



CĂLĂTORIA CĂTRE 2030

RAPORT DE DEZVOLTARE DURABILĂ
2021-2022

URSUS
Breweries

CUPRINS

INTRODUCERE

Cuvânt înainte	04
Cine suntem	06
Conducerea noastră	07
Lanțul de aprovizionare	11
Mărcile noastre	12
Dialogul cu părțile interesate și analiza materialității	13
Strategia noastră de dezvoltare durabilă: Legacy 2030	15

GUVERNANȚĂ

Transparența fiscală	19
Etica și integritatea	21
Calitatea ingredientelor & trasabilitatea	27
Prezența pe piață, portofoliul de produse, cercetarea și inovarea	30
Respect pentru drepturile omului & conformitate socio-economică a furnizorilor	34
Aprovizionare din surse sustenabile	35

MEDIU

Managementul apei	38
Economie circulară & ambalaje	41
Managementul deșeurilor	43
Managementul emisiilor de carbon	45

OAMENI

Sănătatea și siguranța angajaților	50
Dezvoltarea resurselor umane și instruirea forței de muncă	63
Diversitatea	68

RESPONSABILITATE

Consum responsabil de alcool și stil de viață sănătos	73
Marketing și etichetarea produselor	78
Investiții în comunitate & parteneriate locale	80
Facilitarea legăturilor dintre oameni	83

DESPRE RAPORT

Tabel de conținut privind standardele GRI	85
	86



REZULTATE CHEIE 2022



2,77 hl apă/ hl bere
(apă folosită/ unitate de bere produsă)

>567 mil. lei

Taxe

69%

Buget alocat
furnizorilor locali



100%

Contracte cu clauze de
conduită și etică în afaceri

~900.000 lei

cheltuieli în beneficiul
comunității: sponsorizări,
proiecte comunitare ș.a.

100%

material reciclat pentru
baxurile și tăvițele
de carton ale dozelor



~50%

Scădere a emisiilor
de carbon (Scope 1 & 2) față
de anul de referință 2019



100%

energie electrică achiziționată
de la furnizori cu producție
din surse regenerabile

>4.800 de frigidere

înlocuite cu altele
mai performante energetic ('21-'22)

100%

motostivuitoare electrice

24%

mai puțin plastic
folosit în ambalare
față de anul de referință 2019



100%

produse evaluate cu privire la
riscuri legate de siguranță și calitate

Mesaje de responsabilitate

pe 100%

dintre etichete și materiale
de comunicare

0 incidente

legate de comunicarea
comercială privind alcoolul

100%

dintre produse au
informații nutriționale
și despre ingrediente

>8 mil. vizualizări

ale comunicărilor legate de
consumul responsabil de alcool

2.800

beneficiari direcți
ai programului de prevenire
a consumului de alcool
în rândul minorilor ('21-'23)

80%

dintre angajați au urmat
cursul Comportament și
Comunicare cu privire
la alcool (AB&C)

>46%

Femei cu funcții la nivel
de management



CUVÂNT ÎNAINTE



Traversăm o perioadă neobișnuită, în care ne-am confruntat cu multiple provocări pe care am reușit să le depășim fiind flexibili și adaptându-ne rapid la schimbări. Pentru a obține rezultate cu impact semnificativ, este esențial ca oamenii să fie reușiți în jurul unui obiectiv comun, pe care să își dorească să îl vadă împlinit. Împreună suntem mai puternici, de aceea ne dorim să contribuim la construirea unor conexiuni pline de sens cu colegii noștri, partenerii, clienții și să creăm contextele potrivite unei dezvoltări durabile pentru planetă, oameni și comunități.

Datorită echipei noastre, Ursus Breweries este liderul de pe piața berii din România, iar asta înseamnă că avem responsabilitatea să fim un exemplu și să ne consolidăm modelul de afaceri sustenabil, atât din grija față de generațiile viitoare, cât și față de toți cei care astăzi fac parte din comunitatea noastră.

Acțiunile noastre vizează mai multe paliere, precum: diminuarea consumului de resurse, precum apa sau energia, scăderea amprente de carbon, utilizarea materiilor prime din surse sustenabile, promovarea alegerilor responsabile și promovarea unui mediu social divers și incluziv.

Prin parteneriatele pe care le-am construit am reușit să contribuim la bunăstarea întregii comunități folosindu-ne de vocea brandurilor noastre pentru a duce mai departe mesaje de responsabilitate și implicare către cât mai mulți români. Astfel, brandul Ursus a redirecționat 1% din vânzările URSUS Premium, în ediție limitată, către Fundația Conservation Carpathia. Prin acest parteneriat a contribuit la refacerea habitatului natural al urșilor, dar și la protejarea comunității locale de urși care și-ar părăsi habitatul în căutarea hranei.

De asemenea, brandul Ciucaș și-a încurajat consumatorii să aibă un comportament mai responsabil față de mediu. Ca urmare a amenajării unor zone de relaxare – Poienile Ciucaș – oamenii își pot petrece timpul în aer liber în mod responsabil. Au la dispoziție infrastructura și cadrul necesar pentru a se bucura de natură, dar și pentru a o păstra curată. În plus, Ciucaș derulează o serie de acțiuni de ecologizare și de curățare a mai multor spații verzi alături de voluntari din comunitate și angajați Ursus Breweries.

În cadrul festivalurilor UNTOLD, Neversea și Oktoberfest brandurile noastre Peroni Nastro Azzuro, Ciucaș, Ursus și Kozel au promovat un comportament responsabil în ceea ce privește colectarea selectivă, dar și în ceea ce privește consumul de alcool. Promovăm de fiecare dată consumul responsabil de alcool și, mai mult decât atât, am extins numărul de sortimente fără alcool pentru a le oferi consumatorilor noștri cât mai multe opțiuni.

La fel de importantă este și bunăstarea angajaților noștri, de aceea am investit în programe de dezvoltare adaptate nevoilor și intereselor lor, în special inițiative de well-being.

Mai mult decât atât, unul dintre obiectivele noastre este de a crea o cultură incluzivă și de a promova diversitatea de gen. Astfel, suntem primul producător de bere din România care a semnat angajamentul organizației LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity), care are misiunea de a facilita atragerea, menținerea și promovarea femeilor în industria de retail și de bunuri de larg consum.

De asemenea, am semnat Carta Diversității din România, o platformă colaborativă de acțiune, dