. La acel moment, nu exista un standard GRI specific pe care să ne putem baza, dar practica noastră de raportare a fost pe deplin aliniată la cerințele unui standard GRI care a intrat în vigoare în luna ianuarie a anului 2021.

Este firesc ca toate părțile noastre interesate (detalii la [pagina 21](#)) să manifeste interes față de transparența noastră fiscală: autoritățile centrale și locale trebuie să finanțeze serviciile publice esențiale, prin urmare impozitul pe profit este esențial pentru stabilitatea economică; angajați noștri și cei ai furnizorilor necesită acces egal la serviciile publice (precum educație, sănătate, scheme de pensii, utilități, infrastructură); ONG-urile sunt dornice să coopereze cu un partener responsabil și de încredere; comunitatea de consumatori este mai atentă ca niciodată la practicile de afaceri responsabile și, nu în ultimul rând, vrem să facem orice angajat, din prezent sau viitor, să fie mândru că lucrează pentru o companie responsabilă. Singura soluție viabilă pentru o dezvoltare cu adevărat durabilă a întregului nostru ecosistem este să fim extrem de sânguincioși și excepțional de transparenți în chestiunile fiscale.

De asemenea, impozitarea⁷ este esențială



no 17

Consolidarea mijloacelor de implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă.

pentru implementarea a multe proiecte ambițioase aprobate în cadrul Facilității de Redresare și Reziliență a UE⁸, respectiv a altor inițiative UE, cum ar fi piața unică digitală, cadrul privind clima și energia pentru 2030 sau economia circulară. În acest context, este de remarcat faptul că România a aderat, în 2013, la Forumul Global privind Transparența și Schimbul de Informații în Scopuri Fiscale⁹.

Având un impact mare asupra economiei și societății românești și fiind un vehicul important în dezvoltarea pieței, plățile noastre către bugetul României includ: accize pe alcool, accize, impozit pe profit sau impozite pe venit aferente forței de muncă.

Politicile noastre fiscale sunt guvernate de un set de linii directoare și proceduri specifice. Acestea detaliază elementele strategiei, politici și operațiunilor legate de impozitare și includ proceduri administrative. Respectarea acestor proceduri de către Ursus Breweries și toți angajații noștri este obligatorie.

Strategia noastră fiscală pune bazele pentru gestionarea sănătoasă a riscurilor derivate din operațiunile de afaceri ale companiei, îndeplinind în totalitate toate cerințele (inclusiv respectarea legislativă și obligațiile de raportare), documentând temeinic toate procesele fiscale, pe lângă identificarea și implementarea controalelor adecvate.

Ne îndeplinim obligațiile fiscale globale în deplină conformitate cu toate legile fiscale locale și internaționale și cu liniile directoare ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Respectăm pe deplin legile fiscale din România (adică Codul Fiscal) și efectuăm o planificare eficientă pentru desfășurarea activității de afaceri.

Operăm pe baza unui Cod de conduită fiscală cuprinzător. Scopul său principal este de a asigura desfășurarea adecvată a afacerilor fiscale în materie de administrare fiscală și transparență fiscală, echilibrând în același timp interesele diferitelor părți interesate.

Abordarea fiscală este încorporată în fiecare aspect al organizației, prin diferite mecanisme, cum ar fi: politicile fiscale (de exemplu, Manualul privind accizele și politica de mediu), instruirea și îndrumarea oferite angajaților relevanți cu privire la legătura dintre strategia fiscală, strategia de afaceri și dezvoltarea durabilă. De asemenea, compania are o planificare a succesiunii pentru funcțiile din cadrul organizației care sunt responsabile de impozite și participă (prin reprezentanții săi) la inițiative de transparență fiscală sau la asociații reprezentative ce urmăresc să dezvolte cele mai bune practici referitoare la declarațiile cu privire la impozite sau să instruiască părțile interesate cu privire la aspecte legate de impozitare.

Codul de conduită fiscală stabilește mentalitatea fundamentală a Ursus Breweries cu privire la desfășurarea afacerilor fiscale, iar implementarea acestuia este asigurată de un set de linii directoare și proceduri care se aplică companiei noastre și angajaților săi: Politici, obiective și ținte, responsabilități, resurse, mecanism de reclamație (de exemplu, Telefonul Angajatului), precum și forumuri și proiecte specifice care abordează chestiuni fiscale. Codul de conduită fiscală este stabilit și gestionat de echipa fiscală, supravegheată

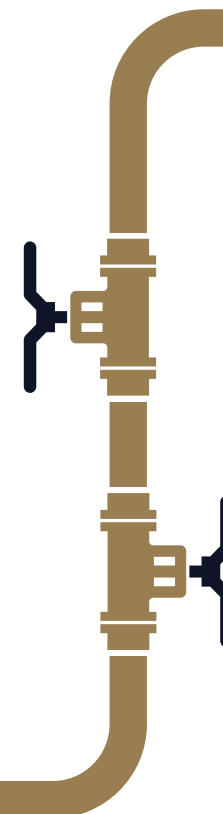
de vicepreședintele financiar, care este, de asemenea, membru al comitetului executiv al companiei.

Activitățile de zi cu zi sunt atribuite managerului fiscal senior și specialiștilor interni în domeniul fiscal. Managerul fiscal principal raportează direct vicepreședintelui financiar. După caz, marile companii fiscale și juridice și alte firme mici oferă consultanță și asistență tehnică fiscală.

Codul de conduită fiscală este verificat și revizuit în mod constant, în conformitate cu îmbunătățirile la nivel de Grup și/sau

în conformitate cu modificările legislației fiscale locale. Există comisii specifice și alte forumuri care evaluează abordarea executivului (de exemplu, grupul operativ pentru sustenabilitate). De asemenea, există un proces anual de audit extern care asigură corectitudinea și eficacitatea abordării executivului privind fiscalitatea.

După cum s-a menționat mai sus, avem mecanisme de raportare a comportamentelor imorale sau ilegale și care pot afecta integritatea organizației în materie fiscală și respectăm principiile Telefonului Angajatului (Politica Whistleblowing).



⁷ Sursă: Comisia Economică https://ec.europa.eu/taxation_customs/system/files/2019-01/15_01_2019_communication_towards_a_more_efficient_democratic_decision_making_eu_tax_policy_en.pdf

⁸ Sursă: Comisia Economică https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en

⁹ Sursă: OECD <https://www.oecd.org/newsroom/theglobalforumontaxtransparencywelcomesromaniaasnewmember.htm>

Această schemă a fost creată pentru a încuraja identificarea timpurie a riscurilor asociate cu activitățile corporative ale Ursus Breweries și pentru a preveni transformarea riscurilor în probleme grave. În cazul în care problema implică o încălcare sau o potențială încălcare a legilor și reglementărilor relevante sau a prevederilor Codului de conduită Ursus Breweries și în cazul în care problema nu poate fi rezolvată în mod satisfăcător de către structura organizatorică convențională, denunțatorul este încurajat să abordeze persoanele de contact atât din interiorul, cât și din afara companiei. Membrii Consiliului de Audit Intern și a Comitetului Executiv, precum și șeful Departamentului de Afaceri Juridice

relevante. În cazul identificării unei probleme, aceasta este tratată în mod corespunzător, apoi denunțatorul este informat referitor la rezultat. Politicile Sistemului Intern de Raportare Ursus Breweries garantează confidențialitatea și stipulează că nicio persoană nu va suferi un tratament prejudiciabil ca urmare a depunerii unei plângeri.

Ne asumăm angajamente regulate cu autoritățile fiscale, care nu sunt întotdeauna caracterizate de convergență. Cu toate acestea, căutăm în mod activ oportunități de dialog și ne străduim să rezolvăm opiniile divergente. Un exemplu este dubla impunere;

având atribuții în multe domenii, inclusiv de fiscalitate. Este relevantă pentru această temă prezența noastră în grupuri de lucru specifice care cooperează cu autoritățile române (Parlament, Guvern, Președinție, Consilii Județene și Primării/Primari), asociații ale industriilor (Berarii României, AmCham, Concordia, FIC etc.), alte părți interesate. (de exemplu, ONG-uri, grupuri/asociații de consumatori, parteneri de afaceri cheie, birouri ale organizațiilor internaționale – Comisia UE, Banca Mondială etc.), toți interesați să mențină sau să îmbunătățească cadrul de reglementare necesar pentru îndeplinirea obiectivelor noastre legate de licența de operare.

ETICA ȘI INTEGRITATEA



al Ursus Breweries sunt punctele focale interne, în timp ce un avocat extern servește ca legătură externă. Se asigură anonimitatea pentru toate sesizările denunțătorilor. Este posibilă raportarea prin poștă, personal și prin e-mail, 24 de ore din 24, 7 zile din 7.

atunci când apar astfel de probleme, căutăm să cooperăm cu autoritățile fiscale și să le rezolvăm.

Facem parte dintr-o serie de inițiative și suntem membri în cadrul mai multor organizații (consultați listele detaliate la pagina 12), toate platforme pentru un dialog deschis și transparent cu instituțiile,

În plus față de alți indicatori de performanță relevanți (cum ar fi numărul de angajați sau volumul de vânzări) care au fost incluse în secțiunea Despre compania noastră -> Cine suntem din acest raport (consultați pagina 10), prezentăm date suplimentare pentru a completa prezentarea generală a transparenței fiscale ca material tematic pentru acest raport:

	2018	2019	2020
Profit/ pierdere înainte de impozitare (RON)	217.751.148	309.927.161	282.135.343
Active corporale, altele decât numerar și echivalentul de numerar (RON)	1.084.635.777	1.233.774.548	1.328.080.918
Impozit pe profit plătit în an (RON)	33.217.974	47.334.660	41.649.536
Impozitul pe profit aferent an (bilant) (RON)	42.214.226	50.639.670	37.401.188

Considerăm că Ursus Breweries nu ar putea deveni expresia viziunii noastre – aceea de a deveni cea mai admirată companie, care să contribuie la construirea unei Româнии mai bune – decât dacă ne desfășurăm afacerile în mod responsabil și în conformitate cu cel mai înalt standard legal și etic. Pe lângă faptul că tratăm cu seriozitate și transparență aspectele de natură fiscală, de asemenea, înțelegem să apreciem încrederea părților interesate, respectând pe deplin legile și reglementările publice naționale, reglementările companiei și alte reguli de conduită voluntare.

Avem o politică de toleranță zero pentru mită și corupție. Cadrul nostru de transparență și informațiile substanțiale privind politicile anticorupție, inclusiv Codul de conduită și etică în afaceri și Politica anti-mită, care o completează, sunt disponibile pentru întreg personalul nostru prin intermediul platformei interne.

Cadrul intern de transparență constă în: Codul de conduită în afaceri Politica anti-mită Telefonul Angajatului Politica de cadouri și divertisment

Codul nostru de conduită și etică în afaceri derivă din Codul de conduită al Grupului Asahi¹⁰, creat în ianuarie 2019 ca mijloc de a transmite filozofia Grupului în întreaga organizație. Politica privind combaterea mitei se bazează

pe principiile relevante stabilite la nivel de Grup. Prin această politică ne propunem să împiedicăm implicarea angajaților în orice fel de dare sau luare de mită, atât în sectorul public, cât și comercial. Angajații trebuie să înțeleagă și să respecte legislația anticorupție în vigoare.

Acesta este susținut de Telefonul Angajatului (Politica Whistleblowing), care este comunicată în mod constant în cadrul organizației, oferind tuturor angajaților posibilitatea de a face dezvăluiri confidențiale cu privire la suspiciuni de încălcare sau abateri de la norme. Informațiile de contact pe care le pot folosi angajații noștri sunt afișate în toate locațiile noastre.

În plus, avem Politica privind cadourile și divertismentul care stabilește limite și oferă îndrumări angajaților cu privire la oferirea sau primirea de cadouri sau forme de divertisment către/de la terți ce au legătură cu activitatea comercială.

¹⁰ Sursă: Site-ul Asahi Group Holdings https://www.asahigroup-holdings.com/en/company/policy/group_policy.html

Înțelegem că responsabilitatea noastră în ceea ce privește etica și integritatea nu încetează la ieșirea din incinta companiei. Ca atare, am elaborat și aplicat politici care ne ghidează relațiile cu toți furnizorii dincolo de aspectele comerciale.

Politica anti-mită - versiunea pentru furnizori¹¹ se aplică tuturor furnizorilor Ursus Breweries sau filialelor sale și stabilește standardele minime pe care aceștia trebuie să le respecte, în orice moment. Aceasta definește luarea și darea de mită și precizează toate situațiile relevante în care furnizorul nu ar trebui să se implice în legătură cu acest subiect, inclusiv informații de contact și pașii pe care trebuie

să îi facă dacă ia cunoștință de orice încălcare reală sau suspectată a politicii.

Codul de conduită pentru furnizori¹² se aplică tuturor furnizorilor noștri și definește standardele minime pe care aceste organizații trebuie să le respecte și care nu sunt negociabile. Respectarea drepturilor omului și a standardelor de muncă și a libertății de asociere, interzicerea muncii forțate și obligatorii, inclusiv a muncii copiilor, intoleranța la discriminare, respectiv promovarea unor condiții de muncă sigure și echitabile sunt câteva dintre aspectele acoperite de această politică.

Ambele documente sunt comunicate tuturor furnizorilor la semnarea contractului de furnizor; de asemenea, Codul de etică este atașat contractelor distribuitorilor.

Ne angajăm să respectăm drepturile omului recunoscute la nivel internațional, așa cum sunt definite de Carta Internațională a Drepturilor Omului și de principiile stabilite în Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și ne așteptăm ca furnizorii noștri să adopte și ei aceste standarde internaționale. De asemenea, îi încurajăm să promoveze aceste standarde și principii în propriile lanțuri de aprovizionare.

În ceea ce privește implementarea cadrului nostru de transparență și a documentelor aferente în cadrul organizației, pachetul complet de politici de guvernanta este comunicat la toate nivelurile anual, inclusiv prin sesiuni de instruire specifice.

COMUNICARE ȘI INSTRUIRE REFERITOARE LA POLITICILE ȘI PROCEDURILE ANTICORUPȚIE		2018		2019		2020	
		Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent
a. Membrii organelor de conducere cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificate pe regiuni							
Adunarea Generală a Acționarilor	Sediul central	2	66,67	2	66,67	2	66,67
	Furnizor extern	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Consiliul de Administrație	RO	4	66,67	5	71,43	3	50
	În afara României	2	33,33	2	28,57	3	50
Comitet Executiv	Sediul central	8	100	8	100	8	100
Comitetul de etică	Sediul central	5	100	5	100	5	100
Audit intern	Sediul central	3	100	3	100	3	100
Liderii sindicatelor	Timișoara	2	100	2	100	2	100
	Brașov	2	100	2	100	2	100
	Buzău	2	100	2	100	2	100
Comisia pentru criza pandemică	Sediul central					7	100
b. Angajații cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificate pe categorii de angajați și regiuni		1.441	100	1.536	100	1.611	100
Sediul central	Management (hay grade 14+)	130	9	113	7	118	7
	Non-Management (hay grade 8-13)	33	2	28	2	29	2
Timișoara	Management (hay grade 14+)	46	3	47	3	54	3
	Non-Management (hay grade 8-13)	210	15	216	14	245	15
Brașov	Management (hay grade 14+)	30	2	43	3	46	3
	Non-Management (hay grade 8-13)	139	10	198	13	208	13
Buzău	Management (hay grade 14+)	54	4	56	4	57	4
	Non-Management (hay grade 8-13)	305	21	316	21	325	20
Cluj	Management (hay grade 14+)	7	0	18	1	23	1
	Non-Management (hay grade 8-13)	11	1	30	2	38	2
Echipa de vânzări (pe teren):	Management (hay grade 14+)	133	9	132	9	131	8
	Non-Management (hay grade 8-13)	343	24	339	22	337	21

¹¹ Site-ul Ursus Breweries: https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Anti-Bribery-Policy-Supplier-Version_Ursus-Breweries.pdf
¹² Site-ul Ursus Breweries: <https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2021/01/Ursus-Breweries-Supplier-Code-of-Conduct.pdf>

COMUNICARE ȘI INSTRUIRE REFERITOARE LA POLITICILE ȘI PROCEDURILE ANTICORUPȚIE		2018		2019		2020	
		Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent

c. Partenerii de afaceri cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificate pe tipuri de parteneri de afaceri și regiuni. Specificați dacă politicile și procedurile anti-corupție ale organizației au fost comunicate oricăror alte persoane sau organizații							
	Contractele furnizorilor gestionate de departamentul de achiziții	1.042	100	1.038	100	1.055	100
d. Membrii organelor de conducere care au beneficiat de instruire în domeniul anticorupție, clasificați pe regiuni							
Adunarea Generală a Acționarilor	Sediul central	2	66,67	2	66,67	2	66,67
	Furnizor extern (nu sunt disponibile date pentru terțe părți)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Consiliul de Administrație	RO	4	66,67	5	71,43	3	50
	În afara României	2	33,33	2	28,57	3	50
Comitet Executiv	Sediul central	8	100	8	100	8	100
Comitetul de etică	Sediul central	5	100	5	100	5	100
Audit intern	Sediul central	3	100	3	100	3	100
Liderii sindicatelor	Timișoara	2	100	2	100	2	100
	Brașov	2	100	2	100	2	100
	Buzău	2	100	2	100	2	100
Comisia pentru criza pandemică	Sediul central					7	100



COMUNICARE ȘI INSTRUIRE REFERITOARE LA POLITICILE ȘI PROCEDURILE ANTICORUPȚIE		2018		2019		2020	
		Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent

e. Totalul angajaților care au beneficiat de instruire în domeniul anticorupție, clasificați pe categorii de angajați și regiuni							
Sediul central	Management (hay grade 14+)	130	9	113	7	118	7
	Non-Management (hay grade 8-13)	33	2	28	2	29	2
Timișoara	Management (hay grade 14+)	46	3	47	3	54	3
	Non-Management (hay grade 8-13)	210	15	216	14	245	15
Brașov	Management (hay grade 14+)	30	2	43	3	46	3
	Non-Management (hay grade 8-13)	139	10	198	13	208	13
Buzău	Management (hay grade 14+)	54	4	56	4	57	4
	Non-Management (hay grade 8-13)	305	21	316	21	325	20
Cluj	Management (hay grade 14+)	7	0	18	1	23	1
	Non-Management (hay grade 8-13)	11	1	30	2	38	2
Echipa de vânzări (pe teren):	Management (hay grade 14+)	133	9	132	9	131	8
	Non-Management (hay grade 8-13)	343	24	339	22	337	21

Toți angajații sunt obligați să semneze o declarație de conformitate cu politicile de etică și integritate ale companiei. Acest proces anual implică recunoașterea, de către toți angajații, a Codului de Etică, a Politicii privind combaterea mitei, a Politica privind cadourile și protocolul și declararea conformității depline cu toate acestea. Aceste declarații oferă conducerii o imagine de ansamblu asupra gradului de cunoaștere și înțelegere a cerințelor de etică la nivelul companiei.

Un nivel suplimentar pentru asigurarea respectării acestor politici este asigurat de Comitetul Executiv local care face declarații cu privire la respectarea politicilor de etică în Scrisoarea de reprezentare, document semnat de două ori pe an. Aceste declarații se referă la programe de conștientizare din cadrul organizației și prevăd dezvoltarea

oricăror incidente legate de etică, investigarea acestora și măsurile luate cu privire la astfel de investigații.

Organismul responsabil cu investigarea incidentelor legate de etică este Comitetul de etică. Aceasta se întrunește aproximativ o dată la două luni pentru a discuta toate rapoartele de denunțare primite, indiferent de canal. Comitetul de etică decide asupra investigațiilor și remediilor, inclusiv a măsurilor disciplinare, rezilierea contractului cu furnizorul sau orice alte căi legale, acolo unde este necesar. Pe lângă monitorizarea continuă a rapoartelor care par a fi întemeiate în urma unei investigații, analizăm și datele colectate prin Sondajul de Conformitate Etică, realizat la nivel de Grup, pentru a măsura eficiența politicilor noastre existente în materie de etică și integritate.

CALITATEA INGREDIENTELOR, TRASABILITATEA

Obiectivul ONU de Dezvoltare Durabilă nr. 12 se referă la a genera mai mult (valoare) cu mai puțin (resurse)¹³. În activitatea noastră, orice efort către o economie circulară începe cu ingredientele. Acesta este primul pas pe care îl avem în vedere înainte de a dezvolta un produs, de a proiecta portofoliul sau de a ne ambala produsele, pas care este necesar și pentru a înțelege cum să prevenim și să reducem emisiile sau modul de gestionare a deșeurilor.

Ingredientele și calitatea lor sunt esențiale pentru activitatea noastră. Atunci când analizăm acest subiect, luăm în considerare și modul în care randamentele sau calitatea materiilor prime ar putea fi afectate de schimbările climatice. În continuare, vă vom introduce în politicile noastre care guvernează producția și siguranța produsului. Până la sfârșitul acestui capitol veți înțelege, de asemenea, legătura dintre calitatea produselor, portofoliul nostru de produse și practicile noastre de achiziție, ce ne asigură grâne în cel mai sustenabil mod posibil.

De la recepția materiilor prime și procesarea acestora până la ambalarea produsului finit, toate activitățile sunt alinate cu performanța noastră de sustenabilitate și răspund nevoilor în schimbare ale tuturor părților implicate.

Echipele noastre de management sunt responsabile cu asigurarea tuturor resurselor materiale și umane necesare dezvoltării, menținerii și îmbunătățirii Sistemului de Management al Calității (SMC) implementat în deplină conformitate cu ISO9001:2015. SMC este aliniat cu politici suplimentare, cum ar fi siguranța alimentară sau mediul, sănătate și siguranța la locul de muncă. O parte dintre procedurile și măsurile care vizează transpunerea în practică a SMC sunt:



nr 12

Asigurarea unor tipare de consum și producție durabile

- o descriere mai detaliată a proceselor și responsabilităților cheie
- comunicarea politicii noastre de calitate tuturor angajaților noștri
- evaluarea obiectivă a SMC
- instruirea, educarea și evaluarea constantă a performanței angajaților noștri în materie de managementul calității
- asigurarea respectării depline a legislației și reglementărilor referitoare la calitate, aplicabile în România și Uniunea



Europeană

- o abordare transparentă și constructivă în interacțiunile noastre cu furnizorii, autoritățile și alte părți interesate
- construirea unui parteneriat cu furnizorii noștri
- construirea unui parteneriat cu furnizorii noștri pentru asigurarea unui flux natural în materie de calitate și siguranța produselor, de-a lungul lanțului alimentar și până la consumatori

Ne-am luat angajamentul de a crea produse de înaltă calitate, sigure pentru consum. Pentru a ne demonstra angajamentul, operăm cu un sistem de management al alimentelor de renume internațional, care sporește siguranța produselor: berile noastre respectă codul de practici recomandat de Comisia Codex Alimentarius privind Bunele Practici în Fabricație (GMP), respectiv Analiza Pericolelor și Punctul Critic de Control (HACCP) aliniat cu ISO22000:2018 și cu cerințele Specificației Tehnice ISO/TS 22002-1.

Principiile generale, procedurile și practicile enumerate mai sus se aplică și în cazul sistemului de management al alimentelor. Se acordă totuși atenție specială elementelor specifice (adică, practicile de fabricație, riscurile pentru siguranța alimentelor, cerințele de siguranță alimentară, igiena). Toți angajații noștri joacă un rol fundamental în îndeplinirea angajamentelor noastre prin asumarea programului de siguranță alimentară.

¹³ Sursă: Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-consumption-production/>

Sistemele de management al calității și siguranței alimentare sunt evaluate anual de un organism extern de certificare ISO; nu au fost semnalate neconformități în perioada de raportare. De asemenea, sistemele de management sunt auditate intern în fiecare an, conform Procedurii noastre de audit intern.

În plus, fabricile noastre de bere sunt auditate în mod regulat conform auditului de management al riscului de producție al Grupului Asahi. Performanța este monitorizată trimestrial, în timp ce sunt puse în aplicare planuri de acțiune pentru a asigura conformitatea deplină.

Evaluarea impactului asupra sănătății și securității în muncă

Procentul categoriilor de produse pentru care este evaluat impactul asupra sănătății și siguranței în scop de îmbunătățire	100% în conformitate cu cerințele ISO 9001:2015, ISO 22000:2018, ISO TS 22002-1 și cerințele suplimentare FSSC.	100% în conformitate cu cerințele ISO 9001:2015, ISO 22000:2018, ISO TS 22002-1 și cerințele suplimentare FSSC.	100% în conformitate cu cerințele ISO 9001:2015, ISO 22000:2018, ISO TS 22002-1 și cerințele suplimentare FSSC.
--	--	--	--



Trasabilitatea este o altă parte importantă a sistemului nostru de management al calității și siguranței alimentare, oferindu-ne posibilitatea unui feedback rapid în cazul oricărei plângeri de calitate sau a unui accident de calitate (o retragere cauzată de o problemă de siguranță alimentară a produsului). Scopul nostru este să menținem performanța de a avea zero neconformități legate de trasabilitate, semnalate de auditorii externi sau de autorități.

Pentru a îndeplini acest obiectiv, toți furnizorii noștri sunt acreditați tehnic, conform metodologiei standard a Grupului nostru, care include evaluarea aspectelor legate de proces, managementul calității și siguranței alimentare, achiziția și depozitarea materiilor prime, livrarea produselor finite. Ne așteptăm și solicităm furnizorilor noștri să respecte aceleași reguli stricte pe care le aplicăm, astfel încât materiile prime și alte materiale pe care le achiziționăm de la ei să îndeplinească standardele noastre de calitate.

Pentru a ne asigura că produsele noastre mențin aceleași nivel de calitate și siguranță alimentară cu care au fost livrate de la fabricile de bere, distribuitorii noștri sunt informați și obligați să aplice regulile necesare și cerințele legale aplicabile în ceea ce privește depozitarea și livrarea berii. Echipa tehnică efectuează audituri regulate pentru evaluarea conformității. În plus, clienții (baruri, restaurante, conturi cheie) sunt instruiți cu privire la modul de depozitare și servire a berii pentru a-i menține calitatea și sunt auditați pentru evaluarea conformității.

Suntem pregătiți să răspundem oricărei probleme referitoare la calitate, ori de câte ori va fi cazul. În cazul oricărui astfel de incident, luăm măsuri imediate pentru a identifica cauza și pentru a o rezolva rapid și corect. În cadrul fabricilor noastre de bere, împărtășim expertiza dobândită în urma unor astfel de acțiuni și o folosim pentru a preveni reapariția sau pentru îmbunătățirea continuă a calității.

Toate resursele financiare necesare sunt asigurate de conducerea companiei, prin exerciții bugetare anuale. Resursele umane competente sunt asigurate prin derularea unor programe complexe de instruire și conștientizare dezvoltate de companie.

Fiind o companie cu un accent puternic pe nevoile clienților, mecanismul nostru de reclamații este dezvoltat astfel încât să ofere clienților noștri feedback rapid și profesionist cu privire la cerințele lor.

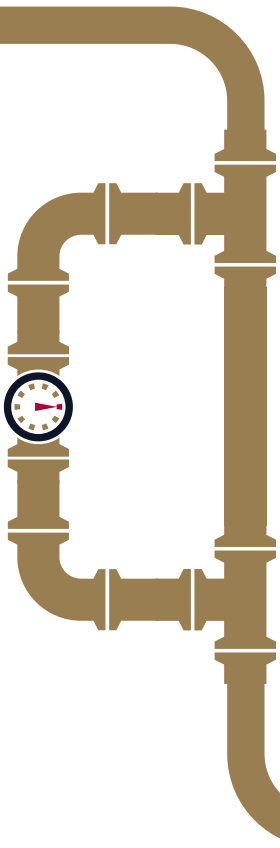
Ca dovadă solidă a orientării noastre către clienți, o parte din viziunea fabricilor noastre - “9000” pentru 2030 (9000 = 9 milioane HI ambalați, 0 accidente de muncă, 0 probleme de calitate, 0 emisii de CO2) – este de a reduce reclamațiile în materie de calitate la zero.



INDICATORI DE PERFORMANȚA PRIVIND TRASABILITATEA	2018	2019	2020
Reclamații comerciale valide (defecte pe milion)	-	-	0.2
Număr de accidente de calitate (nr. retrageri)	0	0	0
Număr de neconformități privind trasabilitatea	0	0	0

PREZENȚA PE PIAȚĂ, PORTOFOLIUL DE PRODUSE, CERCETAREA ȘI INOVAREA

Suntem cel mai mare producător de bere din România, prin urmare rolul nostru pe această piață și impactul sunt semnificative.



Un studiu realizat de Berarii Europei indică faptul că România s-a clasat printre primii 10 producători de bere din Europa (cu 16,6 milioane hl, în 2018), și pe locul 5 în ceea ce privește consumul de bere (cu 85 l pe cap de locuitor, în 2018)¹⁴. Cea mai importantă parte din berea produsă în România a fost consumată în țară, exporturile fiind aproape neglijabile. Același studiu indică faptul că sectorul a creat 5.973 de locuri de muncă directe și a fost responsabil pentru 133,44 milioane de euro în accize (România, 2018).

Investiția totală în modernizarea tuturor unităților de producție de bere din România depășește 1,5 miliarde de euro, arată Asociația Berarii României¹⁵. Un procent substanțial din această investiție a fost direcționat către tehnologii care vizează o mai bună gestionare a consumului de apă, tratarea apelor uzate, eficiența energetică, energia regenerabilă și reducerea emisiilor de CO2. Deși industria berii este responsabilă pentru cea mai mare cotă de ambalaje reutilizabile introduse voluntar pe piață, aceeași sursă admite că doar 20% din totalul ambalajului este reutilizabil. Cu toate acestea, amprenta noastră de deșeuri

de ambalaje este gestionată pentru a ne asigura că angajamentele noastre de mediu și cerințele legale sunt urmărite, respectând în același timp pe deplin legislația României în domeniu.

La fel de natural ca ingredientele pe care le folosim în produsele noastre este și faptul că manifestăm interesul și dorința de a gestiona cu înțelepciune și de a reduce, pe cât mai mult posibil, impactul nostru negativ, maximizând în același timp pe cel pozitiv. Pe parcursul acestui raport am prezentat pe larg modul în care ne-am imbarcat în această călătorie, ce obiective avem, cum măsurăm performanța și progresul pe care l-am obținut.

Următoarele capitole sunt bogate în informații relevante, totuși descriem aici datele care documentează de ce prezența pe piață este un subiect important.

Numărul nostru considerabil de angajați are un impact asupra comunităților locale din jurul fabricilor noastre de bere. Salariile sunt importante pentru lucrătorii noștri, pentru familiile lor și pentru ecosistemele în care

trăiesc și se relaxează. Angajații și lucrătorii noștri nu sunt compensați cu salarii supuse regulilor referitoare la salariul minim.

Pentru a ne asigura că salariile contribuie la bunăstarea angajaților, avem o politică internă de recompensare care include revizuirii anuale ale salariilor și promovări

interne. Unele dintre servicii și/sau activități sunt derulate prin terți: servicii medicale de înaltă calitate din sectorul privat, ateliere de bunăstare, tichete de vacanță, rambursarea investigațiilor medicale și lentile de ochelari. Consultați capitolul Elemenul uman din acest raport pentru informații detaliate.

Proporția de manageri executivi angajați din comunitatea locală

	2018	2019	2020
Procentul de manageri executivi (Hay Grade 19+) din locații semnificative de operare (fabrici, depozite, sediul central, reprezentanți de vânzări) care sunt angajați din comunitatea locală (România)	66.6% (2 noi angajați) 100% (3 promovări)	33.33% (1 angajat nou) 100% (1 promovare)	100% (3 promovări)

Descris la [pagina 16](#), portofoliul nostru de produse este destul de dinamic, inovator și provocator, deoarece trebuie să încorporeze noi tendințe care să genereze interes și să răspundă așteptărilor din ce în ce mai mari ale consumatorilor. De exemplu, luăm în considerare inițiative de creștere a ponderii produselor fără alcool în portofoliul nostru (pe lângă produsele deja lansate în 2019-2020 precum Timișoreana fără alcool, Ursus

Cooler-Grapefruit sau Cherry). Dorim să oferim consumatorilor noștri produse de cea mai înaltă calitate, cu deosebită atenție pentru mediu. Politicile și procedurile din cadrul departamentelor noastre asigură calitate și pune accent pe grija pentru consumatori, bazându-se chiar pe feedbackul lor (fie din cercetarea de piață, fie din interacțiuni directe) și revizuiind progresul anual în raport cu strategia noastră.

¹⁴ Sursă: Berarii Europei, Statistici privind berea 2019 <https://brewup.eu/documents/market>
¹⁵ Sursă: Berarii României <https://www.berariiromaniei.ro/sustenabilitatea-prioritatea-sectorului-berii-2/>

Puteți consulta capitolele Elementele de Mediu și Responsabilitate din prezentul raport pentru informații suplimentare.

La fel de important, strategia noastră de dezvoltare durabilă este pe deplin aliniată cu viziunea noastră de a construi o Românie mai bună pentru generațiile viitoare.

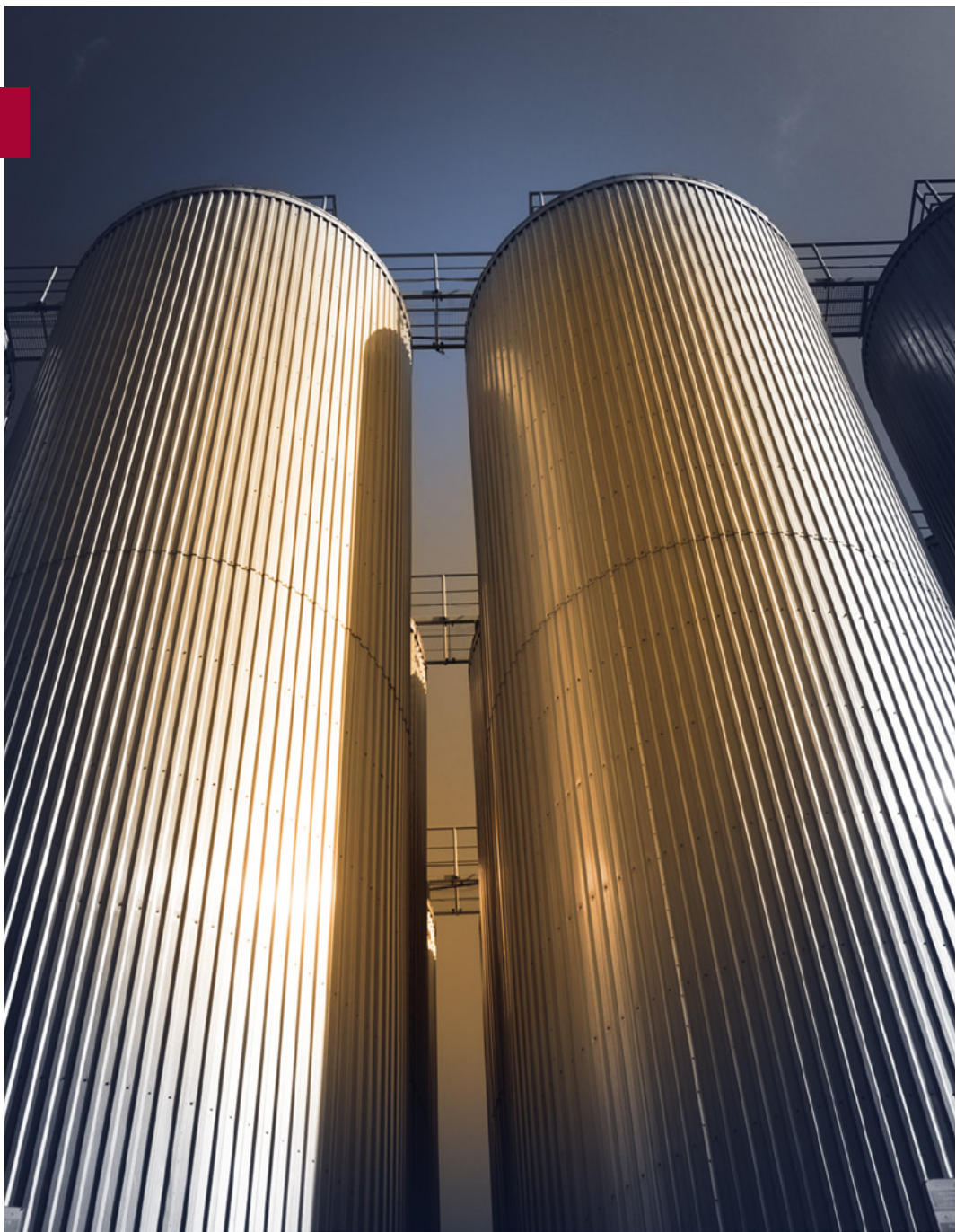
Cercetarea și inovarea sunt esențiale pentru a crea valoare nouă și pentru a oferi clienților noștri cele mai bune experiențe. În cadrul Grupului Asahi, acest domeniu¹⁶ se bazează pe următorii piloni: dezvoltarea de produse (în care folosim tehnologii unice), tehnologii fundamentale (unde ne axăm pe asigurarea calității, dezvoltarea tehnologiilor de producție sau furnizarea de produse de înaltă calitate și mai sigure) și căutarea de ingrediente noi (unde ne uităm la maximizarea potențialului microorganismelor funcționale și extindem utilizările acestora).

În România, avem o strategie de Dezvoltare a Produselor Noi (DPN) și o agendă anuală de proiecte DPN care vizează consolidarea portofoliului nostru de produse și asigurarea că acesta va îndeplini condițiile viitoare ale pieței în ceea ce privește tendințele de consum, competitivitatea și deficitul de resurse (materiale și umane).

Strategia DPN integrează agenda noastră Legacy 2030 dintr-o perspectivă multidimensională: consumatori (preferințe pentru diversitate și bunăstare) și impactul produsului asupra mediului (utilizarea resurselor și deșeurile generate).

IATĂ CUM PROCEDĂM

- produse calitative înseamnă produse potrivite pieței, asigurând cerințele legale și siguranța consumatorilor, cu un obiectiv zero reclamații (fără risipă, resursele ajung eficient pe piața țintă)
- accent special pe produse cu valoare ridicată/premium (utilizarea eficientă a resurselor, concentrarea mai degrabă pe calitate, nu pe cantitate)
- dezvoltarea portofoliului și a ponderii băuturilor fără alcool (oferind atât diversitate, cât și consum responsabil)
- reducerea zaharurilor din produsele F(N)AB cu menținerea unui echilibru savuros
- atenție la impactul asupra mediului (utilizarea eficientă a resurselor tradusă în mai puține deșeuri, indiferent de tipurile de bere pe care le producem, designul procesului și materialele de ambalare).



Fiecare rețetă nouă/ produs nou este dezvoltat în comun de echipele noastre de dezvoltare a produselor și de fabricare a berii și ambalare, cu sprijinul specialiștilor noștri în domeniul juridic, fiscal și afaceri corporative. O verificare prealabilă se face pe parcursul dezvoltării produsului pentru ingrediente, procesul de producție, materialele de ambalare, precum și pentru conceptul produsului, etichetare, afirmații și imagini (în ceea ce privește conformitatea legală, respectarea procedurilor interne și responsabilitatea corporativă).

Deoarece scopul final este siguranța consumatorilor, investim resurse semnificative pentru a ne asigura că inovațiile de produse sunt în conformitate cu standardele globale de siguranță și calitate, în timp ce acestea urmează și tendințele de consum. Durabilitatea produsului (volume minime, cost de producție, impact asupra procesului și produselor existente, impactul asupra eficienței și capacității fabricii de bere) este o parte esențială a evaluărilor multifuncționale și verificărilor în prealabil efectuate pentru fiecare produs.

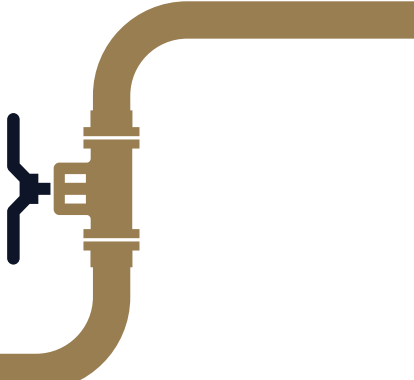
Pe lângă beneficiile comerciale pe care un nou produs le aduce portofoliului nostru de produse, acesta afectează și operațiunile existente: liniile de producție trebuie să integreze noile produse, echipamente/tehnologie instalate în fabricile de bere, utilizarea și disponibilitatea ingredientelor (apă, malt, hamei etc), utilități (energie - electrică, refrigerare, căldură; apă), deșeuri generate (organice, anorganice) și nevoi de tratare a efluenților, disponibilitatea și

expertiza resurselor umane în vederea integrării noului produs. Toate cele de mai sus sunt luate în considerare atunci când se evaluează și se decide cu privire la implementarea oricărui produs nou.

Cu toate acestea, deoarece producem băuturi alcoolice, avem nevoie de autorizații speciale pentru a funcționa. Acestea sunt legate de impozite (adică accize), de calitate (a ingredientelor, produsului final, procesului) și de impactul asupra consumatorilor (siguranță).

DPN include mai multe etape de evaluare și aprobare, precum și evaluări post-lansare. Ca motor al îmbunătățirii continue, lecțiile învățate sunt integrate în strategia DPN și luate în considerare pentru proiectele viitoare.

În cele din urmă, există instrumente de lucru pentru criterii de evaluare rapide și consecvente și pentru a sprijini luarea deciziilor obiective și concrete. Pentru a ne asigura că eforturile noastre pot fi aplicate în afaceri și pentru a livra clienților noștri produse de înaltă calitate și sigure, dezvoltăm constant expertiza tehnică a echipelor noastre DPN, care este combinată în continuare cu experiența deja existentă în Grup sau în rândul furnizorilor.



¹⁶ Site-ul Asahi Group https://www.asahigroup-holdings.com/en/research/pdf/pamphlet_2020.pdf

RESPECT PENTRU DREPTURILE OMULUI, CONFORMITATE SOCIO-ECONOMICĂ A FURNIZORILOR, LANȚ DE APROVIZIONARE SUSTENABIL

Lanțurile de aprovizionare din întreaga lume au dobândit importanță în ultimele decenii, în principal datorită globalizării, inclusiv extinderii colaborărilor comerciale și de muncă între continente. Dimensiunile lor în creștere influențează semnificația efectelor rezultate din operațiuni, fie ele pozitive sau negative.

În urma unui studiu comandat de Comisia Europeană privind cerințele de evaluare a lanțului de aprovizionare publicat în ianuarie 2020¹⁷, constatările ulterioare indică faptul că:

- puțin peste o treime dintre respondenții din mediul de afaceri au raportat că întreprind toate evaluările necesare care iau în considerare drepturile omului și impactul asupra mediului
- o altă treime dintre respondenți au indicat că întreprind evaluările necesare limitate la anumite domenii.
- dintre cei care desfășoară procese de evaluare, majoritatea includ doar furnizori de prim nivel.

Deși extinderea lanțurilor internaționale de aprovizionare contribuie la beneficii macroeconomice, ele provoacă și efecte

negative, inclusiv încălcări ale drepturilor omului și ale legislației muncii. Acest aspect atrage o atenție sporită asupra modului în care funcționează aceste lanțuri de aprovizionare și care sunt impacturile lor nu numai economic, ci și social (adică persoanele implicate sau afectate de acest impact) și impactul asupra mediului.

În următorii ani, accentul pe lanțurile de aprovizionare va continua doar să crească. În prezent, există o decizie a UE de a propune o legislație specifică cu privire la procesele de evaluare ale companiilor de-a lungul lanțurilor de aprovizionare, care urmează să fie emisă la sfârșitul lunii octombrie 2021. Acest lucru va impune o transparență sporită din partea entităților de afaceri în ceea ce privește funcționarea lor atât în cadrul organizației, cât și de-a lungul întregului lanț de aprovizionare¹⁸.

Accentul pus pe responsabilitatea noastră asupra impacturilor pe care le provocăm direct sau la care contribuim în cadrul lanțului de aprovizionare se bazează pe cadrul de politici elaborat la nivel de Grup, descris în capitolul Etică și Integritate, [pagina 29](#).

„Facem parte dintr-un grup de companii care și-au luat un angajament de lungă durată față de drepturile omului, inclusiv dreptul la muncă și de combatere a sclaviei moderne și a traficului de persoane.”

Declarație privind combaterea sclaviei și a traficului de persoane din 2020

Furnizori noi care au fost evaluați după criterii sociale (%)

2018	2019	2020
100%	100%	100%

În ceea ce privește respectarea drepturilor omului în lanțul de aprovizionare, ne ghidăm acțiunile pe respectarea principiilor Drepturilor Omului ale Grupului Asahi în toate operațiunile noastre¹⁹. Aceste Principii se aplică tuturor agenților și angajaților fiecărei companii din Grupul Asahi²⁰. De asemenea, se aplică și furnizorilor noștri. Responsabilitatea generală pentru respectarea angajamentelor noastre privind drepturile omului revine Consiliului de Administrație al Asahi Group Holdings, Ltd.

prevenirea și eliminarea relațiilor cu elementele crimei organizate.

Ursus Breweries se străduiește să construiască relații de afaceri puternice cu furnizori responsabili care împărtășesc aceleași principii de afaceri și angajamente de sustenabilitate, inclusiv respectarea drepturilor omului și a drepturilor muncii.

Respectarea Politicii de etică și a Codului de

Începând cu 2017, Asahi Europe & International (AEI) emite o Declarație anuală de combatere a sclaviei și a traficului de ființe umane, care precizează angajamentele, cadrul politic și rolurile și responsabilitățile care derivă din aceste angajamente și politici. De asemenea, reflectă progresele înregistrate în ceea ce privește angajamentul față de drepturile omului, inclusiv drepturile muncii și lupta pentru combaterea sclaviei moderne și a traficului de persoane. Ultima declarație a fost eliberată la finele anului 2020²¹.

Punctul 6 din Codul de conduită al grupului se concentrează pe promovarea relațiilor corecte și sănătoase cu partenerii de afaceri²². Acest lucru face referire la angajamentele generale față de: 1/ relații de afaceri sănătoase prin clasarea siguranței și încrederii clienților și consumatorilor drept prioritate maximă; 2/ relații de afaceri corecte, prin respectarea legilor și reglementărilor privind concurența loială; 3/ interdicerea cadourilor și a formelor de divertisment necorespunzătoare și 4/

conduită - versiunea pentru furnizori - este esențială pentru calificarea drept furnizor al nostru. Obiectivul nostru este de a obține acceptarea sută la sută a acestor cerințe din partea furnizorilor. Verificările privind respectarea acestor politici pot fi efectuate de către Departamentul nostru de audit sau o terță parte, în cazul în care suspectăm o încălcare. Contractele noastre cu furnizorii ne dau dreptul să efectuăm un audit. În 2019, am încheiat colaborarea cu 3 parteneri de afaceri, ca urmare a încălcării de către aceștia a cerințelor Politicii de etică și integritate.

Înainte de a iniția orice colaborare cu un potențial furnizor, îi punem la dispoziție politicile noastre pentru a se informa și acționa. La semnarea contractului, noul furnizor este informat referitor la Politica noastră de etică și cerințele Codului de conduită - versiunea pentru furnizori, care devin parte integrantă a contractului. Comenzile de achiziție ulterioare și Termenii și condițiile de cumpărare fac și ele referire la Politica de etică.

¹⁷ Publicațiile oficiale ale site-ului Uniunii Europene: Studiu privind cerințele de verificare prealabilă prin lanțul de aprovizionare: <https://bit.ly/3arOWGA>

¹⁸ Site-ul Parlamentului European: <https://bit.ly/2YJBqf6>

¹⁹ Site-ul Asahi Group: https://www.asahigroup-holdings.com/en/company/policy/humanrights_principles.html

²⁰ Extras din Principiul Drepturilor Omului Grupului Asahi: „toți agenții și angajații fiecărei companii din Grupul Asahi” înseamnă membrii consiliului de administrație al Grupului Asahi, agenții executivi, cei implicați în execuția afacerilor legate de conducerea acesteia sau de supervizorii acestora și alte persoane care își desfășoară atribuțiile în baza contractelor de muncă cu fiecare companie din Grupul Asahi.”

²¹ Site-ul Asahi Group: https://www.asahiinternational.com/media/1275/ae_msa_statement_2020_final.pdf

²² Site-ul Asahi Group: https://www.asahigroup-holdings.com/en/company/policy/group_policy.html

APROVIZIONARE DIN SURSE SUSTENABILE

Majoritatea celor 11 milioane de fermieri din UE funcționează ca mici întreprinderi de familie, desfășurând activitate independentă²³. Acest lucru este valabil mai ales în România și reprezintă un risc semnificativ în ceea ce privește aprovizionarea constantă, respectiv calitatea și cantitatea ingredientelor. Mai mult, într-o configurație atât de fragmentată, schimbările climatice sunt doar o altă povară pentru fermieri, deci pentru întregul nostru lanț de aprovizionare.

Pentru a asigura o aprovizionare pe termen lung de ingrediente de înaltă calitate, ne străduim să ne aprovizionăm cu materii prime din surse sustenabile din Europa și lucrăm îndeaproape cu cultivatorii și partenerii implicați pentru a încuraja dezvoltarea și implementarea practicilor agricole sustenabile.

O bere bună necesită hamei de calitate, iar proiectul „WATER FOR HOPS” a fost creat pentru a sprijini furnizorii noștri de hamei din Republica Cehă și pentru a asigura sustenabilitatea agriculturii lor, la cea mai bună calitate și cel mai bun volum. Proiectul include producători de bere, cultivatori de hamei, hidrologi, biologi, programatori și experți în noile tehnologii informaționale. Acesta s-a bazat pe instalarea unor mici stații

meteo în anumite grădini de hamei selectate, măsurând nivelul precipitațiilor, temperatura și umiditatea. Acest proiect a fost demarat în 2019, sub numele „Smart Hopgarden”, primele 45 de dispozitive fiind instalate pentru sezonul de creștere 2020. În 2020, acesta a fost extins în alte 63 de locații.

În Italia, de unde achiziționăm o parte din materiile prime, mai multe programe, precum „Campus Peroni”, reunesc diferite grupuri de părți interesate din lanțul de aprovizionare cu scopul de a împărtăși bune practici. „XFarm” este o soluție tehnologică care utilizează imagini prin satelit și diverși senzori (temperatura umidității IG) pentru a determina starea actuală a culturii și pentru a permite desfășurarea cu precizie a agriculturii.

Folosim cele mai bune practici existente, parteneriatele locale cu fermierii, cooperativele și mediul academic în această tranziție într-un mod care să le permită să rămână viabile (abordăm acest subiect și în capitolul Responsabilitate). Pentru a aborda provocările cheie pentru sectorul agricol în furnizarea de materii prime sustenabile, în 2020 am dezvoltat principiile de achiziții sustenabile, care depășesc politicile noastre de aprovizionare responsabilă.

Împreună cu furnizorii noștri vom perfecționa domeniilor prioritare. Dorim să ne asigurăm că siguranța, calitatea și o grijă pe termen lung față de mediu sunt valorile pe care se bazează parteneriatul nostru. De asemenea, încurajăm și sprijinim furnizorii noștri să integreze sustenabilitatea în operațiunile lor. Unele dintre acțiunile pe care intenționăm să le desfășurăm sunt legate de tipul de produse pe care le cumpărăm de la aceștia. De exemplu,

începând cu 2021 vom cumpăra doar frigidere având o anumită clasă de eficiență energetică - limita inferioară este clasa D (reducând impactului emisiilor de freon). În 2019 am început discuțiile pentru achiziționarea de energie din surse regenerabile și am ajuns la achiziția de 50% în 2020. În plus, am lansat discuții cu unii dintre furnizorii noștri pentru ca și aceștia să treacă la energia verde.

Bugetul alocat produselor și serviciilor achiziționate de la furnizori din România:

2018	2019	2020
76%	75%	71%

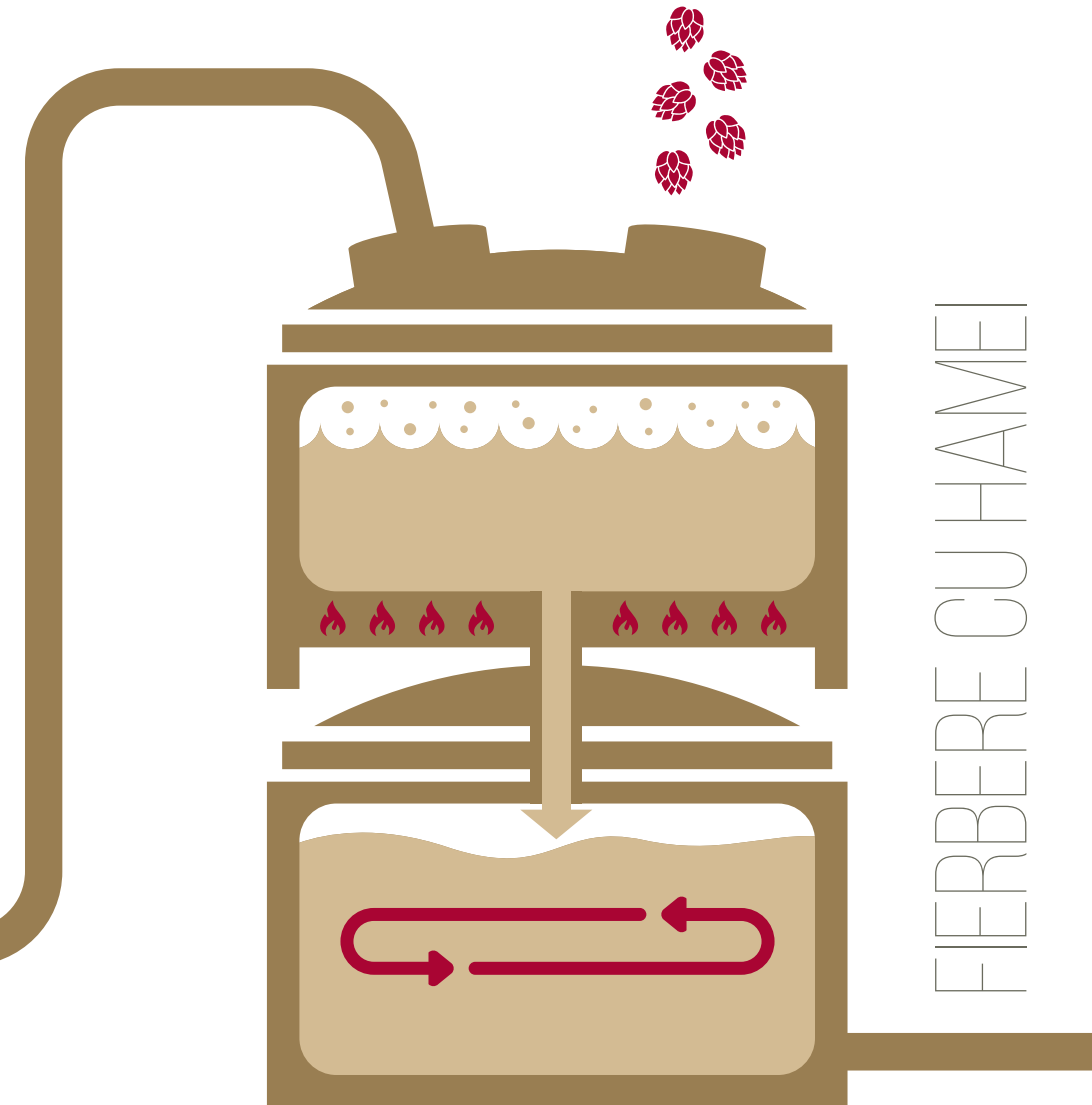


²³ Sursă: Comisia UE https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/market-measures/agri-food-supply-chain/producer-and-interbranch-organisations_en



III.

ELEMENTUL UMAN



Potrivit Cărții Albe din 2021 publicată de Consiliul Investitorilor Străini din România, la începutul anului 2020, piața locală de muncă s-a confruntat cu o controversă: pe de o parte a existat o tendință pozitivă de creștere economică; pe de altă parte, țara se confrunta cu deficit de forță de muncă²⁴.

Piața muncii din România s-a confruntat cu aceste provocări chiar înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19, fiind afectată

negativ de tendințele demografice din țară (creștere negativă a populației din cauza ratei scăzute de fertilitate și a migrației externe, numărul mare de tineri care nu studiază, nu sunt angajați, nici nu se instruiesc)²⁵.

Față de tendințele indicatorilor monitorizați la nivelul UE pentru realizarea Obiectivului de Dezvoltare Durabilă 8 (Muncă Decentă și Creștere Economică), performanța României se prezintă astfel:

- produsul intern brut (PIB) național umbrește tendința UE, deși încă reprezintă aproximativ 1/3 din valoarea PIB la nivelul UE²⁶
- rata națională de ocupare a înregistrat o creștere abruptă între 2016 și 2019, față de creșterea înregistrată la nivel UE²⁷
- procentul populației active din România continuă să fie mai mic decât mediana înregistrată la nivel UE²⁸

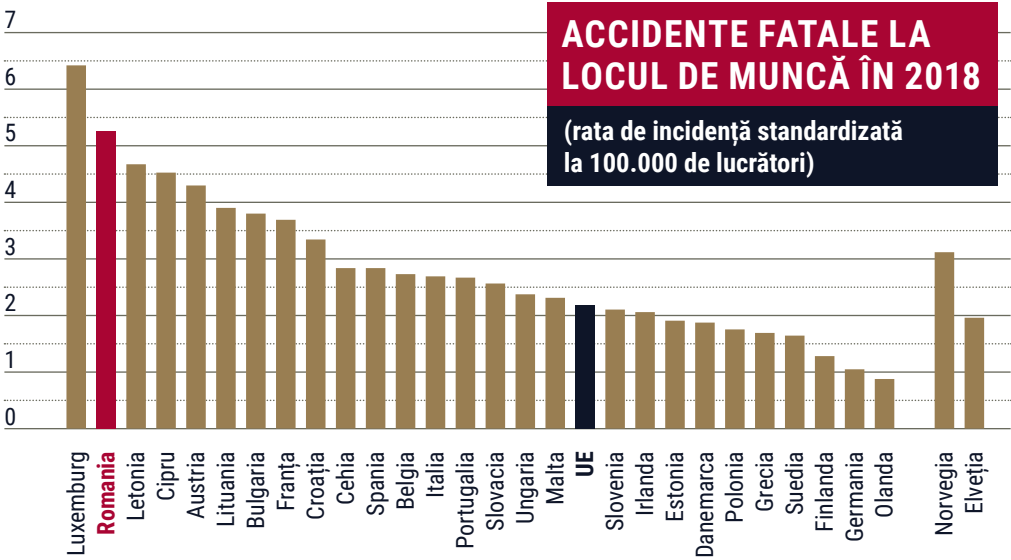


²⁴ Site-ul Consiliului Investitorilor Străini: <https://wb2021.fic.ro/en/labour#>
²⁵ Site-ul Institutului Național de Statistică: <https://bit.ly/2WBtrzk>
²⁶ Site-ul Eurostat: <https://bit.ly/2Z0lloB>
²⁷ Site-ul Eurostat: <https://bit.ly/3l88xlg>
²⁸ Site-ul Eurostat: <https://bit.ly/3DaeWTb>

SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA ANGAJAȚILOR

Primele estimări globale ale OMS/OIM privind bolile profesionale și accidentele la locul de muncă, publicate în septembrie 2021, indică o scădere cu 14% a deceselor legate de muncă per populație, între 2000 și 2016²⁹. Cu toate acestea, decesele cauzate de boli de inimă și accident vascular cerebral au crescut cu 41%, respectiv 19%, în aceeași perioadă. Ambele cauze sunt asociate cu expunerea la programe de lucru lungi, un factor de risc profesional psihosocial relativ nou.

Datele UE disponibile pentru 2018 arată aproape 2,4 milioane de accidente de muncă non-fatale și 2.954 de decese. Deși rata standardizată de incidență a accidentelor fatale³⁰ la nivelul UE a scăzut la 2,21 accidente fatale la 100.000 de lucrători, în 2018, față de 2,87 în 2010, România se află pe locul al doilea în rândul statelor membre UE cu cele mai mari rate (adică o rată de 5,27³¹, după cum rezultă din infograficul de mai jos):



²⁹ Estimările comune OMS/OIM ale poverii bolilor profesionale și accidentelor legate de muncă, 2000–2016
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf
³⁰ Numărul de accidente în raport cu numărul de persoane angajate ajustat pentru a reflecta dimensiunea relativă a sectoarelor economice la nivelul UE
³¹ Site-ul Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210428-1?redirect=%2Feurostat%2F>

Preocuparea pentru sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă a rezultat din consultările noastre cu părțile interesate, iar interesul nostru intern pentru aceste aspecte a fost exprimat și de părțile interesate din extern.

În cadrul Ursus Breweries, am atins un nivel de conștientizare profundă, și anume a faptului că afacerea noastră nu ar putea prospera fără angajații noștri, nici fără oamenii care se bucură de produsele noastre. Pentru compania noastră, asigurarea bunăstării fiecărui angajat, precum și a sănătății și siguranței acestora se află în centrul tuturor eforturilor depuse pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru sănătos și sigur, identificând și reducând, pe cât posibil, toate riscurile potențiale.

Responsabilitățile cu privire la aceste aspecte revin echipei de Sănătate și Siguranță (SSM), care activează pe baza cerințelor legale aplicabile, completate de inițiative voluntare desfășurate de organizație, inclusiv ghidurile grupului și standarde SSM și ISO.

Din 2005, am pus în aplicare în mod continuu Sistemul de Management SSM conform criteriilor OHSAS 18001, efectuând seria de auditări de recertificare și supraveghere pentru conformitate. În 2020, sistemul nostru de management SSM a fost actualizat pentru a se potrivi cerințelor ISO 45001:2018. În consecință, Ursus Breweries a dobândit certificarea ISO 45001, valabilă până în 2024, pentru următoarele locații operaționale: fabricile din Buzău, Brașov, Timișoara și cele patru centre de distribuție din Timișoara, Buzău, Brașov și Cluj-Napoca.

Sistemul de Management SSM acoperă acțiunile, oamenii și procesele implicate în producția, ambalarea și depozitarea berii, adică toate activitățile desfășurate și controlate în locațiile noastre. Sistemul de management este coordonat de profesioniști interni de SSM ai Ursus Breweries. În plus, lucrăm alături de un partener de afaceri extern specializat în servicii SSM care oferă suport relevant sediilor noastre din toată țara, în special sediilor noastre comerciale.

Obiectivul general SSM vizează atingerea de zero accidente de muncă, iar abordarea noastră față de acest obiectiv se aplică dincolo de sediul nostru, companiilor partenere contractate pentru diverse servicii de producție.

Pe lângă abordarea SSM menționată mai sus, în cadrul Ursus Breweries sunt implementate următoarele: activitățile 5S ³², programul de siguranță bazată pe comportament, respectarea regulilor de siguranță, managementul riscurilor, consolidarea instruirii și asistenței, precum și executarea eficientă a ciclului Planificați-Efectuați-Verificați-Acționați (PDCA).

Managementul riscurilor este un proces ce trebuie făcut pas cu pas pentru gestionarea riscurilor SSM cauzate de pericolele de la locul de muncă. Ursus Breweries a dezvoltat o metodologie de evaluare a riscurilor care permite: (1) identificarea pericolelor, (2) identificarea persoanelor și a modului în care pot fi vătămate, (3) evaluarea riscului și a măsurilor existente pentru controlul acestuia,

(4) înregistrarea constatărilor, (5) revizuirea și implementarea de noi controale. Evaluările riscurilor sunt efectuate luând în considerare situațiile operaționale normale, precum și evenimentele non-standard, cum ar fi întreținerea, opririle, întreruperile de curent și situațiile de urgență.

De regulă, persoana care gestionează procesul operațional cu sprijinul unui profesionist SSM se ocupă de procesul de evaluare a riscurilor, care se realizează de fiecare dată când apare una dintre următoarele situații:

1. Înainte de introducerea de noi procese sau activități.
2. Înainte de introducerea unor modificări în procesele sau activitățile existente, inclusiv atunci când produsele, mașinile, instrumentele și echipamentele se modifică sau devin disponibile noi informații referitoare la accidentări.
3. La identificarea pericolelor.

La finalul unor astfel de procese, atunci când sunt identificate pericole legate de muncă, rezultă metode de control specifice, care se încadrează frecvent într-una dintre următoarele categorii:

- Eliminarea pericolelor
- Substituirea
- Controalele tehnice
- Controalele administrative
- Echipamente individuale de protecție

Rezultatele evaluării riscurilor urmează ciclul PDCA. Sunt elaborate planuri de acțiune pentru implementarea măsurilor de control/atenuare și acestea sunt revizuite în mod regulat. Auditurile sunt efectuate anual pentru monitorizarea progresului.

Toate incidentele de siguranță sunt raportate conform politicii interne și reglementărilor. Procedura, care se aplică tuturor incidentelor³³ care au loc la locul de muncă, descrie activitățile desfășurate, responsabilitățile de raportare internă și externă a incidentelor legate de muncă, precum și responsabilitățile de înregistrare și raportare a incidentelor, pentru a identifica cauzele care au contribuit la apariția lor și pentru a stabili acțiuni preventive și corective adecvate.

Următoarele principii sunt urmărite în raportarea internă:

- Orice incident SSM este raportat de către angajații implicați și/sau martori supervisorului direct.
- Raportarea incidentului se face imediat, fără întârzieri nejustificate, cel târziu până la sfârșitul schimbului în care s-a produs incidentul.
- Notificarea internă a unui incident trebuie făcută sub orice formă, prin e-mail sau telefon. După producerea evenimentului, status quo-ul acestuia nu va fi schimbat.
- În cazul unui accident/incident care implică un contractor, supervisorul unității și/sau martorul se raportează la managerul responsabil al companiei contractante și, respectiv, responsabilul din Ursus Breweries.

³² Metodologia de organizare și de întreținere la locul de muncă 5S se referă la cinci pași – sortați, puneți în ordine, evidențiați, standardizați și susțineți.

³³ Incidentele se referă la: incidente care au cauzat decese sau vătămări, boli profesionale, daune materiale, daune aduse mediului.



cu experiența profesională, pregătirea și instrucțiunile furnizate de angajator, pentru a nu se expune riscului de accidentare sau boli profesionale și pentru alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile acestora în timpul procesului de muncă. Astfel de obligații generale sunt menționate în fișa de post a angajatului. De asemenea, acestea sunt prezentate fiecărui angajat în timpul instruirii de inițiere privind ocuparea forței de muncă și, în plus, în timpul cursurilor obișnuite de instruire SSM la locul de muncă.

Ursus Breweries colaborează cu un furnizor calificat de servicii de protecția muncii pentru a desfășura un program de îngrijire a sănătății pentru angajați. Ca parte a programului de prevenție pentru forța de muncă, aceste inițiative sunt legate de riscurile identificate pentru fiecare loc de muncă și rol al

Comitetul pentru Siguranță (SSC) reprezintă un alt mijloc de implicare a angajaților în elaborarea și implementarea deciziilor SSM. Principalele responsabilități ale comitetului acoperă următoarele aspecte:

- Respectarea normelor legale și interne
- Informații despre incidentele SSM:
- Monitorizare privind planurile de acțiune SSM
- Selecția și întreținerea de EIP (echipamente individuale de protecție)
- Reclamațiile și plângerile angajaților
- Analiza activităților desfășurate de furnizorii interni și externi de SSM
- Contribuția la îmbunătățirea condițiilor de muncă
- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la regulile SSM și importanța conformării cu acestea
- Sprijin acordat echipei de evaluare a riscurilor

Toate incidentele raportate sunt înregistrate în baza de date de incidente și sunt urmărite cu planuri de acțiune specifice, după caz. În funcție de gravitatea incidentului, procedura descrie fluxuri precise de comunicare pentru incidente majore până la minore. În cazul vătămarilor corporale soldate cu absența de la locul de muncă, se întocmește un raport formal de investigație care se transmite la Inspectoratul Local de Muncă, în termenul legal.

Fiecare angajat Ursus Breweries are obligația de a informa imediat superiorul și de a înceta activitatea la apariția unui pericol iminent de accident de muncă. Toți angajații Ursus Breweries se vor comporta în deplină concordanță cu procedura menționată, inclusiv prin acordare de sprijin echipei de anchetă, după caz. Echipa de anchetă este

desemnată prin decizia reprezentantului oficial al locației.

Investigarea evenimentului SSM se desfășoară conform cerințelor legale în vigoare la momentul producerii incidentului. Pe baza a trei niveluri de investigație, în funcție de gravitatea evenimentului (adică de la incidente majore la incidente minore), procesul este descris de regulamentul intern. Toate incidentele sunt comunicate angajaților prin alerte de siguranță amănunțite pentru a împărtăși învățăturile și acțiunile ulterioare, dacă este necesar. Planurile de acțiune sunt monitorizate în mod regulat.

Angajații sunt încurajați să raporteze toate incidentele minore și incidentele evitate la limită folosind un formular specific. Aceste tipuri de incidente sunt înregistrate și discutate

trimestrial cu echipa de management pentru a găsi soluții adecvate de îmbunătățire și prevenire a evenimentelor grave. Se aplică o schemă de recompensă și recunoaștere pentru raportarea situațiilor evitate la limită.

Programul de siguranță bazată pe comportamente oferă conducerii și angajaților o oportunitate suplimentară de a raporta comportamente și condiții nesigure la locul de muncă. Angajații au acces la un instrument de raportare (instrument electronic BBS) conceput în acest scop. Aceste rapoarte sunt monitorizate lunar, împreună cu planurile de acțiune și obiectivele stabilite pentru finalizarea acțiunilor.

Conform reglementărilor interne și cerințelor legale, toți angajații au obligația generală de a-și desfășura activitatea în conformitate

angajaților noștri. Datele sunt colectate și prelucrate de către contractantul de servicii de protecție a muncii, în conformitate cu RGPD și alte reglementări privind confidențialitatea datelor. Angajații au acces la furnizorul de servicii medicale în toate amplasamentele noastre din țară.

Procedura de comunicare (internă și externă) descrie mijloacele de implicare a angajaților în comunicarea SSM. Toate informațiile necesare aferente SSM sunt livrate prin campanii de comunicare internă, precum campania de comunicare Covid-19 inițiată în 2020. Printre alte funcții, intranetul nostru servește ca un depozit al tuturor comunicărilor, politicilor, procedurilor, liniilor directoare și instrucțiunilor de lucru relevante care acoperă domeniul SSM. Astfel se asigură accesul gratuit la astfel de informații pentru toți angajații noștri.



Conform prevederilor legale, astfel de comitete se organizează în fiecare unitate de afaceri având cel puțin 50 de lucrători și cuprinde obligatoriu membrii cu funcții de conducere și fără funcții de conducere: angajator; reprezentantul angajatorului; reprezentanții angajaților (număr egal cu reprezentanții angajatorului); reprezentanți ai lucrătorilor cu responsabilități specifice în SSM pentru lucrători; terapeut ocupațional (Medicina Muncii).

SSC funcționează în baza deciziei de numire și respectă propriile reguli. Angajatorul sau reprezentantul său legal (directorul local) acționează ca președinte, în timp ce secretariatul intră în atribuțiile specialistului SSM (Manager SSM din amplasament). Reprezentanții salariaților sunt membri ai sindicatului, selectați conform legii, precum și regulamentelor interne ale sindicatului. Sindicatul este implicat și în procesul anual de negociere pentru stabilirea contractului colectiv de muncă la nivel de companie.

Comitetul se întrunește trimestrial și ori de câte ori este necesar. Secretarul SSC convoacă ședințele prin informarea în scris a membrilor SSC cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței. Ședința SSC este considerată legal constituită atunci când sunt prezenți cel puțin jumătate plus unul dintre membrii săi. Fiecare întâlnire se încheie cu un proces-verbal oficial întocmit de secretarul SSC și semnat de toți membrii prezenți. Hotărârile SSC sunt considerate valabile cu votul a cel puțin două treimi din membrii prezenți. Copiile procesului-verbal sunt afișate în



locuri vizibile pentru toți angajații și sunt depuse la Inspectoratul Teritorial de Muncă local în termen de 10 zile de la data ședinței.

Pentru a asigura pregătirea continuă a angajaților pe teme SSM, au fost elaborate o serie de cursuri de formare specifice sănătății și siguranței la locul de muncă și pentru situații de urgență (SSM și SU) care se desfășoară în timpul programului de lucru (conform legii, durata acestora reprezintă timpul de lucru). Formarea SSM și SU include patru module principale:

1. Instrucțaj general de inițiere
2. Instruire la locul de muncă
3. Instruire periodică (regulată)
4. Instruire suplimentară (doar pentru cazuri specifice conform procedurii)

La nivelul sucursalelor și sediului social Ursus Breweries există persoane responsabile mandatate să elaboreze programul de pregătire pentru toate modulele de formare menționate mai sus, care este ulterior aprobat de șeful locului de muncă. Documentul programului de formare conține: (a) perioada de timp în care este planificată formarea, (b) titlul materialelor de formare, (c) lista materialelor

de formare, (d) specificația postului pentru care este adresată formarea. Documentul finalizat este semnat și de persoana care l-a conceput și rămâne la trainer/persoana îndreptățită să asigure instruirea. Formatorii/persoanele îndreptățite să asigure instruirea în toate modulele și pentru toate locurile de muncă trebuie să fie nominalizate și prin decizie la nivelul sucursalelor și sediului social al Ursus Breweries.

Rezultatul cursului este înregistrat în fișa personală de formare SSM a fiecărui angajat, indicând conținutul instruirii, durata și data instruirii. Această procedură se face imediat după curs, iar dosarul este semnat de către cursant, trainer și persoana care a verificat instruirea.

Pentru a testa nivelul de cunoștințe al angajaților cu privire la SSM, este distribuit un chestionar angajaților. Rezultatele testelor sunt incluse și în fișa personală de instruire. Fișa de instruire personală este gestionată de șeful departamentului, însoțită de cea mai recentă fișă de capacitate eliberată de terapeutul ocupațional. Documentul se păstrează în companie de la angajare până la încetarea prestării de servicii.

Tipuri de cursuri de formare SSM și SU desfășurate în cadrul organizației:

INSTRUIRE DE ÎNȚIERE

(LA MOMENTUL ANGAJĂRII)

Instruire în domeniul sănătății și siguranței ocupaționale la locul de muncă (formare SSM)
Scopul acestei instruirii este de a oferi informații generale despre activitățile specifice din unitățile Ursus Breweries, riscurile pentru siguranța și sănătatea în muncă, procedurile de prevenire a incendiilor precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție din locație.

Instruirea este efectuată fie de către responsabilul SSM (pentru angajații care activează în principal la nivel de sucursală sau în cadrul altor departamente), fie de către un reprezentant al contractantului extern de servicii de prevenire și protecție (pentru sediile sociale în care sunt disponibile contracte valabile între companie și contractant).

INSTRUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ

Instruirea SSM și SU la locul de muncă se efectuează pentru a prezenta riscuri SSM la locul de muncă, măsuri și activități preventive și de protecție pentru fiecare loc de muncă, post de lucru și/sau funcție îndeplinită. Durata instruirii SSM și SU la locul de muncă este de minim 8 ore.

muncă în cadrul companiei. Șeful departamentului, numit prin decizie, este responsabil pentru desfășurarea acestui tip de pregătire. 100% dintre contractorii permanenți care lucrează în unitățile care sunt sub certificare ISO sunt obligate să respecte aceleași reguli ca și angajații Ursus Breweries.

Toți angajații noi, indiferent de tipul contractului (permanent, temporar, externalizare), participă la cursuri de formare SSM și SU, precum și acei angajați care își schimbă locul de

Niciun angajat nu are voie să înceapă să lucreze decât dacă cunoștințele sale pe teme SSM și SU au fost verificate de către superiorul persoanei care a susținut instruirea.

INSTRUIRE PERIODICĂ (REGULATĂ)

Cursurile de formare periodică SSM și SU sunt livrate tuturor angajaților și contractanților permanenți cu scopul de a reîmprospăta informațiile și cunoștințele despre sănătate, siguranță și situații de urgență la locul de muncă. Formarea periodică va fi efectuată de șeful departamentului, care este numit în acest sens, prin decizie.

Durata instruirii recurente SSM și SU este de minim 2 ore pe sesiune, programul sesiunilor recurente fiind decis de angajator, cu condiția să respecte cerințele minime enumerate mai jos:

- pentru fabrici de bere – lunar
- pentru centre de distribuție – lunar
- pentru activitățile desfășurate de tehnicieni de proiect – trimestrial
- pentru activități de birou – semestrial
- pentru activitățile desfășurate de forța de vânzări – bianual

INSTRUIREA PERIODICĂ SUPLIMENTARĂ

Acest tip de instruire, cu o durată de minim 8 ore pe sesiune, se desfășoară pentru cazuri specifice detaliate după cum urmează:

- în caz de absență de la serviciu de mai mult de 30 de zile lucrătoare;
- ori de câte ori apar modificări SSM și SU cu privire la locurile de muncă/posturile/funcțiile specifice sau la instrucțiunile de lucru cauzate de evoluția riscurilor sau de apariția altora noi
- la reluarea muncii după o vătămare corporală soldată cu absența de la locul de muncă;
- la efectuarea de lucrări speciale;
- la introducerea unor noi echipamente de lucru/ efectuarea de modificări la cele existente
- la schimbarea tehnologiilor existente sau a procedurilor de lucru;
- la introducerea de noi tehnologii sau noi proceduri de lucru.

VALIDAREA INSTRUIRII

Verificarea cunoștințelor se realizează în scris, pe baza unor chestionare, și în următoarele situații:

1. La finalizarea instruirii de inițiere, în cazul angajaților noi, pentru a valida cunoștințele despre instruirea efectuată;
2. La sfârșitul fiecărui an calendaristic (în cursul lunii decembrie) pentru a valida cunoștințele dobândite în timpul instruirilor periodice;
3. Cu ocazia verificărilor în timpul auditului intern referitor la SSM.

Verificarea cunoștințelor prin discuții și/sau probe practice între stagiar și formator se realizează în următoarele condiții:

1. La finalizarea instruirii la locul de muncă în cazul noilor angajați;
2. La finalizarea instruirii periodice a personalului.

Managerii funcționali identifică toate instrucțiunile de lucru și nevoile de instruire legate de sănătate și siguranță, mediu, siguranță alimentară și calitate pentru tot personalul din subordine și le trimit șefului echipei pentru siguranță alimentară și agentului SSM. Evaluările pericolelor și riscurilor legate de activități, servicii și produse specifice funcției stau la baza identificării nevoilor de instruire.

Matricea nevoilor de instruire este elaborată anual, actualizată lunar și descrie nevoile de instruire ale personalului pentru fiecare funcție și departament. Reprezintă planificarea anuală a instruirii legate de

sistemul de management al calității și SSM. Matricea nevoilor de instruire referitoare la SSM, mediu, siguranță alimentară și calitate este elaborată de conducătorul echipei pentru siguranță alimentară și agentul SSM la începutul fiecărui an calendaristic și este comunicată managerilor de departament și către HR Business Partners (HR BP).

Responsabilul cu instruirea din locație asigură instruirea lunară/trimestrială/ anuală, în funcție de tipul de instruire și de frecvența stabilită, conform nevoilor matricei de instruire. Formarea trebuie înregistrată în evidențele SSM și/sau în formularul de participare la cursuri de formare specifice.

Ursus Breweries colaborează cu servicii calificate de medicină a muncii pentru a oferi programe de îngrijire a sănătății angajaților săi. Toți angajații au acces la:

- abonament de prevenție medicală acordat personalului începând cu anul 2018
- broșură detaliată despre planul(rile) medical(e) curente, care detaliază un pachet specific
- două planuri de prevenție medicală adiționale, la un cost preferențial, atât pentru angajat, cât și pentru familia acestuia

ACCIDENTE DE MUNCĂ ALE ANGAJAȚILOR	2018	2019	2020
i. Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă;	0	0	0
ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe ridicate (excluzând decesele);	0	2	0
iii. Numărul și rata accidentelor de muncă care pot fi înregistrate;	5 DIFR ³⁴ =0,29	8 DIFR=0,45	2 DIFR=0,11
iv. Principalele tipuri de accidente de muncă;	Alunecare și cădere, contact cu substanțe chimice, vătămări pe durata activităților de întreținere;	Alunecare și cădere, leziuni la nivelul picioarelor, contact cu substanțe chimice, vătămări pe durata activităților de întreținere;	Manipulare stivuior, vătămare în cadrul activității de întreținere
v. Numărul de ore lucrate.	3.402.477	3.536.662,5	3.581.918,5

³⁴ DIFR (Rata de frecvență a vătămarilor corporale soldate cu absența de la locul de muncă) și DISR (Rata de severitate a vătămarilor corporale soldate cu absența de la locul de muncă) sunt indicatori importanți pentru sistemul de securitate și sănătate la locul de muncă. Toate funcțiile organizației vor include acești indicatori de performanță în activitățile lor. Formula de calcul utilizată: DIFR = (număr de cazuri) x 200.000 / (număr de ore lucrate în ultimele 12 luni).

ACCIDENTE DE MUNCĂ ALE LUCRĂTORILOR CARE NU SUNT ANGAJAȚI, DAR A CĂROR MUNCĂ ȘI/SAU LOC DE MUNCĂ ESTE/SUNT CONTROLAT/E DE ORGANIZAȚIE	2018	2019	2020
i. Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă;	0	0	0
ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe ridicate (excluzând decesele);	0	1	0
iii. Numărul și rata accidentelor de muncă care pot fi înregistrate;	0	0	0
iv. Principalele tipuri de accidente de muncă;	Nu este cazul	Leziuni la nivelul picioarelor în timpul manipulării deșeurilor	Nu este cazul
v. Numărul de ore lucrate.	61.168	63.342	66.439
PERICOLELE LEGATE DE MUNCĂ CARE PREZINTĂ UN RISC DE VĂTĂMARE CU CONSECINȚE GRAVE, INCLUSIV:	2018	2019	2020
i. Cum au fost determinate aceste pericole;	Nu este cazul	În timpul producerii incidentului (manipularea deșeurilor - o bucată mare de tablă metalică a căzut) • Folosirea greșită intenționată a încărcătorului frontal (utilizare în alte scopuri decât cele prevăzute) • Comportament lipsit de siguranță al echipei contractante și a coordonatorului de echipă	Nu este cazul
ii. Care dintre aceste pericole au cauzat sau au contribuit la vătămare cu consecințe ridicate în perioada de raportare;	Nu este cazul	• Comportament de siguranță greșit – prezența lucrătorului în jurul încărcătorului frontal în timpul operării/cu sarcină • Capacitatea coordonatorului de sarcini /șoferului contractat de a coordona și controla mediul de lucru • Proces inadecvat de management al riscului/lipsa evaluării riscurilor pe activitate – proceduri de siguranță ale contractantului • Instruirea contractorilor în locație cu privire la riscurile asociate activității desfășurate la fața locului	Nu este cazul
iii. Acțiunile întreprinse sau în curs de desfășurare pentru a elimina aceste pericole și pentru minimizarea riscurilor folosind ierarhia comenzilor.	Nu este cazul	• Control sporit asupra activității contractanților operaționali din locație • Instruire practică privind siguranța pentru responsabilii de sarcini din cadrul echipei Ursus – să fie competenți în evaluarea și comunicarea riscurilor la predarea sarcinilor/locului de muncă	Nu este cazul

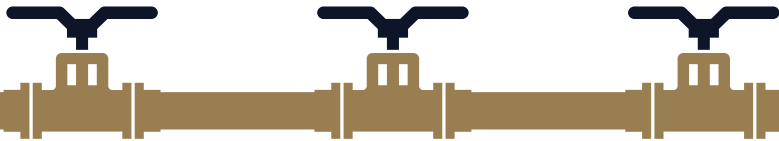
Toate datele raportate în această secțiune au fost calculate pe baza a 200.000 de ore lucrate și nu au fost făcute excluderi.

Pe parcursul perioadei de raportare nu am înregistrat decese ca urmare a bolilor profesionale sau cazuri de boli profesionale legate de locul de muncă, nici în rândul angajaților noștri, nici în rândul lucrătorilor care nu sunt angajați, dar a căror muncă și/ sau loc de muncă este controlat/ă de către organizația noastră.



PENTRU TOȚI ANGAJAȚII:	BOALĂ PROFESIONALĂ		
	2018	2019	2020
i. Numărul deceselor ca urmare a bolilor profesionale;	0	0	0
ii. Numărul de cazuri de îmbolnăviri cu boli profesionale;	0	0	0
iii. Principalele tipuri de boli profesionale;	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul

PENTRU TOȚI LUCRĂTORII CARE NU SUNT ANGAJAȚI, DAR A CĂROR MUNCĂ ȘI/SAU LOC DE MUNCĂ ESTE CONTROLAT/Ă DE ORGANIZAȚIE:	BOALĂ PROFESIONALĂ		
	2018	2019	2020
i. Numărul deceselor ca urmare a bolilor profesionale;	0	0	0
ii. Numărul de cazuri de îmbolnăviri cu boli profesionale;	0	0	0
iii. Principalele tipuri de boli profesionale;	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul



În urma proceselor de identificare a pericolelor desfășurate în perioada de raportare, au fost identificate și gestionate situațiile care prezentau risc de îmbolnăvire la locul de muncă.

Atunci când a izbucnit pandemia de COVID-19, am reacționat rapid pentru a ne

adapta cât mai mult posibil la realitatea înconjurătoare, astfel încât, pe de o parte, să ne asigurăm că toți colegii noștri sunt protejați și, pe de altă parte, să asigurăm continuitatea afacerii. În consecință, am inițiat următoarele acțiuni imediat după declararea pandemiei:

a)	evaluarea riscului
b)	elaborarea planului de prevenție și protecție
c)	dezvoltarea propriei noastre instruiți privind măsurile de prevenție și limitare a răspândirii infecției cu virusul SARS-CoV-2. Ne-am asigurat că se respectă un protocol de control al stării de sănătate înainte de sosirea la locul de muncă, că se efectuează o monitorizare epidemiologică, respectiv regulile de acces sunt respectate în fiecare dintre sediile companiei.
d)	stabilirea unui program de lucru în regim de telemuncă pentru categoriile de salariați al căror program permite acest lucru pe toată durata 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 generale și specifice privind COVID-19
f)	întâlniri cu membrii de sindicat
g)	prezentări în cadrul comitetelor SSM locale și naționale
h)	stabilirea unui parteneriat cu furnizorul de servicii medicale pentru efectuarea testelor RT-PCR
i)	achiziționarea de echipamente de protecție de la producătorii locali autorizați de Agenția Națională a Medicamentului pentru măști medicale și dezinfectanți pentru mâini și suprafețe; achiziționarea de mănuși de protecție; urmărirea stocurilor și plasarea comenzilor trimestriale
j)	instalarea camerelor termografice și achiziționarea de termometre medicale pentru monitorizarea epidemiologică la intrarea în fiecare dintre locațiile noastre.

Pentru a desfășura activități la locul de muncă în condiții de siguranță, am aplicat următoarele reguli:

- purtarea unei măști medicale
- distanța fizică > 1,5m
- utilizarea dezinfectantului pentru suprafețe și mâini
- organizarea locurilor de muncă în recepții, birouri, săli de mese, camere pentru fumat, vestiare, săli de ședințe
- am stabilit reguli referitoare la furnizorii de materii prime
- reguli suplimentare specifice pentru activitatea de operare a stivuitoarelor
- camera de izolare
- reguli pentru gestionarea cazurilor de COVID-19
- întoarcerea persoanelor bolnave/ din carantină/ izolate: dezinfecția spațiului și a suprafețelor; sistem de ventilație; managementul deșeurilor (măști și mănuși potențial contaminate); monitorizarea respectării regulilor.



Pe parcursul anului 2020, am înregistrat 105 cazuri de COVID-19 în rândul angajaților noștri. Din păcate, în vacanța sa, unul dintre colegii noștri s-a infectat cu virusul și a murit ulterior în spital.

Perioada de restricție a adus diverse provocări fiecăruia dintre noi. Pentru că ne-am dorit ca angajații noștri să se simtă susținuți pe toate planurile unde ar fi putut fi vulnerabili, le-am facilitat accesul la consiliere specializată în diverse domenii. Complementar măsurilor de prevenție la locul de muncă împotriva COVID-19, am oferit acces continuu la consiliere

profesională printr-un serviciu online/ telefonic oferit de specialiști în următoarele domenii: consiliere psihologică, consiliere juridică, consiliere financiară.

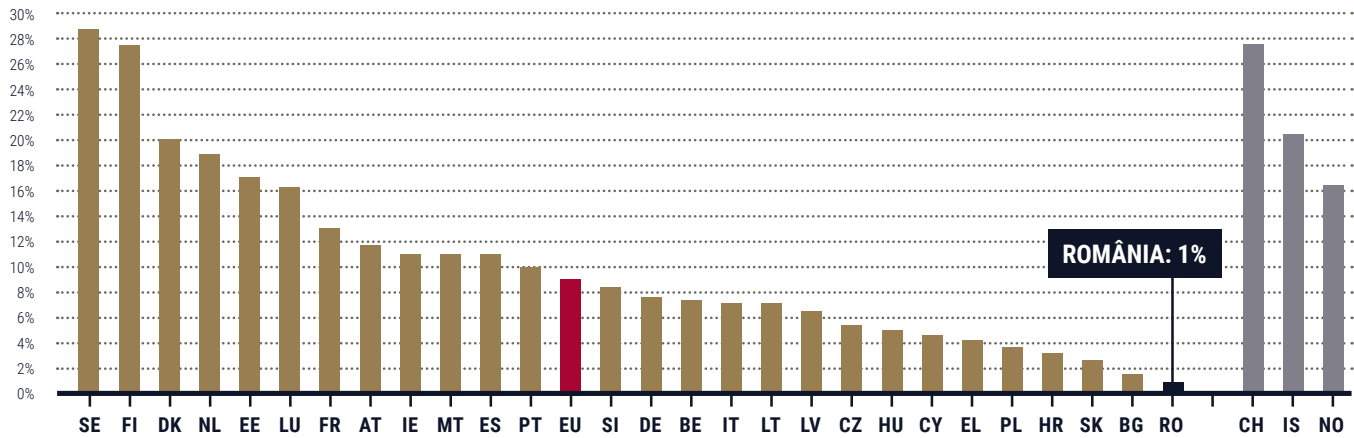
Ne propunem să continuăm să consolidăm gradul de conștientizare a pericolelor în rândul forței noastre de muncă în următorii ani. Intenționăm să continuăm programul BBS pentru a încorpora comportamente bazate pe siguranță în fiecare angajat. De asemenea, vom continua implementarea planurilor SSM CAPEX C21-C23 pentru a reduce la minimum riscurile identificate pentru forța de muncă.

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ȘI INSTRUIREA FORȚEI DE MUNCA

Forța de muncă educată și calificată este o condiție prealabilă pentru a menține niveluri ridicate de productivitate și inovare în orice economie, iar oferirea de oportunități de învățare pentru adulți este esențială. La nivel UE, procentul populației cu vârsta cuprinsă între

25 și 64 de ani care a participat la activități de învățare în 2020 a fost de 9,2%, mai mic decât în 2019, când 10,8% dintre adulții cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani au declarat că au participat la o activitate de învățare³⁵. Același indicator pentru România este ilustrat mai jos³⁶.

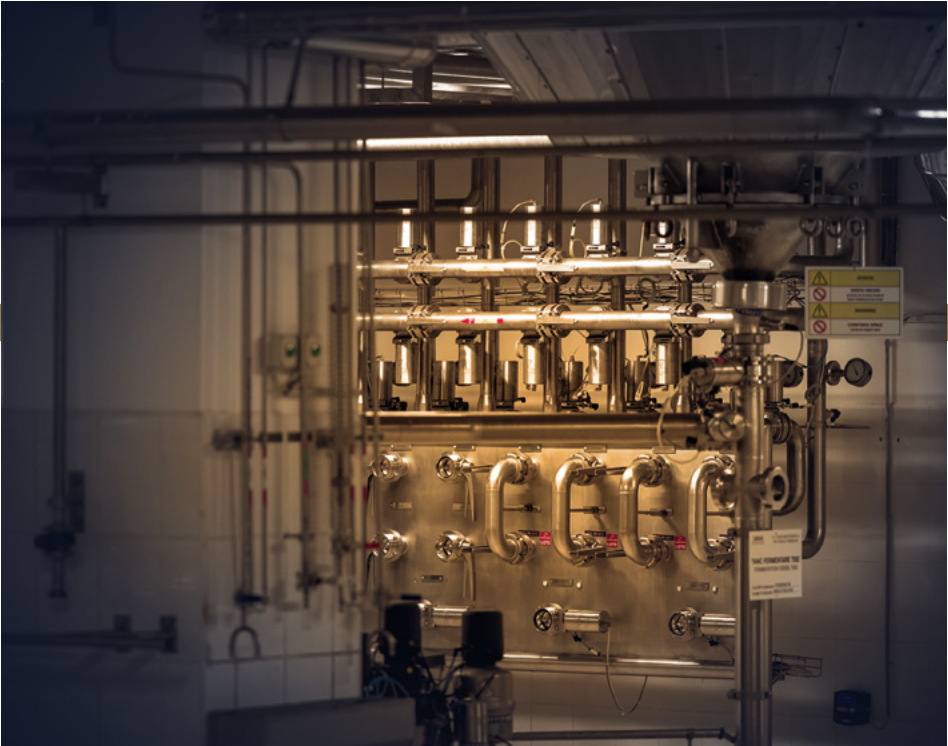
ADULȚI CARE PARTICIPĂ LA ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE, 2020 (% POPULAȚIEI CU VÂRSTA ÎNTRE 25 ȘI 64 DE ANI)



Considerăm că dezvoltarea este ingredientul nostru magic și cheia succesului. Astfel, suntem dedicați dezvoltării personale și profesionale a colegilor noștri, străduindu-ne să aducem în lumină tot ce este mai bun în oameni, prin fiecare eveniment de formare sau inițiativă de educație. Fiind unul dintre pilonii strategiei noastre, domeniul de instruire și educație are un

impact asupra întregii organizații, la toate nivelurile de angajați: personal, management, angajați cu normă întreagă sau cu jumătate de normă, extinzându-și efectele și asupra angajaților noștri sub-contractați. Modul în care înțelegem să gestionăm acest subiect ne permite să ne asigurăm dezvoltarea durabilă ca afacere și să ne atingem ambițiile.

³⁵ Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/sdgs/index.html?country=EU27_2020&goal=SDG4&ind=3&chart=line
³⁶ Eurostat, SDG-uri <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/sdgs/index.html?country=RO&goal=SDG4&ind=3&chart=bar>



învățare din experiență, 20% învățare de la ceilalți, 10% învățare în mod formal.

Pentru a identifica cele mai relevante și necesare subiecte pentru aceste programe, efectuăm evaluări și analize ale nevoilor de formare în întreaga organizație, care sunt apoi aliniate cu obiectivele noastre regionale, locale și de afaceri. Astfel, programele acoperă o gamă largă de subiecte care abordează varietatea nevoilor de dezvoltare profesională și personală ale colegilor noștri, fie că sunt angajați noi, personal neexecutiv sau manageri seniori și executivi. Acestea includ: aspecte de integrare, abilități manageriale și de conducere, abilități digitale și funcționale și gestionarea sănătății emoționale (well-being).

Programele sunt furnizate prin interacțiuni față în față, platforme de e-learning, studiu individual sau clipuri video scurte. În funcție de tipul de program, angajații fie sunt invitați să participe la formări special concepute pentru ei, fie pot opta pentru anumite programe cu acces general. Majoritatea inițiativelor noastre – sesiuni de well-being, perfecționare digitală, anumite ateliere de leadership – sunt deschise tuturor angajaților, care se pot înregistra și pot participa fără aprobarea prealabilă a managerului lor.

Fluxul de învățare și dezvoltare este unul de cea mai mare importanță, deoarece strategiile și obiectivele noastre de afaceri vizează dezvoltarea și creșterea continuă a oamenilor atât profesional, cât și personal, urmărind să mențină un echilibru adecvat între muncă și viața personală.

Credem cu tărie că din indivizi integri derivă conducerea integră și ne propunem să creștem și să ne dezvoltăm oamenii pentru a atinge excelența în acest domeniu. Credem și încurajăm dezvoltarea continuă, prin învățarea pe tot parcursul vieții, și ne propunem să oferim tuturor colegilor oportunități de creștere.

Departamentul de Dezvoltare Organizațională (OD) este format din 2 specialiști OD sub coordonarea Managerului de Talente, Leadership & Dezvoltare (L&D), care raportează Vicepreședintelui de

Resurse Umane (RU). Bugetul L&D este construit anual de către departamentul RU în colaborare cu departamentul de finanțe, pe baza nevoilor de dezvoltare și formare identificate în cadrul organizației.

Ne propunem să devenim o „organizație deschisă să învețe” care valorizează fiecare experiență, atât succesele, cât și eșecurile, la nivel individual sau colectiv. Astfel intenționăm să îmbunătățim și să ne consolidăm instrumentele și practicile, utilizând noile metodologii și abordări agile care pot contribui, de asemenea, la stimularea oamenilor noștri, ajutându-i să devină responsabili pentru propria lor dezvoltare. Aspirăm să ajungem la cât mai mulți dintre colegii noștri, oferindu-le experiențe de învățare personalizate.

În planificarea programelor de instruire și învățare, respectăm principiul 70:20:10: 70%

Unele dintre programele pe care le desfășurăm pe parcursul anului sunt:

- Programul regional de leadership, care constă în diverse programe adaptate nevoilor de formare și educație ale diferitelor categorii de angajați:
 - "Leadership la nivel personal" pentru toți contribuitorii individuali - disponibil ca modul e-learning pentru toți angajații
 - "Bazele leadershipului"- disponibile pentru toți managerii nou-desemnați
 - "Leadership pentru echipe" - disponibil tuturor managerilor de echipe
- Programul de dezvoltare a stagiatorilor absolvenți – special conceput pentru a promova progresul stagiatorilor noștri și a celor cu potențial ridicat în rândul viitorilor lideri ai organizației
- "Dezvoltă liderul din tine" - un program dedicat liderilor noștri seniori, care combină mai multe subiecte de leadership, dezvoltare personală și inteligență emoțională. Mesajul său principal este că un individ bine echilibrat devine un coleg de echipă și un lider bine echilibrat.

Toți angajații noștri au acces gratuit la un program de mentorat. De asemenea, beneficiază de cursuri de limba engleză pentru a-și aprofunda abilitățile de limbi străine. Cursul este disponibil pentru toți angajații, atâta timp cât cererea este justificată de un raționament de afaceri.

În ceea ce privește well-being și dezvoltarea personală, avem un program bine pus la punct, care se desfășoară în cadrul organizației încă din 2017. S-a dezvoltat în permanență, de-a lungul timpului, și a fost adaptat pentru a se potrivi nevoilor evolutive de well-being ale colegilor noștri. Începând cu 2021, am făcut un pas mai departe și am dezvoltat o strategie regională de well-being, a cărei implementare este preconizată să înceapă, la nivel local, în 2022.

Un alt program pe termen lung se referă la

comunitatea noastră de formatori interni. Inițiată în 2017, comunitatea a continuat să se extindă, dovedindu-se a fi o resursă importantă de instruire în cadrul organizației. Rolul de formator intern este acoperit, în mod voluntar, de colegi din diverse departamente care au abilitățile necesare dobândite prin participarea la programele de formare a formatorilor. Între 2018 și 2020, comunitatea de formatori interni a fost indispensabilă organizației și a primit feedback excelent de la angajații noștri.

Se colectează feedback la sfârșitul fiecărei sesiuni de instruire. Feedbackul general cu privire la experiențele de învățare și formare ale angajaților noștri este colectat anual, prin sondajele angajaților, efectuate atât la nivel local, cât și la nivel global. Rezultatele arată o creștere a satisfacției angajaților cu privire la oportunitățile de învățare și creștere din

cadrul companiei, de la 75%, în 2019, la 81%, în 2020.

Feedbackul este, de asemenea, un mijloc de a colecta comentarii și sugestii de la angajați cu privire la ajustările inițiativelor noastre. Alte modalități de a înregistra plângeri sau comentarii sunt prin intermediul managerilor și al HR Business Partners (HRBP) sau prin intermediul adresei de e-mail specifice de instruire. Toate opiniile sunt analizate și inițiativele de formare sunt modificate în consecință. De exemplu, de la sfârșitul anului 2019 până în 2020, conținutul programului de formare în conducere a fost revizuit pentru a integra feedback de la manageri, formatori interni și angajați. Formatorii interni sunt pe deplin implicați în procesul de analiză și revizuire.

Dezvoltarea profesională și personală este profund încorporată în organizație prin discuțiile anuale despre dezvoltarea carierei. Acestea reprezintă o altă modalitate de a monitoriza și menține actualizate abilitățile angajaților noștri. Toți angajații și managerii lor urmează acest proces pentru a identifica viitoarele aspirații de carieră și dezvoltare, precum și pașii necesari pentru atingerea acestui obiectiv.



PROCENTUL DIN TOTALUL ANGAJAȚILOR CARE AU PRIMIT O EVALUARE REGULATĂ A PERFORMANȚEI ȘI A DEZVOLTĂRII CARIEREI ÎN PERIOADA DE RAPORTARE	2018		2019		2020	
	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI
Management (%)	53,65	46,35	52,97	47,03	53,86	46,14
Non-management (%)	77,52	22,48	77,63	22,37	77,04	22,96

Provocările din anul 2020, apărute odată cu pandemia COVID-19, au subliniat încă o dată importanța grijii pentru sănătatea mintală și emoțională a colegilor noștri. În consecință, aceste aspecte au jucat un rol important în subiectele noastre de cercetare și dezvoltare, precum și în abordările noastre.

Astfel, pentru a ne sprijini colegii să lucreze de la distanță/online, am mărit numărul inițiativelor de învățare, curriculumul nostru de e-learning privind Sistemul de management al învățării (SMI) a fost extins în cursul anului 2020, ceea ce ne-a permis să lărgim gama de subiecte de interes pentru colegii noștri, utilizând cât mai bine instrumentul SMI (platforma este activă de la jumătatea anului 2021). Toate aceste eforturi au generat o mai mare participare și implicare în rândul angajaților și au rezultat în feedback pozitiv.

Aceste inițiative au fost posibile datorită parteneriatului încheiat, în 2020, cu un furnizor local de e-learning, care ne sprijină progresul către o abordare mai digitalizată și dezvoltarea materialelor e-learning adecvate. Modulul de cercetare și dezvoltare din platforma noastră de resurse umane (HOPS) este o resursă excelentă pentru gestionarea

proceselor de instruire, punerea la dispoziție a materialelor angajaților noștri și, de asemenea, pentru monitorizare, urmărire și raportare.

Indiferent de context, sănătatea și siguranța angajaților noștri sunt esențiale. În perioada de raportare am organizat cursuri de conducere defensivă pentru toți colegii noștri care conduc mașini de serviciu, atât online, cât și față în față, sesiuni regulate de sănătate și securitate în muncă și cursuri de formare privind comportamentul și comunicarea privind consumul de alcool (AB&C). Pentru mai multe informații despre acest subiect, vă rugăm, accesați capitolul Responsabilitate, secțiunea Consumul responsabil de băuturi alcoolice, *pagina 87*.

De asemenea, abordăm nevoi specifice de dezvoltare individuală, exprimate de angajații noștri, cum ar fi coaching sau alte tipuri de solicitări care ajung la echipa noastră de cercetare și dezvoltare prin intermediul HRBP și managerilor. În gestionarea acestor nevoi, avem o abordare flexibilă și deschisă, încercând să găsim modalități de a le satisface, atâta timp cât acestea se încadrează în strategia și bugetul nostru.

DIVERSITATE



Obiectivul 5 de dezvoltare durabilă al ONU se concentrează pe egalitatea de gen și arată o ușoară îmbunătățire la nivel global în ceea ce privește paritatea de gen în procesul decizional, cu doar 25,6% femei în administrațiile naționale, 36,3% în administrațiile locale și 28,2% în funcții de conducere³⁷.

Deși s-au înregistrat multe progrese în UE în acest domeniu, mai sunt încă multe de făcut pentru ca femeile și bărbații să se bucure de aceleași drepturi și oportunități în ceea ce privește angajarea, salariul și responsabilitățile familiale/de îngrijire³⁸. În comparație cu nivelul UE, România este în urmă în ceea ce privește decalajul de gen în materie de ocupare a forței de muncă (cu o disparitate de 19,3%, înregistrată în 2020, față de 11,1% la nivelul UE) și femeile în funcții de conducere (cu doar 12,8% femei în funcții de conducere superioară, în 2020, comparativ cu nivelul UE de 29,5%)³⁹.

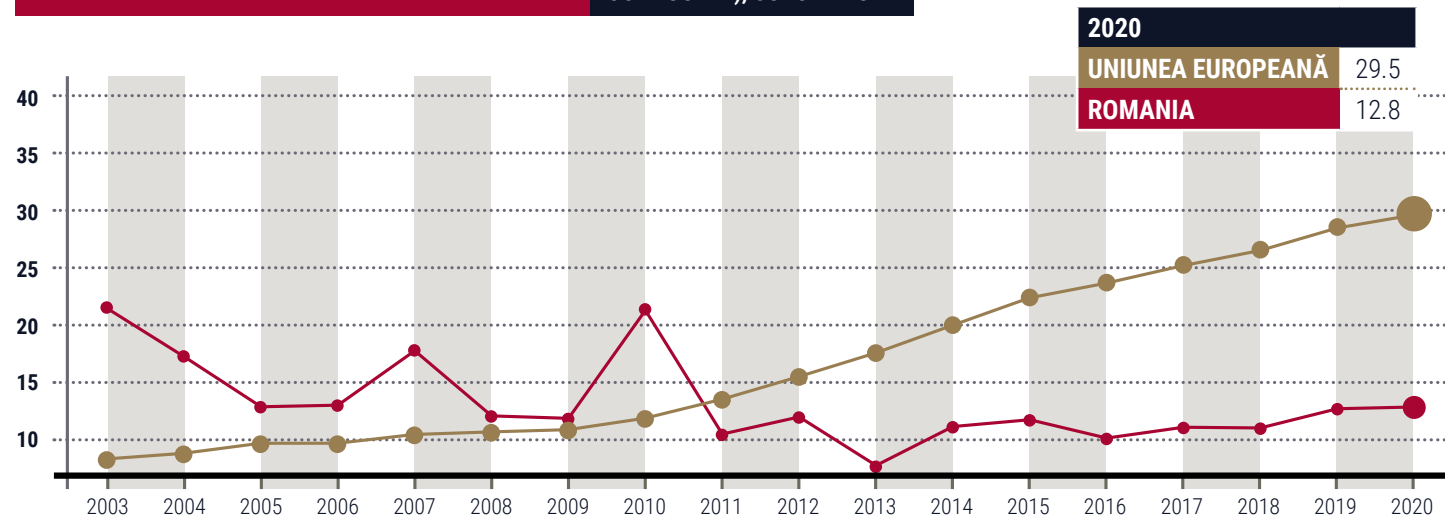
³⁷ Organizația Națiunilor Unite, Departamentul pentru Afaceri Economice și Sociale <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

³⁸ Comisia Europeană https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³⁹ Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/sdgs/index.html?country=EU27_2020&goal=SDG5&ind=5&chart=line

FEMEI ÎN POZIȚII DIN STRUCTURI SUPERIOARE DE CONDUCERE

(DIN % POZIȚIILOR DE MEMBRU AL CONSILIULUI DE CONDUCERE), SURSA: EIGE



Dat fiind că activăm într-un domeniu care este încă dominat de bărbați, înțelegem rolul și responsabilitatea noastră în promovarea diversității, în special pentru a asigura femeilor aceleași drepturi și oportunități de care se bucură colegii lor de sex masculin. Acestea sunt esențiale în promovarea unei culturi organizaționale incluzive, cu valori și principii puternice de afaceri.

În Ursus Breweries, suntem mândri să avem o gamă variată și incluzivă de angajați de mai multe naționalități, vârste diverse și de multe specializări profesionale. Principiile noastre de diversitate și incluziune sunt încorporate în modul în care funcționează echipa de HR, pentru a atrage și reține oamenii din Ursus Breweries. Investim în permanență în dezvoltarea întregii noastre forțe de muncă,

fără discriminare. Mai multe detalii despre aceste eforturi sunt descrise în prezentul raport, în secțiunea Dezvoltarea resurselor umane și formarea forței de muncă, [pagina 62](#).

Prin politica noastră internă de diversitate și prin convingerile de bază ale afacerii, susținem nediscriminarea. Scopul Politicii privind diversitatea este de a spori nivelul de conștientizare asupra tratamentului egal și corect pentru toți angajații noștri și de a nu discrimina pe motive de sex, rasă, dizabilitate, religie sau convingeri, orientare sexuală sau vârstă. Prin această politică, compania informează angajații asupra poziției sale referitor la toate formele de discriminare ilegală și neloială și adoptă o abordare de toleranță zero față de hărțuire sau intimidarea de orice fel, fie la locul de muncă, fie în afara

acestuia. Pentru a ne asigura că oferim oportunități egale și sprijinim diversitatea, echilibrul de gen și tratamentul egal în cadrul organizației noastre, implementăm cele mai bune practici de resurse umane care se adresează tuturor nivelurilor și funcțiilor. Consolidăm în mod regulat comunicarea transparentă (către toate grupurile de angajați) despre strategia organizațională prin întâlniri față în față și diverse canale media. Informăm angajații cu mult timp înainte de implementare cu privire la schimbările organizaționale și/sau cu impact ridicat. Ne-am definit cultura dorită de dezvoltare a performanței (inclusiv comportamentul necesar al angajaților și managerilor). Orizontul de timp pentru stabilirea obiectivelor este flexibil pentru a permite alinierea cu dinamica afacerii și/sau tipul de muncă. Cadrul nostru de învățare și

dezvoltare a fost conceput pentru a satisface nevoile diferitelor roluri și niveluri de muncă. Echipa noastră de conducere sprijină un mediu de lucru incluziv în care toți angajații noștri sunt tratați în mod egal, bucurându-se de oportunități egale de dezvoltare și de un management echitabil al performanței. Liderii sunt instruiți să acționeze ca modele și să-i inspire pe alții să își asume responsabilitatea individuală în inițiativele noastre de diversitate și incluziune. Conducerea incluzivă face parte din modelul nostru de competențe de bază și face parte din competențele noastre solicitate, un astfel de comportament este o parte a fișelor de post publicate, evaluat în timpul evaluărilor de performanță, este susținut de învățare și dezvoltare, modelat de management. Stabilirea transparentă a obiectivelor face parte din abordarea noastră standard de management al performanței. Aceasta include partajarea obiectivelor individuale de performanță cu colegii, precum și cu subordonații direcți. Superiorii ierarhici conduc schimbarea către o cultură de dezvoltare a performanței (de exemplu, alinierea continuă a așteptărilor și obiectivelor de performanță, conversații/feedback informale continue privind performanța)

Prima noastră certificare Top Employers România a avut loc în 2020 și am fost primul producător de bere din România care a obținut această certificare.

Eforturile noastre continue se concentrează pe asigurarea unui mediu de lucru sigur și incluziv, astfel încât fiecare angajat să simtă că este tratat cu respect și grijă. Ascultăm vocea angajaților noștri prin sondaje specifice efectuate anual între

toți colegii. Sunt întreprinse acțiuni ulterioare pentru a aborda subiectele identificate ca urmare a acestor evaluări.

O altă modalitate de a ne asigura că oamenii noștri lucrează într-un mediu nediscriminatoriu și echitabil este politica noastră de avertizare, care reprezintă un instrument non-stop pentru ca angajații să raporteze orice plângere privind comportamentul imoral, în deplină anonimitate. Luăm măsuri imediate de urmărire, pentru a ne asigura că nemulțumirile lor sunt ascultate și abordate. Astfel, ne asigurăm că dialogul este întotdeauna deschis și orice problemă este identificată și rezolvată.

Pe parcursul anului 2020, o agendă de diversitate și incluziune a fost inclusă în planificarea noastră integrată de afaceri pe termen mediu la nivel de grup, precum și la nivel local. Ca urmare, în următorul exercițiu financiar ne așteptăm să începem implementarea unor acțiuni specifice prin semnarea angajamentului directorului general în cadrul rețelei LEAD, stabilind ținte clare pentru următorii ani privind Diversitatea și Incluziunea. Până în 2030, ne propunem 50-50% bărbați și femei în top management la nivel local și de grup, precum și directorii generali ai grupului Asahi și Ursus Breweries, ca susținători activi ai echilibrului de gen.

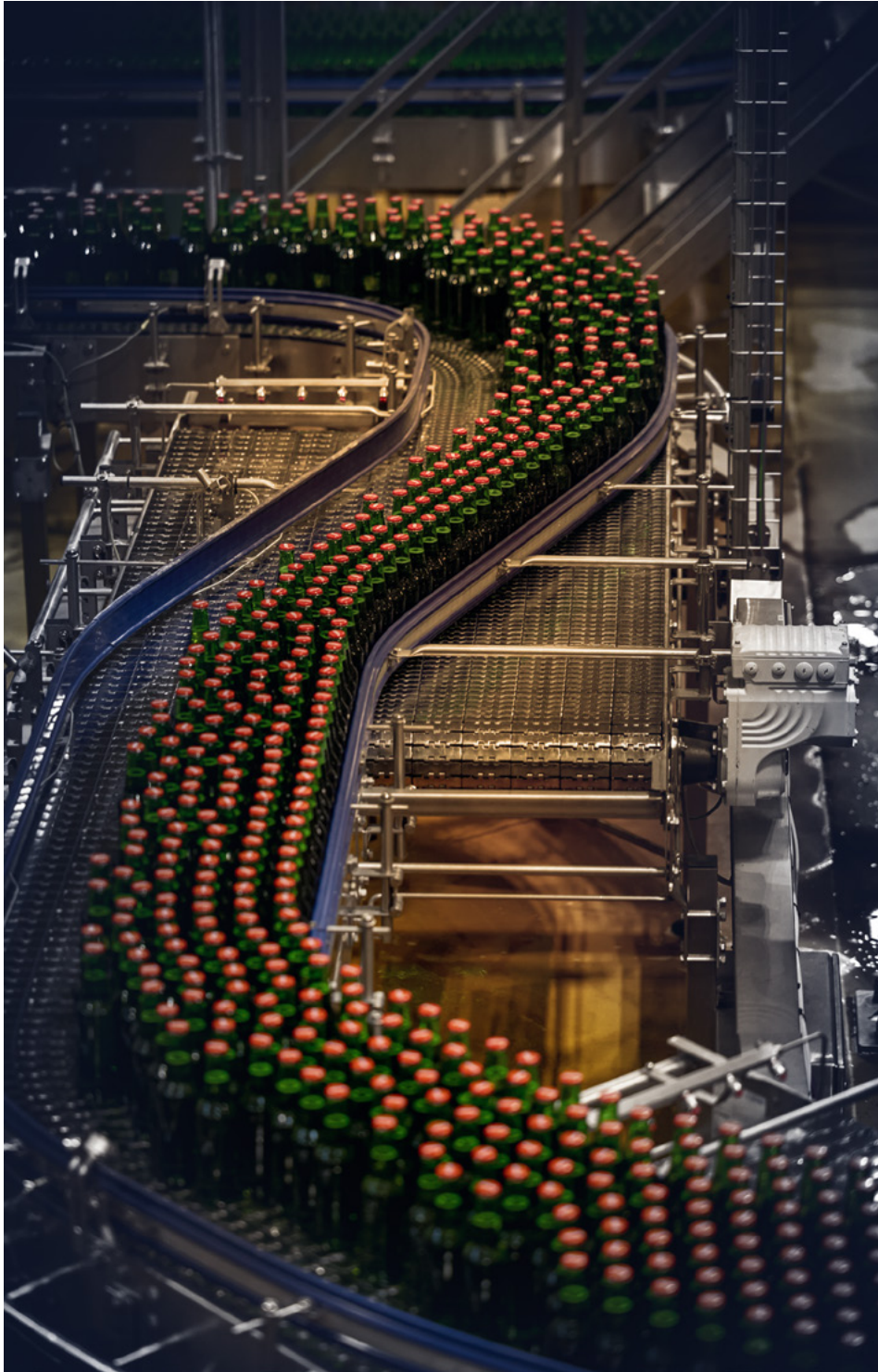
Începând cu 2021, la fiecare doi ani, vom desfășura un sondaj global de implicare a angajaților, cu obiective clare pentru a aborda constatările și a ne implica angajații în identificarea soluțiilor potrivite.

Diversitatea organelor de conducere și a angajaților din Ursus Breweries, 2018-2020

PROCENTUL DE PERSOANE DIN CADRUL ORGANELOR DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIEI DIN FIECARE DINTRE URMĂTOARELE CATEGORII DE DIVERSITATE		2018		2019		2020	
		BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %
Adunarea Generală a Acționarilor	30-50 de ani	66,67		66,67		66,67	
	Nu este cazul (nu există date privind vârsta pentru personalul care nu este angajat)		33,33		33,33		33,33
Consiliul de Administrație	30-50 de ani	66,67		71,42	14,29	83,33	
	peste 50 de ani	33,33		14,29		16,67	
Comitetul Executiv	30-50 de ani	83,33	16,66	87,5	12,5	87,5	12,5
Comitetul de etică	30-50 de ani	40	60	40	60	40	60
Audit intern	Până în 30 de ani	33,33	33,33		33,33		
	30-50 de ani	33,33		33,33	33,33	66,67	33,33
Liderii sindicatelor	30-50 de ani	66,67		66,67		50	16,67
	peste 50 de ani	33,33		33,33		33,33	
Comisia pentru criza pandemică	30-50 de ani					57,14	42,86
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		Interdicție legală – legea nu permite colectarea de date pe baza etniei/grupurilor minoritare					

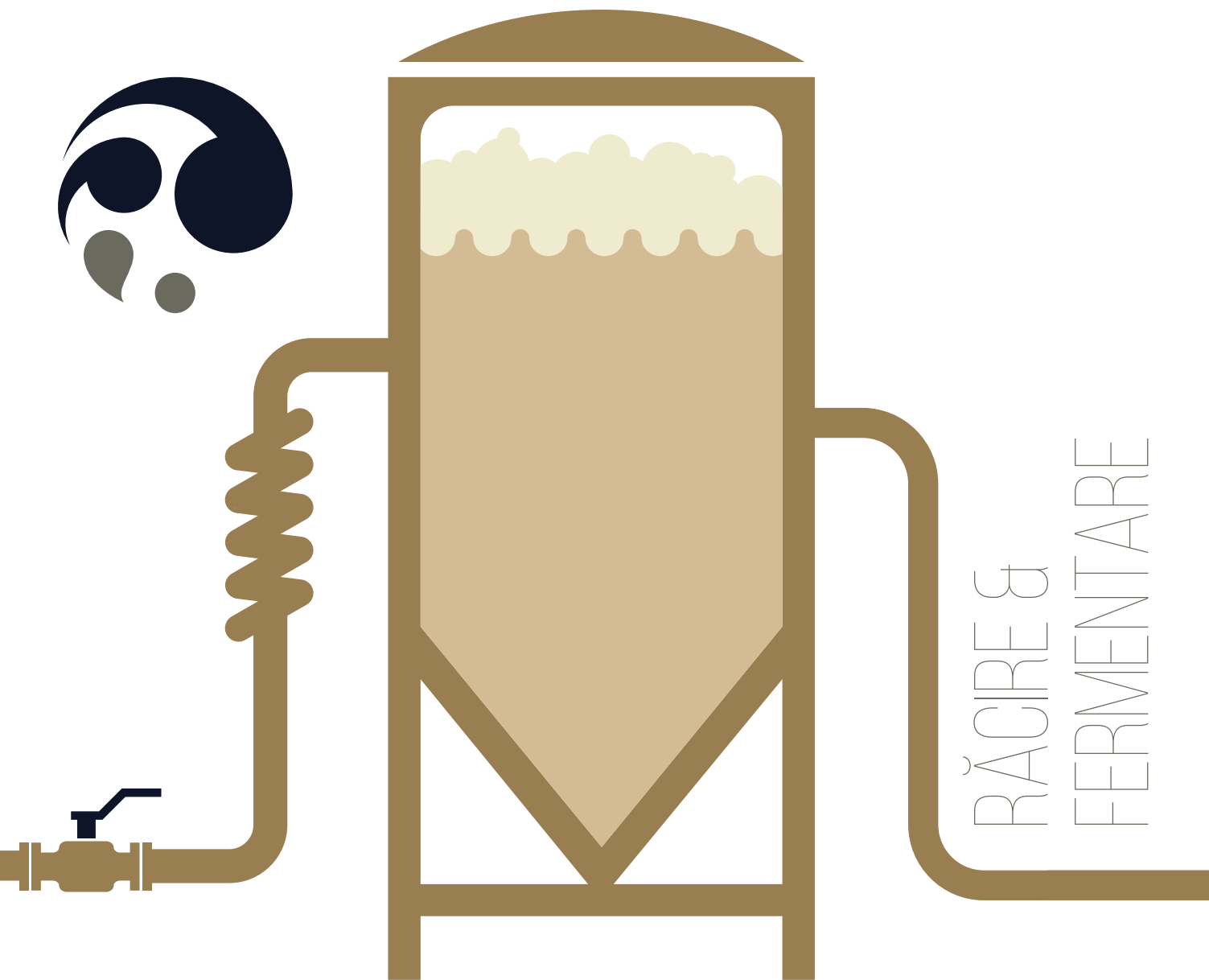
PROCENTUL DE ANGAJAȚI PE CATEGORIE DE ANGAJAȚI ÎN FIECARE DINTRE URMĂTOARELE CATEGORII DE DIVERSITATE		2018		2019		2020	
		BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %
MANAGEMENT (HAY GRADE 14+)							
Grupă de vârstă	Până în 30 de ani	3,51	5,04	4,39	4,39	3,70	4,09
	30 - 50 de ani	39,91	34,87	38,08	35,56	38,99	34,31
	peste 50 de ani	9,65	7,02	10,25	7,32	10,92	7,99
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		Interdicție legală – legea nu permite colectarea de date pe baza etniei/grupurilor minoritare					
NON-MANAGEMENT (HAY GRADE 8-13)		BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %	BĂRBAȚI %	FEMEI %
Grupă de vârstă	Până în 30 de ani	11,80	4,70	10,78	4,57	9,60	4,62
	30 - 50 de ani	50,86	11,80	51,14	12,05	51,48	12,39
	peste 50 de ani	14,88	5,95	15,34	6,12	15,88	6,02
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		Interdicție legală – legea nu permite colectarea de date pe baza etniei/grupurilor minoritare					

Date calculate din luna decembrie a anului respectiv.



IV.

ELEMENTE DE MEDIU



Ne angajăm să ne desfășurăm activitatea în armonie cu natura, care ne oferă unele dintre cele mai valoroase daruri, cum ar fi apa sau cerealele pe care le folosim. Pentru a aduce momente de bucurie clienților noștri și satisfacție angajaților noștri, trebuie să avem grijă de planetă și să depunem toate eforturile pentru a transmite aceleași daruri ale naturii generațiilor care vin după noi.

Ambiția noastră este ca, până în 2030, fabricile noastre de bere să fie neutre din punct de vedere al emisiilor de carbon, ambalajele pe care le folosim să fie

reciclabile, ingredientele pe care ne bazăm să provină din surse sustenabile și să continuăm să fim cei mai buni din industrie în ceea ce privește consumul de apă.

Aceste aspirații au fost verificate în raport cu așteptările părților interesate (vă rugăm, consultați pagina 21 din acest raport) și ne-au confirmat scopul. În același timp, aceștia au considerat că responsabilitatea noastră asupra emisiilor depășește propriile noastre operațiuni și se extinde de-a lungul lanțului de aprovizionare. Prin urmare, deoarece transportul și răcirea sunt activități

pe care ar trebui să le luăm în considerare și atunci când ne evaluăm impactul general, le-am adăugat la lista noastră de subiecte semnificative.

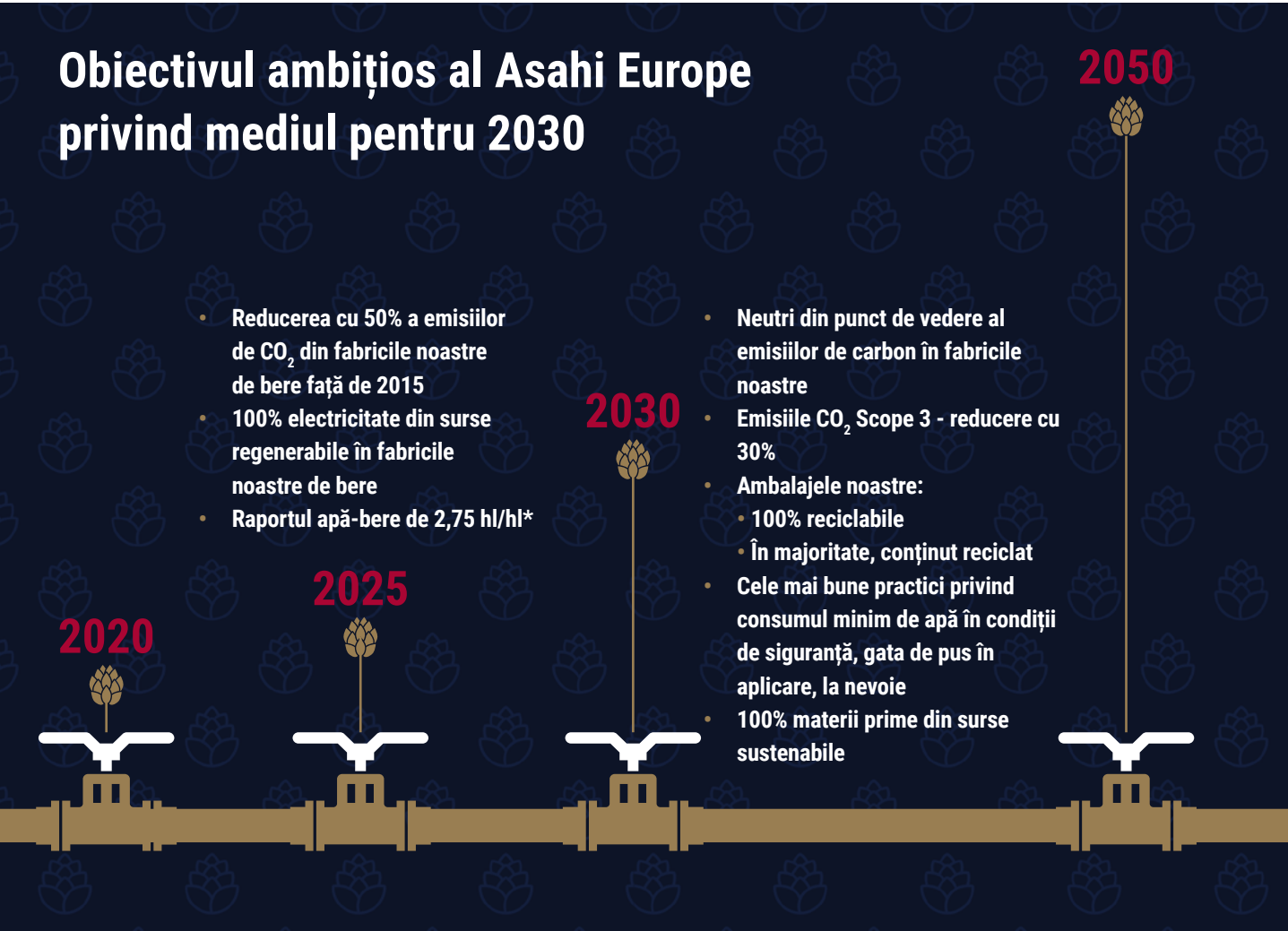
Conform politicilor Grupului Asahi, toate problemele legate de mediu sunt tratate de un comitet de management de mediu condus de Vicepreședintele nostru Tehnic. Comitetul avansează activitățile în conformitate cu ciclul PDCA(RO: PEVA Planificați-Efectuați-Verificați-Acționați) și derulează programe de management de mediu în deplină conformitate cu ISO14001 și



alte reglementări. Scopul final este atingerea obiectivelor de mediu și a viziunii de mediu a lui Asahi până în 2050. Orice acțiune de succes se transformă într-un studiu de caz care este împărtășit în cadrul Grupului.

Toate unitățile companiei au stații de tratare a apelor uzate stabile și se bazează pe biogazul produs în reactorul anaerob pentru a înlocui parțial gazul natural utilizat în camera boilerului. Pentru a economisi energie în mod semnificativ și pentru a preveni orice risc de incendiu, în prezent evaluăm opțiunile de

izolare termică pentru toate clădirile noastre. ISO 50001 este implementat în toate fabricile noastre de bere (Brașov, Buzău, Timișoara), iar sistemul va fi menținut în anii următori. Toate unitățile noastre funcționează pe baza unor planuri în derulare care vizează creșterea eficienței proceselor și eliminarea pierderilor. Stivuitoarele alimentate cu GPL vor fi înlocuite treptat cu cele electrice. În 2020 am început să înlocuim becurile cu variante LED, iar programul va continua până când întregul sistem de iluminat va fi doar LED.



Acest capitol este o invitație deschisă pentru a descoperi cum am gestionat următoarele subiecte pe parcursul perioadei de raportare:

- Managementul Apei
- Economie Circulară
- Ambalaje sustenabile
- Schimbări climatice (reducerea emisiilor de carbon de-a lungul lanțului de aprovizionare)
- Transport și răcire
- Emisii (operațiuni)

Pentru a menține aceste preocupări în concordanță cu strategia noastră de dezvoltare durabilă, le-am organizat în jurul a patru domenii de interes:

- Managementul Apei
- Economie Circulară
- Ambalaje sustenabile
- Neutralitate din punct de vedere al emisiilor de carbon (emisii din propriile noastre operațiuni și din lanțul de aprovizionare: transport și răcire)



MANAGEMENTUL APEI

Accesul la apă a fost recunoscut ca drept al omului în 2010. Cu toate acestea, există regiuni în care acest drept este limitat, deoarece apa este limitată, iar acest lucru tinde să devină o preocupare chiar și în zonele în care acest lucru nu a constituit niciodată o problemă.

Având în vedere cele de mai sus, Comisia Europeană a propus o reformare a Directivei privind apa potabilă care a fost adoptată de Parlamentul European la sfârșitul anului 2020⁴⁰. Deși prevederile nu au un impact direct semnificativ asupra activității noastre, înțelegem că disponibilitatea și calitatea apei reprezintă o preocupare din ce în ce mai mare pentru actorii publici și privați. Pentru

clasă nu numai în Europa, ci și în întreaga lume. Asta nu ne oprește. Dimpotrivă, ne propunem să mergem și mai departe: până în 2025, ne propunem să ajungem la un consum mediu de 2,75 litri de apă pe litru de bere ambalat.

În fabricile noastre de bere (Buzău, Brașov și Timișoara), apa provine din puțuri proprii și din rețeaua municipală, în timp ce mini-fabrica din Cluj-Napoca se bazează pe rețeaua municipală. Țintele de utilizare a apei sunt stabilite pentru fiecare fabrică de bere. Performanța este raportată și gestionată lunar, luând în considerare îmbunătățirea continuă pentru a atinge obiectivele. Pentru a atinge standardele noastre de calitate, înainte de a pătrunde în

de management de mediu sunt în conformitate cu prevederile standardelor voluntare, care impun cerințe mai mari decât limitele legale. Acestea se aplică întregului sistem de management al apei, de la alimentarea cu apă până la procesarea apelor uzate și a echipamentelor de încălzire. Referitor la efluenți, înainte de deversarea acestora în sistemele municipale de canalizare din Buzău, Brașov și Timișoara, aceștia sunt tratați în stațiile noastre de epurare a apelor uzate, la fața locului, conform prevederilor autorizațiilor de mediu.

Ne concentrăm pe eficiența operațională și investim în noi tehnologii care mențin consumul de apă la cote minime, menținând în același

a ne menține la curent cu astfel de chestiuni, participăm la inițiativele locale în domeniul apei și construim parteneriate cu comunitățile și cu alte părți interesate din lanțul de aprovizionare.

Suntem norocoși să operăm în zone fără stres hidric⁴¹, prin urmare nu există niciun risc imediat astfel încât comunitățile să nu aibă acces la apă de calitate. Cu toate acestea, deoarece apa este un ingredient absolut esențial pentru fabricarea berii, scopul nostru este să ne asigurăm că există apă de bună calitate, din abundență, atât pentru fabricile noastre de bere, cât și pentru comunitățile în care ne desfășurăm activitatea.

Am făcut deja multe în acest domeniu. În ultimul deceniu, ne-am redus consumul de apă la un nivel care este considerat cel mai bun din

conducele interne, apa este tratată în stațiile proprii de tratare a apei.

Fabricile noastre respectă legile și reglementările legate de mediu, iar procedurile

timp calitatea și standardele de igienă de top ale produselor noastre. Vom continua să fim implicați în inițiativele locale privind utilizarea apei în comunitățile noastre și în lanțul de aprovizionare.

Consumul de apă în Ursus Breweries pe parcursul ciclului de raportare (2018-2020)

Water consumption (ML)	2018		2019		2020	
	Toate zonele	Zone cu stres hidric	Toate zonele	Zone cu stres hidric	Toate zonele	Zone cu stres hidric
	1.976	0	1.973	0	1.985	0

Volumele raportate mai sus sunt calculate pe baza valorilor indicate de apometrele instalate în fiecare dintre fabricile noastre de bere. Alte măsurători sunt implementate și utilizate pentru a gestiona consumul de apă pe zone.

⁴⁰ Sursă: https://ec.europa.eu/environment/water/water-drink/legislation_en.html
⁴¹ Sursă: <https://www.eea.europa.eu/countries-and-regions/romania>

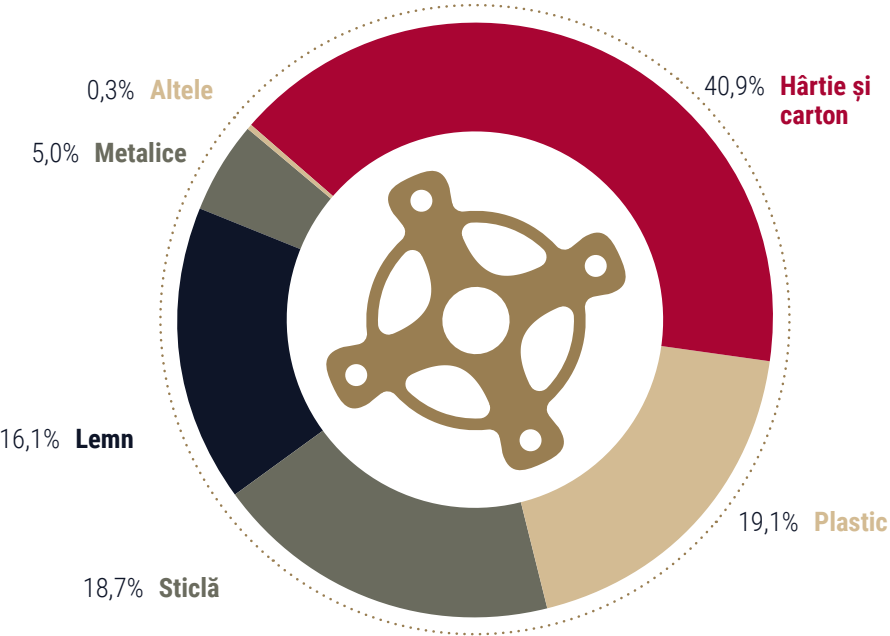
ECONOMIE CIRCULARĂ (RECICLARE), AMBALARE SUSTENABILĂ (UTILIZAREA MATERIALELOR)



Ambalajele, în general, și deșeurile de ambalaje, în special, sunt supuse reglementărilor de zeci de ani. Cu cât intră mai multe ambalaje pe piață, cu atât mai mare devine problema de gestionare a deșeurilor; cu cât poluarea este mai mare, cu atât mai clară devine necesitatea de a lua măsuri drastice de către toate părțile implicate. Directiva UE 2018/852 adoptată de

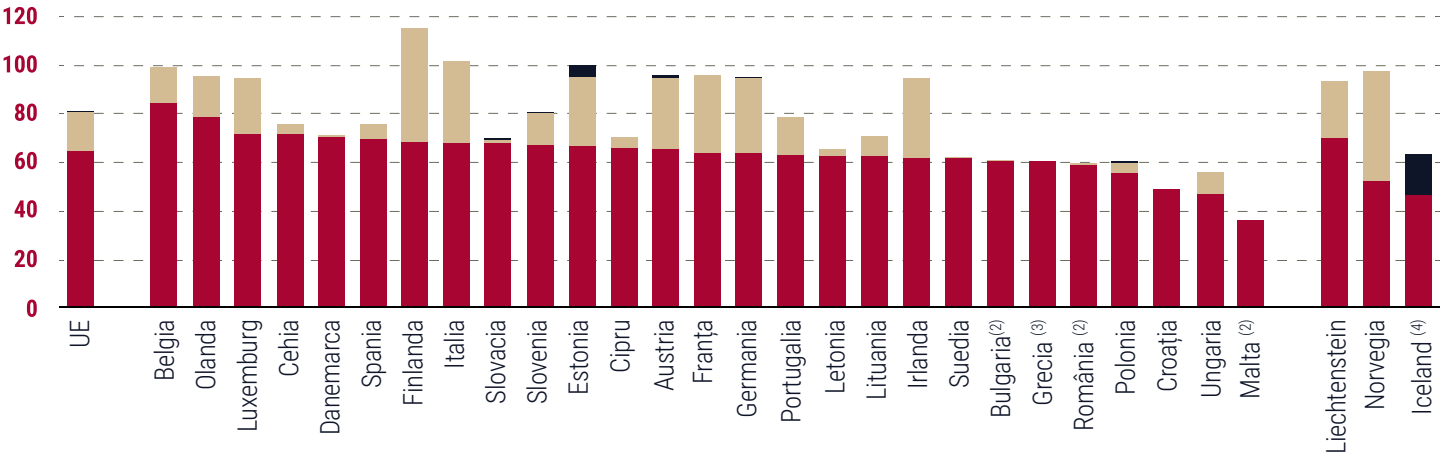
Parlamentul European și Consiliul European, la jumătatea anului 2018, clarifică faptul că obiectivele „pentru recuperarea și reciclarea ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje” ar trebui îmbunătățite, iar reciclarea deșeurilor de ambalaje ar trebui sporită pentru a „reflecta mai bine ambiția Uniunii pentru o economie mai circulară”⁴².

Deșeuri de ambalaje generate din materialele de ambalaje, UE, 2018 (%)



⁴² Sursă: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L0852&from=EN>

RECUPERAREA DEȘEURILOR DE AMBALAJE, 2019 (%)



⁽¹⁾ Estimat Eurostat
⁽²⁾ Date din 2018 în locul celor din 2019
⁽³⁾ Estimat
⁽⁴⁾ Date din 2017 în locul celor din 2019

■ Reciclare ■ Recuperare - valorificare energetică ■ Recuperare - altele

din deșeurile de ambalaj

Directiva includea obiective clare: o rată minimă de recuperare de 60% (inclusiv incinerarea deșeurilor); iar între 55% și 80% din deșeurile de ambalaje să fie reciclate, cu cote minime de 60% pentru sticlă, 50% pentru metale și 22,5% pentru materiale plastice, având în vedere cantitatea totală de deșeuri de ambalaje generate.

În 2018, ratele de recuperare și reciclare⁴³ a tuturor deșeurilor de ambalaje din România au fost de 60% (recuperare) și 57,9% (reciclare).

Ambalajul este un element esențial pentru ca consumatorii să se bucure de bere de cea mai înaltă calitate. Dorim să creăm un viitor în care să ne vindem produsele în ambalaje care nu afectează mediul înconjurător și suntem mândri de călătoria pe care am făcut-o până acum în această direcție.

Atenția noastră se îndreaptă către

circularitatea ambalajelor de bere, pentru a reduce impactul pe parcursul ciclului lor de viață și pentru a utiliza eficient resursele necesare producției lor. Până în 2030, vom folosi numai ambalaje primare și secundare care sunt reutilizabile sau complet reciclabile și fabricate în mare parte din materiale reciclate.

Căutăm noi soluții pentru a reduce cantitatea de ambalaje utilizate. Vom continua să ne

MATERIALS		MATERIALE FOLOSITE (GREUTATE)			
		2018	2019	2020	
Greutatea totală a materialelor utilizate pentru ambalarea și producerea berii noastre (kg)	Materiale neregenerabile	Ambalaje (sticlă, pet-uri, aluminiu)	47.581.454	58.870.506	70.361.595
		Materie primă	110.756.910,1	106.899.579,8	101.439.921,3
		Materiale (ex. materiale de curățare)	13.887.835,7	11.099.485,3	9.878.266,7
	Materiale regenerabile	0	0	0	

concentrăm pe creșterea ponderii ambalajelor reutilizabile. Și nu în ultimul rând, obiectivul nostru este să atingem 100% capacitate de reciclare a ambalajelor noastre unice, atât prin alegerea materialelor potrivite, cât și prin creșterea utilizării materialelor reciclate și susținând cercetarea pentru a găsi soluții tehnologice inovatoare.

Cooperarea activă cu sistemele de colectare și reciclare a deșeurilor este esențială pentru a obține o eficiență mai bună a colectării și a reciclării. De asemenea, educăm consumatorii noștri pentru a obține o capacitate de reciclare maximă în timpul ciclului de viață, prin campanii de reciclare desfășurate la marile festivaluri la care participăm sau prin simboluri de reciclare plasate pe ambalajele primare.

Începând cu anul 2019, împreună cu ceilalți membri ai Asociației Berarii României și câțiva dintre jucătorii cheie din Asociația Națională pentru Băuturi Răcoritoare a României am contribuit la implementarea Sistemului

Garanție-Returnare. Un astfel de sistem, dedicat ambalajelor primare, va completa eforturile existente în gestionarea deșeurilor din ambalaje și va asigura îndeplinirea responsabilităților și angajamentelor prevăzute de Pactul Verde de către industria din care facem parte.

Total deșeuri generate de Ursus Breweries

Deșeurile sunt monitorizate și raportate în conformitate cu cerințele de reglementare de către managerii executivi, conform formatului Raport Tehnic Lunar, conceput de Asahi. Sunt monitorizate cantitățile și este raportat fiecare tip de deșeu care merge la groapa de gunoi sau pentru reciclare. Deșeurile raportate

provin din activitățile proprii din toate cele patru fabrici de bere. Deșeurile generate în locațiile Ursus Breweries sunt monitorizate în vederea reducerii cantitatii de deșeuri pe hectolitr de bere ambalat.

Deșeuri generate în cadrul Ursus Breweries: Buzău, Brașov, Timișoara și Cluj-Napoca sunt legate de producția de bere și sunt reglementate în cadrul Autorizației de mediu pentru fiecare locație. Autorizația conform Directivei privind prevenirea și controlul integrat al poluării 96/61/CE (IPPC) pentru Buzău, Brașov și Timișoara și autorizația simplă pentru Cluj Napoca. Tipurile specifice de deșeuri pe care fabricile de bere le elimină sunt gestionate de către terți autorizați pentru gestionarea deșeurilor conform reglementărilor din România.

DEȘEURI GENERATE		2018	2019	2020
Greutate totală (kg)		120.317,9	115.273	115.895
După tip	Depozit de deșeuri	11.784,8	7.187	9.070
	Reciclabile	108.533,1	108.086	106.825

⁴³ Sursă: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Packaging_waste_statistics#Recycling_and_recovery_targets_and_rates

NEUTRALITATE DIN PUNCT DE VEDERE AL EMISIILOR DE CARBON

(Emisii din cadrul propriilor operațiuni și în lanțul de aprovizionare, transport și răcire)

Observăm un interes sporit al comunității internaționale față de reducerea emisiilor în general. Cele mai semnificative sunt apelul la acțiune al Națiunilor Unite în domeniul climei⁴⁴ și legislația Europeană privind clima⁴⁵, care stabilește cadrul pentru reducerea emisiilor nete de gaze cu efect de seră și atingerea neutralității climatice.

Legislația UE se va traduce în noi reguli administrative, cum ar fi cerințe corporative mai stricte de măsurare și monitorizare, sisteme de control, estimări transparente ale impactului schimbărilor climatice asupra cheltuielilor și măsuri de remediere.

Mai mult, cel mai recent raport IPCC⁴⁶, lansat în vara anului 2021, include dovezi solide și explică care sunt consecințele încălzirii globale pentru oameni (riscuri pentru sănătate, risc pentru disponibilitatea alimentelor), mediu (risc pentru apă, risc de reducere a productivității în agricultură, nevoia de irigare eficientă și de management al riscului de dezastre) și economii (risc de devalorizare, nevoia de adaptare rapidă și eficientă). Rezumatul pentru factorii de decizie politică⁴⁷ include

câteva opțiuni disponibile pentru adaptarea la o creștere estimată a încălzirii globale de 1,5 grade Celsius și o creștere suplimentară de 2 grade Celsius.

Schimbările climatice sunt un fenomen incontestabil, care ne afectează viețile. Întrucât emisiile din atmosferă sunt principala sursă, simțim nevoia să ne reducem amprenta de carbon, cu scopul de a atinge complet neutralitatea din punct de vedere al emisiilor de carbon. Aceasta este prioritatea noastră principală, și anume de a crea o moștenire pozitivă pentru generațiile viitoare.

Până în 2030, intenționăm să reducem la zero amprenta de carbon în cadrul fabricilor noastre de bere. Nu putem îndeplini această aspirație pe cont propriu. Prin urmare, intenționăm să implicăm furnizorii și partenerii, în mod activ, în reducerea cu 30%, în aceeași perioadă, a emisiilor de carbon de-a lungul întregului lanț de aprovizionare. Scopul nostru final este să reducem la zero amprenta de carbon pe întreg lanțul de aprovizionare, până în 2050.



Un angajament cheie în atingerea acestor obiective este concentrarea pe sursele de energie regenerabile. Până în 2025, toată energia electrică pe care o folosim în fabricile noastre de bere va proveni din surse regenerabile, fie că este vorba de vânt, soare sau biomasă.

Potrivit datelor Băncii Mondiale, volumul total al emisiilor de CO2 din România a scăzut în ultimele decenii. Datele UE confirmă o scădere a emisiilor totale de GES, deși proiecția indică o potențială ușoară creștere până în 2030⁴⁸. Fabricile noastre sunt situate în zone urbane, unde poluarea aerului ocupă o poziție destul de ridicată pe agenda cetățenilor, prin urmare nu numai că înțelegem preocupările, dar și colaborăm cu părțile interesate atunci când analizăm impactul nostru⁴⁹.

Mai mult, suntem pe deplin conștienți că impactul general al produselor noastre nu se produce doar în fabricile de bere. Pentru a înțelege nivelul real, intenționăm să stabilim măsurători de carbon și evaluări ale ciclului de viață. Odată ce am obține rezultatele, am putea iniția parteneriate și am putea coopera cu furnizorii și clienții noștri pentru a accelera reducerea emisiilor, în special în zona de ambalare, transport și răcire a berii.

EMISII	2018	2019	2020
Emisii GES directe (Domeniul de aplicare 1) în tone metrice de echivalent CO ₂	18.705	19.209	18.867
Gaze incluse în calcul;	CO ₂ (din combustibili fosili - gaz natural, GPL, motorină - arși în unitățile fabricilor de bere)		
Emisii biogene de CO2 în tone metrice de echivalent CO ₂ .	0 (cantitatea totală de biogaz eliberată de Stațiile de Epurare a Apelor Uzate din Buzău, Brașov și Timișoara a fost de 26.077.876 Mj, dar factorul de emisie pentru biogaz este 0)		
Anul de referință pentru calcul: raționamentul pentru alegerea acestuia	2019 a fost desemnat drept an de referință, deoarece datele au fost validate de o terță parte și, prin urmare, sunt considerate transparente		
Emisiile de GES din energie indirectă (Domeniul de aplicare 2) în tone metrice de echivalent CO ₂	17.683	14.831	14.569

Controlul operațional în vigoare este axat pe reducerea emisiilor de combustibili fosili. Calculul emisiilor de CO2 rezultate din activitatea fabricilor de bere Ursus din Buzău, Brașov, Timișoara, Cluj Napoca a fost efectuat pe baza Procedurii de raportare a energiei și emisiilor Ursus Breweries. Fabricile din Timișoara și Buzău au funcționat conform

reglementărilor EU-ETS. Valoarea factorilor de emisie utilizați pentru raportarea Domeniului de aplicare 1/Emisiile de combustibili fosili aferente Ursus Breweries (Fabricile din Buzău, Brașov, Timișoara și Cluj Napoca) au fost comunicate de Agenția Națională pentru Protecția Mediului.

⁴⁴ Sursă: <https://sdgs.un.org/goals>
⁴⁵ Sursă: EN: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0080&from=EN>
Sursă: RO: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0080&from=EN>
⁴⁶ Sursă: <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/spm/>
⁴⁷ Sursă: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/05/SR15_SPM_version_report_LR.pdf

⁴⁸ Sursă: <https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC?locations=RO>
⁴⁹ Sursă: https://ec.europa.eu/clima/index_en
⁵⁰ Sursă: <https://aqicn.org/map/romania/>

Consumul total de energie electrică în cadrul Ursus Breweries (Fabricile din Buzău, Braşov, Timișoara și Cluj Napoca) a fost furnizat prin rețea națională, iar emisiile de CO2 pentru domeniul de aplicare 2 au fost calculate pe baza factorilor de emisie comunicați de furnizorul nostru de energie electrică.

Există estimări care indică o creștere cu 0,8% a emisiilor din transport în întreaga Uniune Europeană (excluzând expedițiile)⁵¹. Deși există măsuri semnificative de limitare a emisiilor sau, chiar mai bine, de reducere a volumelor, proiecțiile arată că până în 2030 va exista o scădere ușoară a emisiilor din transport.

Agenția Europeană de Mediu avertizează că „toate subsectoarele de transport vor trebui să fie mai ambițioase pentru ca sectorul, per ansamblu, să contribuie la obiectivele stabilite în Pactul Verde European”.

Produsele noastre sunt transportate din fabrici în depozite și de acolo către destinațiile din comerț. Deși aceste mișcări sunt necesare, ele reprezintă o cauză a emisiilor directe și indirecte, un impact de care trebuie ținut cont.

În prezent, aceste activități sunt desfășurate de furnizori (transportatori) care folosesc propria flotă sau contractează transportatori

independenți. Ei sunt identificați, selectați și contractați de către Departamentul de Achiziții, responsabil cu stabilirea criteriilor tehnice și cu gestionarea contractelor. În plus, echipa de distribuție națională gestionează întreaga activitate de transport (transferul produselor între fabrici și depozite, aspecte financiare, optimizarea traseelor, încărcarea TIR-urilor și rata de încărcare, plus stabilirea de KPI (indicatori cheie de performanță) și monitorizarea acestora).

Luăm măsuri active de îmbunătățire a performanței, pe baza planului local de acțiune și a indicatorilor de performanță.

TIP COMBUSTIBIL (LITRI)	2018		2019		2020	
	MOTORINĂ	BENZINĂ	MOTORINĂ	BENZINĂ	MOTORINĂ	BENZINĂ
	924.024	2.624	925.464	2.485	805.680	9.170
Total	926.648		927.949		814.950	

Răcirea reprezintă un factor cheie pentru menținerea calității și prospețimii sortimentelor noastre de bere. Impactul are loc în depozitele noastre și în canalele de distribuție (magazine, locații HoReCa și evenimente). Nu este suficient să gestionăm doar impactul direct, este nevoie să întărim cooperarea cu partenerii de afaceri și să îi sprijinim pentru a conștientiza propriul lor impact.

Peste 73% dintre frigiderele și răcitoarele de bere la draught (halba, pahar) din locațiile unde se vinde berea noastră sunt deținute de către companie. Echipamentul este oferit gratuit, dar costurile de operare (cum ar fi energia electrică) sunt suportate de către clienți. În prezent, este aproape imposibil să colectăm date valide privind consumul de energie, iar estimarea datelor pe baza volumului de bere răcită ar fi inexactă.

Totuși, am dezvoltat o Politică de management a activelor comerciale, cu scopul de a reduce amprenta asupra mediului, prin achiziționarea de echipamente moderne care funcționează pe agenți de răcire pe bază de carbon și iluminare pe LED. Departamentele noastre de vânzări, trade marketing, achiziții și financiar / contabilitate sunt pro-active și aleg furnizorii capabili să livreze răcitoare de ultimă generație, să le repare pe cele existente și să le înlocuiască pe cele care nu mai ating criteriile de eficiență. Începând cu 2021, eforturile noastre sunt direcționate către achiziția de răcitoare cu Index de eficiență energetică clasă D, îmbunătățind treptat până în 2030, cu Index de eficiență energetică clasă A, în măsura disponibilității tehnologiei. La ora actuală, inventariem unitățile cu performanță redusă, după care vom înlocui aceste unități după caz. În plus, toate locațiile nou-contractate vor fi echipate cu unități de răcire eficiente energetic.

TRANSPORTUL ȘI PACTUL VERDE EUROPEAN:

Astăzi, emisiile rezultate de la mijloacele de transport reprezintă aproximativ 25% din totalul emisiilor cu efect de seră și aceste emisii au crescut în ultimii ani. Obiectivul nostru de a fi primul continent neutru din punct de vedere climatic până în 2050 necesită modificări ambițioase pe parte de transporturi.

MASĂ TIR	2018	2019	2020
	FACTOR ÎNCĂRCARE YTD (%)		
3,5 t	53,44	48,1	48
10 t	58,13	59,4	66
24 t	92,43	92,99	91

Impactul transportului desfășurat de noi este direct influențat de performanța mijloacelor de transport disponibile în flota contractorilor. Lucrăm activ cu furnizorii de transport pentru a face tranziția la TIR-uri cu emisii scăzute.

Pe de altă parte, suntem direct responsabili pentru flota angajaților proprii, al cărei impact este, de asemenea, semnificativ. Echipa noastră de marketing trebuie să se deplaseze în țară pentru a ne promova produsele, pentru a participa la evenimente, pentru a lucra cu retailer-ii și a-i sprijini în eforturile lor comerciale.

Pentru a limita efectele negative, flota noastră (gestionată ca leasing operațional) este echipată exclusiv cu motoare Euro 5 Diesel cu emisii sub 138g CO₂ / km. Numărul mediu de autovehicule din flota noastră a fost 510 (anii financiari 2018 și 2019). În 2021, din cele 508 autovehicule din flotă, 212 funcționează pe benzină (dintre acestea 97% au cilindrii L 0,999, iar restul de 3% au cilindrii L 1,5). În situația în care infrastructura necesară autovehiculelor electrice va fi extinsă, planul nostru de viitor este să înlocuim autovehiculele pe motorină cu autovehicule pe benzină/hibrid.

ENERGY

A

B

C

D

E

F

G

284 kWh/annum

44 L

5 °C

32 °C

Se vor achiziționa răcitoare doar cu clase de eficiență energetică:

2021-23

2023-26

2027-30

from 2030

D

C

B

BAT (A)

KPI	2021-2023	2023-2026	2027-2030	2030 ->
100% dintre răcitoarele achiziționate au clase de eficiență energetică după cum urmează:	D	C	B	BAT (A)

⁵¹ Sursă: <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/transport-emissions-of-greenhouse-gases-7/assessment>

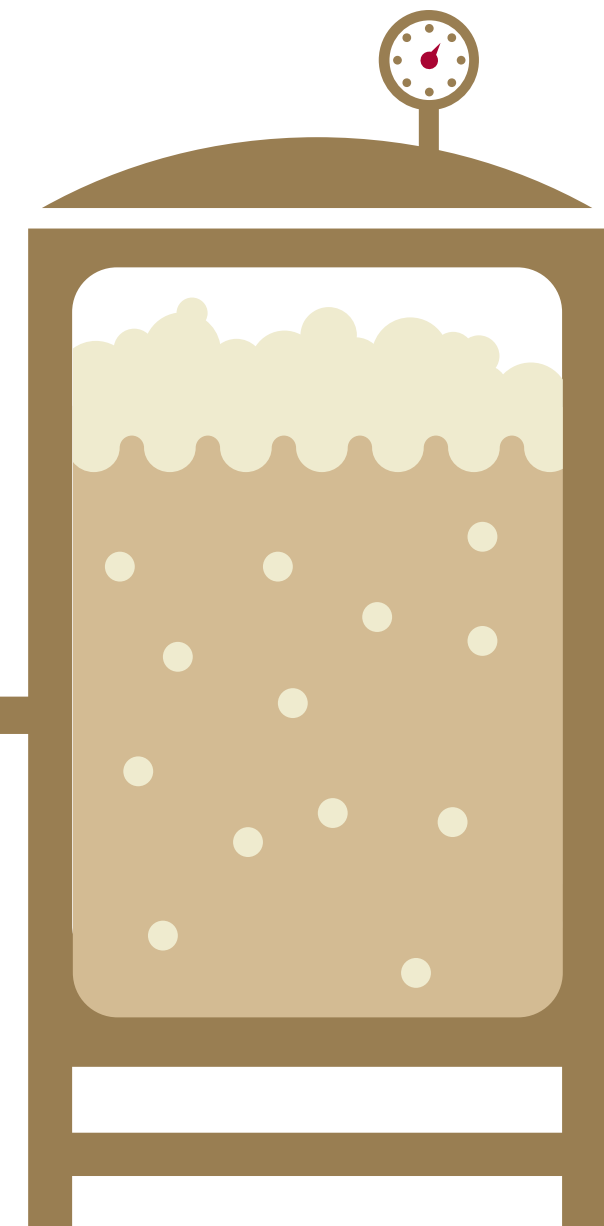
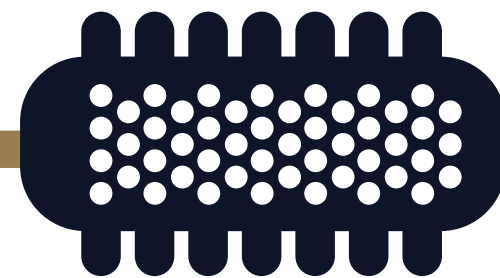
pag 82

pag 83



V.

RESPONSABILITATE



FILTRARE &
PASTEURIZARE

Fiind pe deplin conștienți de responsabilitatea noastră ca lider de piață de a conduce prin exemplu, am transformat sustenabilitatea în baza strategiei noastre de grup și suntem pregătiți să ne intensificăm eforturile pe viitor. Trebuie acționat în mod responsabil ca o companie de încredere în toate operațiunile noastre și de-a lungul lanțului de valoare, precum și ca actor de încredere la nivel național și în cadrul comunităților în care activăm.

Calea noastră către sustenabilitate este întărită de viziunea Grupului Asahi. Având la bază Principiile de sustenabilitate⁵², viziunea ne ghidează spre crearea de valoare oriunde ne desfășurăm activitatea, ținând cont și adresând impactul asupra mediului, oamenilor și comunităților, inclusiv sănătatea acestora și consumul responsabil de alcool.

CONSUM RESPONSABIL DE ALCOOL, STILUL DE VIAȚĂ SĂNĂTOS

Alături de factori ca ponderea populației supraponderale și obeze, lipsa activității fizice și consumul de tutun, consumul de alcool este unul dintre factorii determinanți pentru sănătate, cu implicații majore asupra sănătății generale a oamenilor. Atât volumul, cât și

frecvența consumului de alcool pot afecta sănătatea și relațiile sociale, iar un motiv major de îngrijorare este în prezent consumul dăunător de alcool.

În 2019, la nivelul UE, unul din douăsprezece oameni consumau zilnic alcool și aproape unul din cinci au avut un episod de consum intens de alcool cel puțin o dată pe lună. În același timp, ușor peste ¼ din populația UE nu a consumat deloc alcool⁵³.



În acest capitol am grupat temele importante pentru organizația noastră și unde responsabilitatea reprezintă o dimensiune transversală:

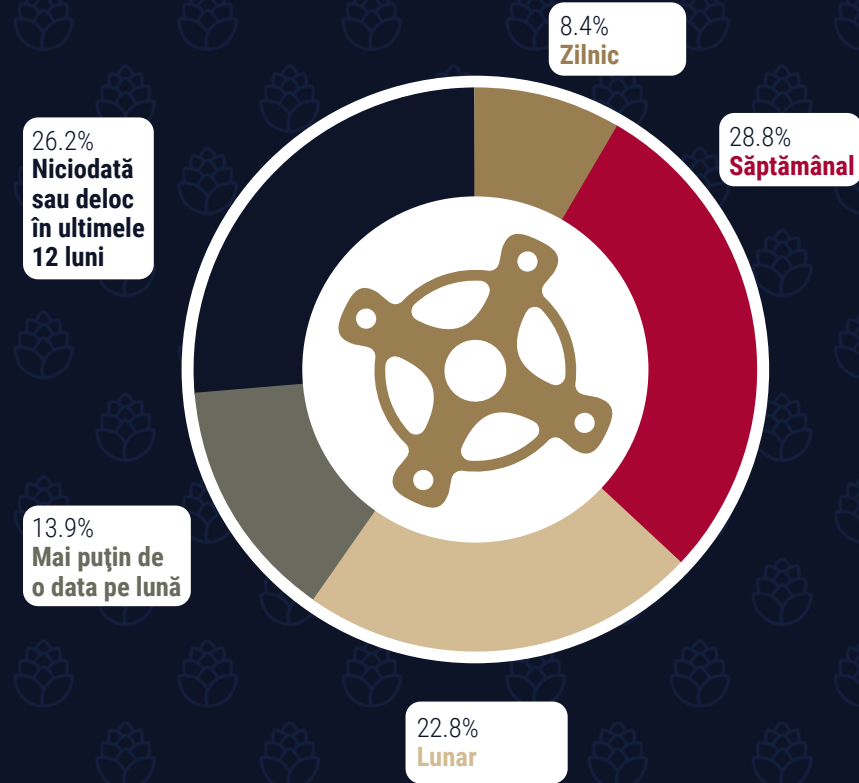
- Consumul responsabil de alcool (consumatori, angajați), Stiluri de viață sănătoase
- Marketing și etichetare produs
- Parteneriate locale (furnizori, comunități, mediul academic)
- Facilitarea legăturilor dintre oameni (la nivel comunitar și în interiorul organizației)
- Investiții în comunitate



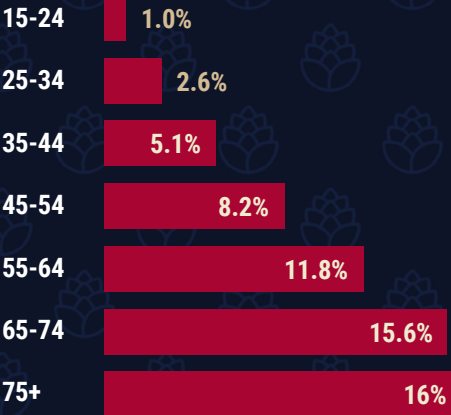
⁵² Site-ul Asahi Group: https://www.asahigroup-holdings.com/en/company/policy/sustainability_principles.html

⁵³ Site-ul Eurostat: <https://bit.ly/3oJe9Va>

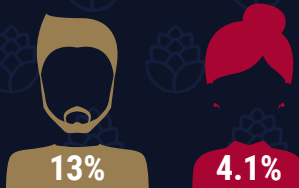
Frecvența consumului de alcool în UE, 2019



Consumul zilnic de alcool în UE după vârstă



Consumul zilnic de alcool în UE după gen



Ca și companie producătoare de băuturi alcoolice, suntem conștienți că produsele noastre îi pot aduce pe oameni laolaltă și crea ocazii sociale memorabile, dar și că uneori, pot contribui la comportamente iresponsabile. Date fiind toate motivele de îngrijorare sociale și medicale asociate consumului excesiv de alcool, responsabilitatea noastră directă este de a reduce obiceiurile de consum dăunător de alcool și de a promova un stil de viață sănătos în rândul consumatorilor noștri, perceput ca atare și exprimat de către părțile

interesate în timpul consultărilor interne și externe.

Respectăm reglementările, politicile, standardele din industrie și angajamentele internaționale relevante pentru a ne asigura că activitățile noastre de marketing și comerciale sunt responsabile și transmitem clienților noștri informații adecvate, precum și mesaje de responsabilitate cu privire la consumul de alcool. Abordarea noastră față de comportamentul responsabil de marketing

și comercial este descrisă ulterior în acest capitol, la secțiunea “Marketing și Etichetare Produs” la [pagina 93](#).

Urmăm principiile și politicile Grupului Asahi cu privire la consumul responsabil de alcool, disponibile pe pagina de internet a companiei⁵⁴ în vederea asigurării transparenței și conștientizării în rândul angajaților și consumatorilor. Politicile acoperă următoarele aspecte: 1/ Conștientizare și acțiuni ale angajaților; 2/Reducerea și prevenirea

Pentru a preveni consumul de alcool în rândul minorilor, am demarat un parteneriat cu Federația Organizațiilor Non-Guvernamentale pentru Copii (FONPC) și cu Centrul Step by Step. În cadrul programului “Părinți eficienți, copii fericiți”, părinții au beneficiat de consiliere și sfaturi parentale de la experți în psihologia copilului. Lectorul implicat în program acordă sprijin profesorilor și părinților în gestionarea problemei consumului de alcool de către minori. Am colectat feedback de la participanți prin intermediul formularelor de feedback și am

adaptat conținutul cursului în consecință. Pentru a satisface nevoile specifice ale părinților și profesorilor, temele seminarului sunt actualizate anual.

În 2019, pentru a preveni fenomenul conducerii în stare de ebrietate, am dezvoltat o nouă versiune a aplicației Zero la Mie, care permite utilizatorilor să estimeze timpul necesar nivelului de alcool din sânge să ajungă la 0 ‰, ulterior consumului de alcool. Am decis să relansăm aplicația pe baza rezultatelor din studiul “Atitudini sociale privind riscul în trafic 2018” efectuat împreună cu Institutul pentru Cercetarea și Prevenirea Criminalității din cadrul Inspectoratului General al Poliției Române. Studiul a indicat faptul că un procent ridicat de șoferi conduceau chiar și după consumul de alcool.

Pagina noastră de internet dedicată [www.desprealcool.ro](#) reprezintă o sursă constantă de informații cu privire la consumul responsabil de alcool. Pagina este și o resursă care încurajează un stil de viață sănătos oferind sfaturi de nutriție și sănătate mentală din partea unor experți.

Monitorizăm în permanență rata de descărcare și utilizare a aplicației Zero la Mie și indicatorii cheie de performanță stabiliți pentru platforma noastră de consum responsabil de alcool [www.desprealcool.ro](#). Evaluăm calitatea conținutului aplicației pe baza reacțiilor și a gradului de implicare a utilizatorilor. Cei care doresc să ne contacteze cu privire la abordarea noastră pentru consumul responsabil de alcool, o pot face pe emailul de contact disponibil pe pagina de internet.



situațiilor cauzate de obiceiurile inadecvate de consum de alcool; 3/ Activități de marketing responsabile; 4/ Transmiterea de informații adecvate; 5/ Colaborarea cu părțile interesate; 6/ Dezvoltarea de produse inovatoare.

Ne concentrăm pe programe de prevenire a consumului de alcool, transparente și responsabile față de clienții noștri și pe crearea de opțiuni de consum de băuturi noi și mai sănătoase, fie ele produse fără alcool sau cu conținut scăzut de alcool. Cele mai importante programe de prevenție sunt cele care au ca scop prevenirea consumului de alcool la volan și a consumului de alcool de către minori. De asemenea, derulăm campanii de descurajare a consumului dăunător de alcool care poate fi un factor agravant pentru problemele de sănătate sau poate conduce la comportamente sociale negative.

⁵⁴ Site-ul Asahi Group: <https://www.asahigroup-holdings.com/en/csr/alcohol/policy.html>



Activitățile de marketing responsabil sunt la fel de importante atunci când discutăm de consumul responsabil de alcool și stilurile de viață sănătoase. La ora actuală, 100% dintre etichetele noastre și comunicarea despre produse alcoolice includ mesaje de responsabilitate referitoare la consumul alcoolului de către minori, conducerea în

stare de ebrietate sau consumul de alcool de către gravide. De asemenea, toate etichetele noastre includ informații cu privire la aportul caloric al produsului, iar pe ambalajul secundar am inclus informații nutriționale. Aceleași informații sunt disponibile publicului online pe [www.desprealcool.ro](#).

Rezultatele pozitive în demersul de reducere a obiceiurilor neadecvate de consum alcool și promovare a unui stil de viață sănătos sunt amplificate ca rezultat al eforturilor conjugate. Drept urmare, cooperăm cu alte companii și asociații comerciale din industria băuturilor alcoolice.

În calitate de membri ai Alianței Internaționale pentru Consumul Responsabil de Alcool (IARD), acționăm și ne angajăm să respectăm cele cinci angajamente IARD pentru reducerea consumului dăunător de alcool⁵⁵:

1. Vom introduce un simbol clar de restricții de vârstă sau o sintagmă echivalentă pe toate produsele noastre care conțin alcool – inclusiv pe sortimentele fără alcool ale mărcilor cu alcool – transmițând un mesaj clar tuturor comunităților că berea, vinul și băuturile spirtoase nu ar trebui cumpărate sau consumate de către minori. Vom porni acest demers imediat, acolo unde este posibil din punct de vedere legal, cu complianță în toate piețele până în 2024.

2. Nu ne dorim ca minorii să consume alcool. Nu vom direcționa comunicarea despre sortimentele fără alcool ale mărcilor cu alcool către minori.

3. Sfera digitală reprezintă arena unde clienții noștri doresc să interacționeze cu noi. Vom depune eforturi sporite pentru a construi pe progresul atins, lucrând cu platforme digitale consacrate pentru a implementa măsuri de siguranță riguroase în eforturile noastre de a preveni intersectarea și interacțiunea minorilor cu mărcile noastre online. Măsurile de siguranță vor fi implementate pentru cel puțin 95% din comunicarea noastră online pentru alcool până în 2024, cu obiectivul de a atinge complianță completă cât mai rapid posibil.

4. Vom invita retailerii, comercianții și distribuitorii să-și intensifice munca alături de noi pentru a stabili felul în care inițiativele de bune practici privind verificarea vârstei pot fi implementate la nivel global, ținând cont și de diferențele de la nivel local.

5. Recunoscând rolul în creștere al retailului online, vom invita retaileri online, servicii poștale și companii de livrări să ni se alătore în dezvoltarea de standarde globale pentru vânzarea online și pentru livrarea alcoolului, acolo unde aceste vânzări sunt legale.

⁵⁵ Site-ul IARD: <https://iard.org/getattachment/9d63609c-71a2-4f57-97d3-a39b20463b81/actions-to-accelerate-reductions-in-underage-drinking.pdf>



Împreună cu Asociația Berarii României am derulat mai multe proiecte pentru prevenirea consumului de alcool de către minori și a conducerii în stare de ebrietate. În 2018 și 2019 sub sloganul "O mamă la nevoie se cunoaște – fii ca o mamă pentru prietenii tăi – Fără alcool la volan!" campania a informat cu privire la riscurile consumului de alcool la volan mai ales prin activările din media online și din offline organizate de către Poliția Română. Campania a avut și o ediție de Crăciun în 2018 când utilizatorii au fost încurajați să descarce un "filtru mamă" și să le spună prietenilor să nu conducă după ce au băut alcool. În 2019, în cadrul campaniei

educaționale integrate "Alcoolul nu te face mare", industria berii, autoritățile publice, școala și familia au lucrat împreună pentru a lupta împotriva consumului de alcool de către minori. Proiectul a constat în mai multe întâlniri cu psihologi derulate în 7 licee din țară și a atins direct 735 elevi. Mesajele educative ale campaniei sunt disponibile pe pagina www.alcoolulnutefacemare.ro.

Inspirându-ne clienții să consume mai puțin, dar mai bine, îi ajutăm să facă alegeri responsabile și să ne folosească produsele ca o parte plăcută a vieții lor. Drept urmare, continuăm să inovăm și să ne dezvoltăm portofoliul de produse cu conținut scăzut de alcool sau fără alcool, oferind consumatorilor noștri mai multe opțiuni care se potrivesc diferitelor gusturi. Mai multe informații privind planurile noastre pentru berile fără alcool sunt disponibile la capitolul Berea, afacerea noastră, secțiunea Prezența pe piață, [pagina 38](#), și ulterior în acest capitol, la secțiunea Marketing și Etichetare Produs, [pagina 93](#).

Stil de viață sănătos – în comunitate

DESCRIERE KPI	2018	2019	2020	ANGAJAMENT
Procent de produse fără alcool din total vânzări	3,1	3,8	4,4	Atingerea unui procent de 20% produse fără alcool din total vânzări până în 2030

Produsele noastre se adresează tuturor adulților; astfel, responsabilitatea noastră de a promova un comportament de consum responsabil de alcool nu se oprește la clienți. Ne concentrăm, de asemenea, pe angajații noștri, adresându-ne acestora cu mesaje specifice și sprijinindu-i la dezvoltarea de comportamente specifice. Când se alătură organizației, toți noii angajați parcurg cursul de Comportament și comunicare pe teme de alcool (Alcohol Behaviour and Communication Training (ABC)) cu privire la consumul responsabil de alcool. Toți angajații reparcurg cursul o dată la trei ani prin eLearning, ultimul astfel de curs fiind derulat în 2019.

Toți angajații au acces la Politica de pe Intranet privind alcoolul și drogurile, care definește cadrul de comportamente la care ne așteptăm față de consumul de alcool, atât la locul de muncă, cât și în cadrul relațiilor de afaceri derulate în numele companiei. În plus, politica include și un instrument de auto-evaluare dezvoltat de Organizația Mondială a Sănătății pentru identificarea tulburărilor asociate consumului de alcool. Pentru cei implicați în activități de marketing derulăm cursul Alcohol Intelligence Quotient Policy (AIQ), care include linii directoare cu privire la mesajele de responsabilitate de inclus în comunicarea noastră.

Consumul responsabil de alcool – în organizație

KPIS DESCRIPTION	2018-2020	ANGAJAMENTE
Procent al angajaților care parcurg cursul ABC despre alcool	În 2019 am derulat cursul printr-un terț și am acoperit 73,6% dintre angajați. KPI nu sunt disponibili pentru 2018 și 2020 din cauza absenței unui sistem de training intern care ar putea înregistra datele. Urmărirea cantitativă se va face de la jumătatea anului 2021, când modulul de Learning & Development (Învățare & Dezvoltare) va fi integrat în noua noastră platformă HR - HOPS.	2022 – 75% 2023 – 100%

MARKETING ȘI ETICHETAREA PRODUSELOR

Etichetarea⁵⁶ face obiectul reglementărilor UE din 2011. Deși aceste cerințe au caracter obligatoriu pentru producătorii de bere și alte băuturi alcoolice care conțin peste 1,2% ABV, aceștia sunt încurajați să furnizeze informații în mod voluntar, cum ar fi valorile energetice sau nutriționale.

Conform Forumului UE pe Alcool și Sănătate, producătorii de bere⁵⁷ din Europa și-au luat angajamentul de a lista informațiile nutriționale, răspunzând astfel așteptărilor consumatorilor și, prin auto-reglementare, depășind obligația legală.

Ca lider de piață, cu canale de distribuție care acoperă întreaga țară și având vizibilitate la nivel național, știm că impactul nostru este unul semnificativ. Pentru a fi complet responsabili pentru acest impact, respectăm cele mai stricte reguli de comportament responsabil, ceea ce se reflectă și asupra etichetării și publicității produselor noastre.

Toate activitățile noastre de marketing au impact asupra clienților noștri, drept

urmare depunem eforturi pentru a le câștiga încrederea printr-o comunicare transparentă și responsabilă. În afara respectării legilor și reglementărilor locale, urmăm Politica privind comunicarea comercială⁵⁸ dezvoltată de Grupul Asahi Breweries Europe care stabilește standardele consecvente pentru marketing-ul mărcilor noastre. Contribuim, de asemenea, la noi inițiative și cooperăm cu companiile omoloage și asociațiile comerciale ale producătorilor de alcool.

Acțiunile noastre au ca scop asigurarea unei decizii informate a clienților noștri, influențarea consumului responsabil și la evitarea incidentelor de non-compliance în comunicare.

Pilonul sistemului nostru de auto-reglementare este Politica privind Comunicarea Comercială, pe care o îmbunătățim în mod continuu prin consultarea părților interesate de pe piață sau ori de câte ori noi reglementări devin aplicabile pieței. Politica a fost actualizată la sfârșitul anului 2018 pentru a include recomandări privind băuturile fără alcool.



⁵⁶ Sursă: Comisia Economică https://ec.europa.eu/food/safety/labelling-and-nutrition/food-information-consumers-legislation/alcohol-labelling_en
⁵⁷ Sursă: Berarii Europei https://ec.europa.eu/food/system/files/2018-03/fs_labelling-nutrition_legis_alcohol-self-regulatory-proposal_brewers_en.pdf
⁵⁸ Sursă: ASAHI Group <https://www.asahiinternational.com/media/1049/pocc.pdf>

Implementarea politicii este verificată de Comitetul nostru de complianță în vânzări și marketing (Sales and Marketing Compliance Committee) în întâlniri săptămânale și este dublată de un sistem online de aprobări privind materialele de comunicare de marketing și marketing comercial. Comitetul include angajați cu expertiză diferită cum ar fi Legal, Corporate Affairs, Dezvoltare durabilă, Marketing.

Activitățile noastre de comunicare sunt aliniate Principiilor Alianței Internaționale pentru consum responsabil de alcool (IARD), și recent-lansatelor Principii digitale de ghidaj. Angajamentele IARD includ recomandări pentru marketing, ambalaje, producție, vânzări și acțiuni responsabile pentru a preveni consumul dăunător de alcool.

Așa cum s-a menționat anterior, pe lângă informațiile obligatorii din punct de vedere

legal cu privire la etichete, din 2021 vom amplasa în mod voluntar pe ambalajele băuturilor alcoolice trei avertismente cu privire la consumul dăunător de alcool. În plus, din 2016, informațiile nutriționale și ingredientele sunt disponibile atât pe toate etichetele, cât și online (<https://desprealcool.ro/totul-despre-bere/>), un demers voluntar ce are ca scop respectarea Angajamentului Mândru de fi sincer al Berarilor Europei: <https://beerwisdom.eu/>

Alte documente pe care le respectăm în mod voluntar sunt Codul de comunicare comercială al Asociației Berarii României și 'Regulile de comunicare comercială responsabilă pentru bere', integrate în Codul de practică în publicitate dezvoltat de Consiliul Român pentru Publicitate⁵⁹ (RAC). În cele din urmă, avem o Politică pentru social media care stabilește regulile pentru acțiuni și activități responsabile în această direcție.

Pentru a reduce la minimum riscurile asociate comunicării în marketing⁶⁰, efectuăm cursul Alcohol Intelligence Quotient (AIQ) cu angajații și partenerii de afaceri implicați în activitățile de marketing, pentru o mai bună înțelegere a politicilor și codurilor companiei, precum și un curs ABC pentru toți noii angajați din companiei sau din agenții.

Eficacitatea măsurilor noastre se reflectă în numărul de reclamații privind comunicarea din marketing.

În ultimii 15 ani Ursus Breweries a dat dovadă că face publicitate responsabilă, și suntem angajați să respectăm politica industriei berii și a Grupului nostru cu privire la Codurile de comunicare comercială.

INVESTIȚII ÎN COMUNITATE & PARTENERIATE LOCALE



Ca și companie care depune eforturi pentru dezvoltarea durabilă, trebuie acordată atenție tuturor stakeholder-ilor noștri, iar comunităților în care ne desfășurăm activitatea nu sunt o excepție. Drept urmare, pe lângă valoarea pe care o aducem prin locurile de muncă create și contribuțiile la bugetele locale ale comunităților în care ne desfășurăm activitatea, depunem eforturi pentru a satisface așteptările societății în ansamblu.

Considerăm că inițiativele construite gândindu-ne la oameni și pentru beneficiul societății per ansamblu sunt cele care rezistă în timp. Astfel, ținem cont de nevoile

comunității și acționăm ca partener pentru autoritățile locale, ONG-uri și membrii comunității pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a tuturor celor implicați.

Cauzele pe care le sprijinim reprezintă soluții la problemele comunității locale identificate și rezolvate de către membrii acesteia, uneori cu sprijinul voluntar al angajaților noștri. În același timp, activitățile în care decidem să ne implicăm sunt relevante pentru identitatea atât a afacerii noastre, cât și a comunității în cauză.

Numărul total de incidente de nerespectare a reglementărilor și/sau codurilor voluntare:

	2018	2019	2020
Incidente de nerespectare a reglementărilor care au condus la amendă sau penalități	1*	0	0
Incidente de nerespectare a reglementărilor care au condus la avertismente	0	0	0
Incidente de nerespectare a codurilor voluntare	0	0	0

* În 2018 am înregistrat o reclamație privind inconsecvența informațiilor cuprinse în Regulile unui concurs dintr-o campanie de marketing. Am fost sancționați în urma acestei reclamații.

⁵⁹ Prin Coduri voluntare înțelegem Codul român pentru publicitate & Codul de comunicare comercială al Asociației Berarii României. Corpul de auto-reglementare este Consiliul Român pentru Publicitate (RAC).
⁶⁰ Legislația care guvernează acest subiect este legea audio-vizualului nr. 504/2002 & Codul de reglementare al conținutului audio-vizual. Autoritatea de control și sancționare este Consiliul Național al Audiovizualului din România.

Fiind parte din comunitățile unde ne desfășurăm activitatea, încercăm să contribuim la bunăstarea și dezvoltarea oamenilor, sprijinind inițiativele locale. În același timp, ne implicăm în campaniile naționale, mai ales atunci când apare o nevoie de ajutor majoră și urgentă.

Un astfel de exemplu este pandemia din 2020. Ca răspuns la o criză mondială care a avut efecte la toate nivelurile, inclusiv la cele național și local, am lansat un parteneriat cu Crucea Roșie din România, susținut de marca Timișoreana. Prin acest parteneriat, am donat 1 milion de lei pentru echipamente medicale într-un efort de a lupta cu pandemia. În același timp, marca Timișoreana a lansat inițiativa “#SeparatiDarImpreuna”, care a încurajat cetățenii să doneze prin SMS pentru aceeași cauză. Românii au contribuit cu aproape 200.000 de lei prin campania noastră.

Aspectele ce țin de sănătate au fost abordate prin sponsorizări pentru Asociația “Daruieste Viata” (2019) care a derulat proiecte de reabilitare a unor centre oncologice și pentru Fundația “Hospice Casa Sperantei” (2020) pentru a oferi servicii de îngrijire paleativă pacienților.

Investiții în comunitate pe parcursul ciclului de raportare

DESCRIERE KPI	2018	2019	2020
Cheltuieli pentru comunitate: sponsorizări, donații, proiecte comunitare (sumă în lei)	844.666	1.060.305	2.813.172

Suntem parteneri pentru comunitate în momente de criză, dar și în momente bune. Sprijinim evenimente emblematice și facem sărbătoarea posibilă, încheind parteneriate cu autorități locale. Dintre exemple enumerăm parteneriatul cu municipalitatea din Brașov din 2018 până în 2020 pentru evenimente locale sau parteneriatul ‘Berăria culturală’ din Cluj-Napoca, în cadrul căruia am sprijinit dezbateri și conferințe locale pe teme culturale.

Preocuparea noastră pentru protejarea mediului și promovarea reciclării se reflectă în proiectele secundare pe care le sprijinim. Prin programele noastre inovative de reciclare în cadrul celor mai mari festivaluri muzicale din țară, cum ar fi UNTOLD, Neversea, Oktoberfest sau alte evenimente locale, identificăm modalități de a transforma distracția într-o oportunitate de a învăța despre mediu și reciclare (peste 2.000 de kg de aluminiu colectate). Pentru a aduce oamenii și mai aproape de natură am creat 12 ‘Locuri de relaxare Ciucaș’ în cadrul mai multor comunități locale, unde oamenii se pot bucura de momente de relaxare în natură, împreună cu familiile și prietenii lor.



Prezentul cu care ne confruntăm ridică provocări mai mari ca niciodată, de aceea în timp ce contribuim la dezvoltarea sustenabilă a României, avem nevoie să cooperăm mai bine cu partenerii noștri: furnizori, clienți, autorități locale, comunități, dar și mediul academic pentru rezultate pozitive.

Construind pe baza culturii noastre de a aduce oamenii laolaltă, suntem implicați în numeroase parteneriate strategice dezvoltate în timp. Unul dintre aceste parteneriate se concentrează pe educație, un domeniu care necesită sprijin continuu la toate nivelurile și în toate comunitățile în care suntem prezenți.

Învățământul terțiar în România (unul dintre indicatorii de progres monitorizați prin SDG 4 – Calitatea învățământului) continuă să fie mai scăzut decât media înregistrată la nivelul UE. În 2020, 24,9% din populația României cu vârste cuprinse între 25 și 34 aveau educație terțiară, comparativ cu 40,5% la nivelul UE⁶¹. Acest aspect este vital pentru angajarea pe poziții care necesită abilități specializate și competențe dobândite exclusiv prin învățământ superior.

Ca răspuns la așteptările comunităților locale în care ne desfășurăm activitatea, am decis să ne implicăm la acest nivel al sistemului de învățământ. Am văzut potențialul unei astfel de implicări pentru încurajarea gradului de pregătire a elevilor și a proaspeților absolvenți, ca angajați potențiali pentru compania noastră.

Programul fanion al implicării noastre în învățământ este programul de burse Ursus Breweries. Numit 'Studenți pentru comunitate', programul a demarat cu un parteneriat cu Universitatea Babes Bolyai din Cluj-Napoca și s-a extins gradual către alte universități din țară. Am ales universitățile ținând cont de prezența noastră în acele orașe și în funcție de profilurile tehnice care ar putea oferi o bază potențială de candidați pentru compania

noastră, mai ales pentru partea de producție și cea comercială. Astfel, au rezultat parteneriate cu universități din București, Timișoara, Cluj, Galați și Buzău, și, de asemenea, cu liceele cu profil tehnic din Buzău.

În fiecare an am oferit aproximativ 40 de burse pentru universități și 10 burse pentru licee. Toate bursele sunt oferite pe o perioadă de 9 luni. Bugetul anual total se ridică la aproximativ 155.000 lei.

Procesul de selectare a candidaților este derulat anual de universitate / liceu independent de Ursus Breweries și se bazează pe următoarele criterii de eligibilitate: elevi din primul an de masterat (pentru programele de masterat de 2 ani) și studenții din anul 2 sau 3 (pentru specializările de 4 ani), elevi de liceu; doar elevii cu medii anuale de minim 8; elevi implicați în ONG-uri; elevi implicați în proiecte cu beneficiu pentru comunitate; elevi cu un istoric academic bun dovedit printr-o scrisoare de recomandare de la un profesor.

Lista finală a elevilor / studenților care primesc burse este transmisă Ursus Breweries pentru ca aceștia să poată fi recrutați în cadrul programului de trainee. Acesta este un program care se concentrează pe elevii din

ultimul an de studii, proaspeții absolvenți și studenții la masterat. Obiectivul său global este de a oferi formare profesională pentru tinerii aflați la început de carieră, pentru un posibil rol viitor în cadrul companiei.

Pe lângă burse, de-a lungul anilor, o parte a programului a constat în organizarea unor serii de evenimente dedicate elevilor / studenților și / sau cadrelor didactice. Fie în discuții despre cariere sau schimb de experiență, studenții și profesorii au avut ocazia să interacționeze cu specialiști și top manageri Ursus Breweries, să pună întrebări și să împărtășească cunoștințe din practică, ce le-ar putea îmbunătăți performanța ca elevi / studenți sau profesori.

Canalele de feedback cu partenerii noștri din aceste programe sunt întotdeauna deschise astfel încât să ne putem adapta circumstanțelor, dacă acestea se schimbă și să păstrăm relevanța programelor. Proiectele noastre vor continua să se concentreze pe piețele interne și pe toate comunitățile relevante pentru sustenabilitatea globală a afacerii noastre.

FACILITAREA LEGĂTURILOR DINTRE OAMENI



În afara ambițiilor stabilite cu privire la protecția mediului, protejarea și dezvoltarea oamenilor noștri, protejarea și promovarea drepturilor omului de-a lungul lanțului de aprovizionare, ne-am angajat să contribuim la dezvoltarea comunităților locale în care ne desfășurăm activitatea și la întărirea colaborării cu parteneri locali.

Compania noastră joacă un rol important

în a aduce clienții laolaltă și în crearea de momente plăcute pentru aceștia. Ducem această filosofie mai departe aducând oamenii laolaltă pentru a se ajuta reciproc, iar o modalitate de a face aceasta este prin inițiativele de voluntariat care completează eforturile noastre de implicare comunitară. Atât oamenii din comunitate, cât și angajații noștri beneficiază de pe urma acestor activități.

Valoarea fondurilor alocate parteneriatelor locale cu mediul academic pe perioada ciclului de raportare

	2018	2019	2020
Numărul de burse	48	48	48
Buget total în RON	155.000	155.000	155.000

⁶¹ Site-ul Eurostat: <https://bit.ly/3oRewNR>

Ca și companie interesată de creșterea sustenabilă, în strânsă legătură cu oamenii și mediul, obiectivul nostru este de a descoperi metode de a rezolva probleme locale folosind cunoștințele și spiritul civic ale angajaților noștri. Drept urmare, activitățile de voluntariat sunt concepute pentru a satisface nevoile identificate în comunitate de către angajații noștri.

- În 2018, colegii noștri au participat la diverse acțiuni de voluntariat:
- au donat sânge pentru Centrele de transfuzie de sânge din București și Buzău,
 - împreună cu Asociația Edulier au pregătit provizii pentru iarnă, pentru persoanele în etate,
 - au oferit cadouri de Crăciun copiilor,
 - au donat cărți,
 - au redirecționat 2% din impozitul pe venit diferitelor ONG-uri,
 - au plantat arbori,
 - au reabilitat centrele Funației "Pentru Voi" din Timișoara, unde locuiesc persoane cu dizabilități,
 - au oferit mese calde într-un centru pentru bătrâni și persoane vulnerabile din Cluj-Napoca.

În 2019, angajații noștri și-au oferit sprijinul unui centru de noapte din Timișoara și au

ajutat la servirea de mese calde beneficiarilor. În Cluj-Napoca, ei au gătit pentru oamenii nevoiași alături de Fundația "O masă caldă". Colegii noștri din Brașov au plantat puieti într-o zonă muntoasă. Angajații noștri din București au contribuit la conservarea naturii prin plantarea de arbori în comuna Tinosu, județul Prahova și la curățarea de deșeuri în Parcul Național Văcărești. Ei au donat sânge și au oferit daruri copiilor prin campania ShoeBox.

În 2020, din cauza pandemiei, am ales siguranța angajaților înaintea celorlalte. Unele dintre proiectele ce implicau grupuri mari de oameni au fost puse în așteptare, încercând să identificăm modalități de a face voluntariat de la distanță. Cu sprijinul Asociației ViitorPlus prin proiectul lor "Adoptă un copac", angajații noștri au avut posibilitatea de a comanda și planta copaci individual. Drept urmare, 110 colegi au plantat peste 750 de copaci.

Colaborăm constant cu părțile interesate din comunitățile în care suntem prezenți pentru a identifica noi oportunități de voluntariat și a le adapta pe cele aflate în desfășurare. Feedback-ul partenerilor noștri ne ajută să ne îmbunătățim activitatea de voluntariat și să o facem mai valoroasă pentru comunitate. Ca organizație prețuim puterea de a rămâne

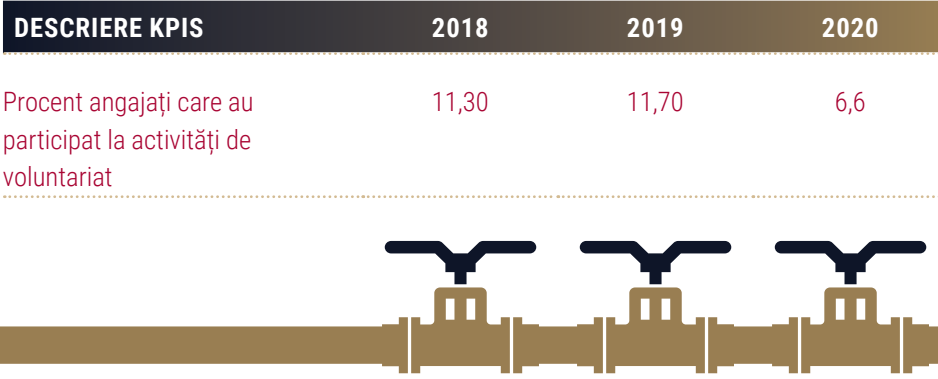
conectați și punem mare accent pe crearea de oportunități pentru ca oamenii noștri să se reunească, să împărtășească experiențe și să se simtă bine împreună.

În 2018 și 2019, anterior pandemiei, oamenii noștri au avut numeroase oportunități de interacțiune față-în-față prin conferințe, întâlniri lunare tip Town-Hall la sediul central, întâlniri trimestriale în fabricile de bere, petreceri de Crăciun în toate locațiile, precum și picnicuri cu familia organizate de Ursus Breweries, activități de voluntariat și multe altele. Ei s-au putut bucura de o bere și o gustare după muncă, în timpul ieșirilor regulate Happy Pubs.

În 2020 contextul pandemiei a adus noi provocări, astfel încât am creat oportunități pentru ca oamenii noștri să rămână conectați prin Town-Hall-uri online, transmisii live, conferințe de vânzări, folosind intranetul pentru interacțiuni regulate, cum ar fi sărbătorirea reușitelor, prin programele noastre de recompensare & recunoaștere.

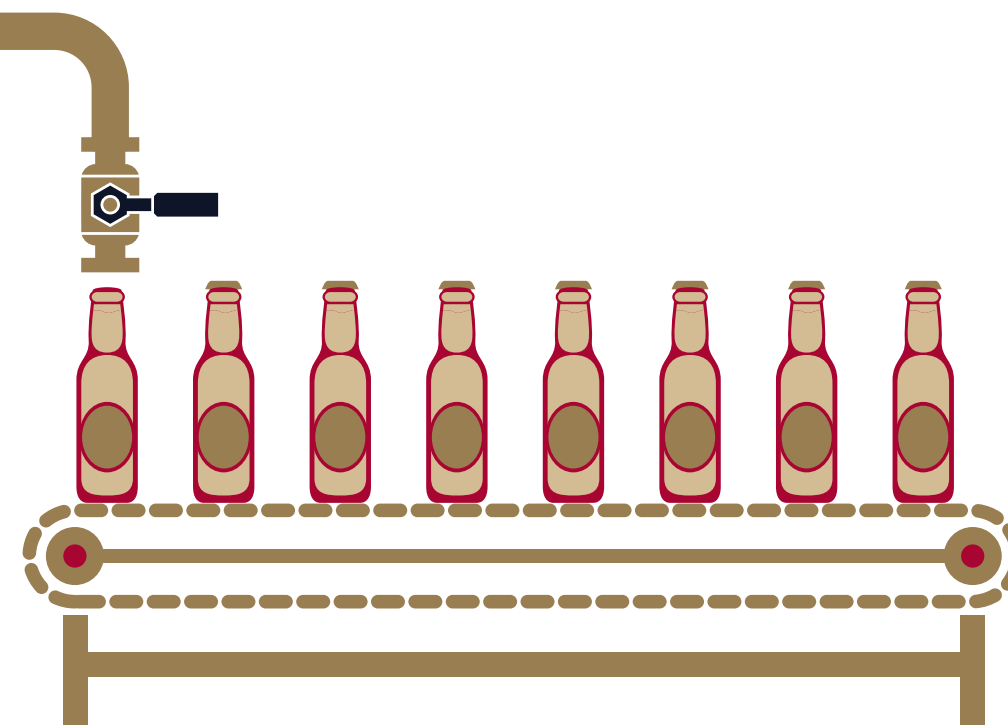
Începând din 2021 vom urma strategia de voluntariat a grupului Asahi, RE:CONNECTION⁶². Abordarea ne va ajuta să facem o diferență și să ajutăm oamenii și comunitățile pentru a se reconecta la niveluri diferite, implicând totodată angajații. Direcțiile principale vor fi 'Alimentație' și 'Mediu', acolo unde organizația poate contribui cu eficacitate prin cunoștințele și experiența ei, și 'Ajutor în caz de calamitate', pentru situațiile de urgență.

⁶² Site-ul ASAHI Group: <https://www.asahigroup-holdings.com/en/csr/re-connection/>



VI.

DESPRE RAPORT



ÎMBUTELIERE

PREZENTARE GENERALĂ

Primul nostru raport de dezvoltare durabilă a fost dezvoltat în 2013, urmat fiind de raportare anuală. Date fiind schimbările majore prin care Ursus Breweries a trecut începând cu ciclul de raportare 2017-2018, am decis oprirea raportării și concentrarea pe managementul strategic și operațional.

Totuși, dezvoltarea durabilă a continuat să fie o prioritate: performanța noastră a fost monitorizată constant și raportată intern prin comparație cu obiectivele de sustenabilitate; managementul nostru a implementat inițiative cu scopul de a evalua, monitoriza și reduce impactul negativ; echipele noastre de dezvoltare durabilă au depus eforturi pentru a translați viziunea Grupului Asahi în ținte locale și măsuri specifice.

Strategia noastră de dezvoltare durabilă este în curs de desfășurare, am considerat că un ciclu de raportare bianual ar servi atât așteptărilor părților interesate și ne-ar permite să ne adaptăm sistemele de management al datelor la noi cerințe de raportare a sustenabilității.

În acest timp, am respectat pe deplin legislația de raportare non-financiară. Toți cei interesați să descopere modul în care aspectele majore de mediu și sociale au fost gestionate în compania noastră în ultimii doi ani (2019 și 2020) sunt invitați să citească declarațiile anuale non-financiare, disponibile la <https://ursus-breweries.ro/en/dezvoltare-durabila/#rapoartele-de-dezvoltare-durabila>

Din acest moment și până la intrarea în vigoare a Directivei UE privind raportarea

de sustenabilitate, vom publica rapoarte de sustenabilitate la fiecare 2 ani.

Structura acestui raport ne definește pe noi și activitatea noastră și e unic în întreaga noastră industrie: BEER. Este complet aliniat celor patru piloni ai strategiei de dezvoltare durabilă (Profit = Business, Oameni = Employees, Planetă = Environment (mediu), Portofoliu = Responsibilitate). Noi facem BERE(BEER).

Acesta este al 6-lea raport de sustenabilitate și, ca întotdeauna, am implicat semnificativ părțile interesate, dându-le posibilitatea de a-și exprima părerile și așteptările, acordând atenție atât riscurilor, cât și oportunităților și raportându-le cum planificăm implementarea recomandărilor lor.

SCOP

Scopul principal al acestui document este de ține la curent părțile interesate cu privire la modul în care am continuat să gestionăm sustenabilitatea în ultimii ani și să ne asumăm responsabilitatea cu privire la impactul nostru economic, social și de mediu.

Dezvoltat în concordanță cu standardele GRI, Core option, raportul acoperă activitățile sediului central Ursus Breweries de la București, ale fabricilor de bere din Buzău, Brașov și Timișoara, precum cu și ale berăriei artisanale din Cluj-Napoca.

Ne angajăm să ne desfășurăm activitatea în armonie cu natura nu doar pentru noi, ci și pentru generațiile care ne vor urma, acesta este rolul nostru în realizarea Legacy 2030, foaia de parcurs a Asahi în Europa.

PERIOADĂ DE RAPORTARE

Acest raport prezintă performanța echipei de management Ursus Breweries și acțiunile pentru o dezvoltare durabilă, implementate în perioada 1 ianuarie 2018 – 31 decembrie 2020.

După caz, am făcut trimiteri la inițiative dezvoltate în 2021. Aceste mențiuni sunt evidențiate.

Cu scopul de a compara, includem un link

către ultimul raport de sustenabilitate care acoperă anii 2016 și 2017:

https://ursus-breweries.ro/wp-content/uploads/2020/09/Raport_EN_final.pdf

STANDARDE DE RAPORTARE

Prezentul raport a fost redactat în conformitate cu liniile directoare ale GRI, In accordance – Core option.

Procesul de consultare a părților interesate a fost dezvoltat pe baza Standardului de implicare a părților interesate AccountAbility AA1000.

După caz, facem referire la standardele ISO și alte metodologii interne sau internaționale.

MULȚUMIRI

Acest raport a fost dezvoltat de echipa de management Ursus Breweries SA cu sprijinul CSR BootIQ, o companie de consultanță cu sediul în România cu experiență bogată în raportarea de sustenabilitate.

Dorim să aducem mulțumiri fiecărui angajat al Ursus Breweries. Contribuția lor zilnică

face compania mai bună în fiecare zi și influențează substanțial performanța Ursus Breweries pe parte de sustenabilitate.

Dorim să mulțumim părților interesate pentru contribuția lor, participarea lor activă și feedback-ul constructiv. Aceste input-uri au fost vitale pentru stabilirea conținutului acestui raport.

Echipa de proiect Ursus Breweries:

- Robert Uzună, Vice Președinte Corporate Affairs
- Alina Cișmaș, Sustainable Development Manager
- Ioana Stoica, Sustainable Development Specialist

ACCESIBILITATE ȘI FEEDBACK

Prezentul raport este publicat în limba engleză și în limba română. O copie a raportului este disponibilă și pe pagina

de internet Ursus Breweries. Așteptăm feedback-ul dvs. prin email (comunicare. responsabila@asahibeer.ro), social media

(LinkedIn), sau prin alte mijloace de comunicare adecvate.

STANDARDUL GRI TABEL DE CONȚINUT

Standardul GRI	Explicații	Pagina din raport și/sau link-uri	Omisțiuni
GRI 101: Foundation 2016			

EXPLICAȚII GENERALE			
GRI 102: Explicații generale 2016	102-1 Numele organizației	10	
	102-2 Activități, mărci, produse	14, 16	
	102-3 Adresa sediului central	11	
	102-4 Orașele în care există capacități de producție	11	
	102-5 Forma de proprietate și licența de funcționare	10	
	102-6 Piețele deservite	10	
	102-7 Mărimea organizației	4	
	102-8 Informații privind angajații și lucrătorii	10, 49, 62, 67	
	102-9 Lanțul de valoare	15	
	102-10 Modificări semnificative în cadrul organizației sau în lanțul de valoare	15	
	102-11 Principiul precauției	17	
	102-12 Inițiative externe	12	
	102-13 Afilieri	12	
	102-14 Declarație din partea celui mai înalt reprezentant oficial	8, 9	
	102-16 Valori, principii, standarde și coduri	11, 14, 29	
	102-18 Guvernanța corporativă	12, 13	
	102-40 Lista grupurilor consultate (părți interesate)	21	
	102-41 Acorduri colective de muncă	10	
	102-42 Identificarea și selectarea grupurilor consultate	20	
	102-43 Gestionarea relației cu părțile interesate	20	
	102-44 Aspecte relevante și de interes pentru grupurile consultate	21	
		10	
	102-45 Entitățile incluse în rapoartele financiare consolidate	Declarațiile financiare aferente perioadei de raportare (2018-2020) sunt publice și pot fi accesate la https://mfinante.gov.ro/domenii/informatii-contribuabili/persoane-juridice/info-pj-selectie-dupa-cui (introduceți CUI-ul 199095 și apasați Vizualizare)	
	102-46 Determinarea conținutului raportului și a limitelor domeniilor materiale	20	
	102-47 Lista domeniilor materiale	22	
	102-48 Actualizări ale informațiilor din rapoartele anterioare	Datorita adaptarii strategiei de sustenabilitate in ultimii ani, am optat pentru raportarea pe trei ani (2018-2020)	
	102-49 Modificări în practicile de raportare	TRezultatele celei mai recente analize de materialitate sunt disponibile la pag 20 .	
	102-50 Perioada de raportare	1 Ianuarie 2018 - 31 Decembrie 2020	
	102-51 Data celui mai recent raport	2018	
	102-52 Ciclul de raportare	3 ani	
	102-53 Persoana de contact pentru procesul de raportare	105	
	102-54 Declarație privind utilizarea Standardelor GRI și nivelul de conformitate.	105	
	102-55 Tabelul de conținut GRI	106	
	102-56 Verificare externă	Acest raport nu a fost verificat de o terță parte	

Standardul GRI	Explicații	Pagina din raport și/sau link-uri	Omisțiuni
Domeniile de interes			
CAPITOLUL: BEREA, AFACEREA NOASTRĂ			

TRANSPARENTA PRIVIND TAXELE

GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	26-28	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	26-28	
	103-3 Evaluarea abordării de management	27, 28	
GRI 207: Taxare 2019	207-1 Abordarea privind taxele	26	
	207-2 Guvernanța privind taxele, controlul și managementul riscurilor	26, 27	
	207-3 Consultarea părților interesate și gestionarea subiectelor legate de taxe	28	
	207-4 Raportarea locală	28	

ETICĂ ȘI INTEGRITATE

GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	29, 30	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	29, 30, 33	
	103-3 Evaluarea abordării de management	33	
GRI 205: Anticorupție 2016	205-2 Comunicare și training despre politicile și procedurile anti-corupție	31-33	

CALITATEA INGREDIENTELOR, TRASABILITATE

GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	34, 35	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	34-36	
	103-3 Evaluarea abordării de management	36, 37	
GRI 416: Sănătatea și siguranța consumatorilor 2016	416-1 Evaluarea impactului categoriilor de produse și servicii asupra sănătății și siguranței	36	
	416-2 Incidente de neconformitate privind impactul produselor și serviciilor asupra sănătății și siguranței	37	

PREZENȚA PE PIAȚĂ, PORTFOLIUL DE PRODUSE, CERCETARE ȘI INOVAȚIE

GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	38	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	39-41	
	103-3 Evaluarea abordării de management	41	
GRI 202: Prezența pe piață 2016	202-2 - Personal cu funcții de conducere recrutați de pe piața locală	39	
	non-GRI Măsurι aplicate pentru adaptarea portofoliului de produse la piața locală	39, 40	

RESPECTUL PENTRU DREPTURILE OMULUI (LANȚUL DE APROVIZIONARE), CONFORMITATEA SOCIO-ECONOMICĂ A FURNIZORILOR, SUSTENABILITATEA LANȚULUI DE APROVIZIONARE

GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	42	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	42, 43	
	103-3 Evaluarea abordării de management	43	
GRI 414: Evaluarea sociala a furnizorilor 2016	414-1 Furnizori noi care au fost verificați folosind criterii sociale	43	

Standardul GRI	Explicații	Pagina din raport și/sau link-uri	Omisiuni
APROVIZIONAREA DIN SURSE SUSTENABILE (MATERII PRIME SUSTENABILE, AGRICULTURĂ SUSTENABILĂ)			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	44	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	44, 45	
	103-3 Evaluarea abordării de management	44, 45	
GRI 204: Practici de achiziție 2016	204-1 Pondere din cheltuieli directionata catre furnizori locali	45	

CAPITOLUL: ELEMENTUL UMAN

SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA ANGAJAȚILOR			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	49, 50	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	50-61	
	103-3 Evaluarea abordării de management	53, 57	
GRI 403: Sănătatea și siguranța la locul de muncă 2018	403-1 Sistemul de management al sănătății și siguranței la locul de muncă	50	
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	50, 51	
	403-3 Servicii asociate sănătății la locul de muncă	53	
	403-4 Participarea angajaților la consultări si comunicare pe tema sănătății și siguranței la locul de muncă	52, 53	
	403-5 Traininguri pentru angajați pe tema sănătății și siguranței la locul de muncă	54-57	
	403-6 Promovarea sănătății angajaților	57	
	403-7 Prevenirea si reducerea impactului relațiilor de muncă asupra sănătății și siguranței la locul de muncă	60, 61	
	403-8 Angajati pentru care se aplica sistemul de management al sănătății și siguranței la locul de muncă	55	
	403-9 Accidente de muncă	57	
	403-10 Boli profesionale	58, 59	
DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE, INSTRUIREA FORȚEI DE MUNCĂ			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	62, 63	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	62-66	
	103-3 Evaluarea abordării de management	66	
GRI 404: Traininguri si educare 2016	404-3 Procentul din totalul angajaților care au primit o evaluare regulată a performanței și a dezvoltării carierei	65	
DIVERSITATE (SPRIJINIREA FEMEILOR ÎN CREȘTEREA ȘI DEZVOLTAREA LOR)			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	67, 68	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	68, 69	
	103-3 Evaluarea abordării de management	69	
"GRI 405: Diversitate și șanse egale 2016"	405-1 Diversitatea în rândul structurilor de conducere și în rândul angajaților	70	

Standardul GRI	Explicații	Pagina din raport și/sau link-uri	Omisiuni
CAPITOLUL: ELEMENTE DE MEDIU			
MANAGEMENTUL APEI			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	76	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	76	
	103-3 Evaluarea abordării de management	76	
GRI 303: Apa si efluenți	303-1 Actiuni legate de apă ca resursă comună	76	
	303-2 Managementul impactului datorat efluenților	76	
	303-5 Consumul de apă	76	

ECONOMIE CIRCULARĂ (RECICLARE), AMBALARE SUSTENABILĂ(UTILIZAREA MATERIALELOR)			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	77, 78	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	78, 79	
	103-3 Evaluarea abordării de management	79	
GRI 301: Materiale 2016	301-1 Materiale utilizate, dupa greutate si volum	79	
GRI 306: Deseuri 2020	306-3 Deseuri generate	79	

NEUTRALITATE DIN PUNCT DE VEDERE AL EMISIILOR DE CARBON (EMISII DIN CADRUL PROPRIILOR OPERAȚIUNI ȘI ÎN LANȚUL DE APROVIZIONARE - TRANSPORT ȘI RĂCIRE)			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	80, 81	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	81-83	
	103-3 Evaluarea abordării de management	82	
GRI 305: Emisii	305-1 Emisii directe de gaze cu efect de sera (Scope 1)	81	
	non-GRI: Factorul de incarcare al camioanelor	82	
	non-GRI: Consum de combustibili aferent flotei angajatilor	83	

CAPITOLUL: RESPONSABILITATE

CONSUM RESPONSABIL DE ALCOOL (CONSUMATORI, ANGAJAȚI), STILURI DE VIAȚĂ SĂNĂTOASE			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	86-88	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	88-92	
	103-3 Evaluarea abordării de management	89	
	non-GRI: Initiative menite sa promoveze consumul responsabil	88-91	
	non-GRI: Procent de produse fara alcool in total vanzari	91	
	non-GRI: Percent de angajati care au participat la trainingul privind consumul responsabil de alcool (AB&C)	92	
MARKETING ȘI ETICHETARE PRODUSE			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	93	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	93, 94	
	103-3 Evaluarea abordării de management	93, 94	
GRI 417: Marketing și etichetare	417-3 Incidente de nerespectare a reglementărilor in comunicarea de marketing	94	

Standardul GRI	Explicații	Pagina din raport și/sau link-uri	Omisuni
<u>PARTENERIATE LOCALE (CU FURNIZORI SI COMUNITATI) ȘI INVESTIȚII ÎN COMUNITATE (MEDIUL ACADEMIC)</u>			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	95, 96	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	96-98	
	103-3 Evaluarea abordării de management	98	
	non-GRI: Valoarea fondurilor alocate parteneriatelor locale	98	
	non-GRI: Investiții în comunitate	96	
<u>FACILITAREA LEGĂTURILOR DINTRE OAMENI (LA NIVELUL COMUNITĂȚII ȘI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI)</u>			
GRI 103: Abordarea de management 2016	103-1 Explicația domeniilor de interes și a limitărilor	99	
	103-2 Abordarea de management și structura sa	100, 101	
	103-3 Evaluarea abordării de management	100, 101	
	non-GRI: Procent de angajați care au participat la activități de voluntariat	100	

Website:
www.ursus-breweries.ro

Adresa:
București, România
Șoseaua Pipera nr. 43,
Floreasca Park, corp A, et. 2

Email:
contact@asahibeer.ro

Telefon:
0372 858 300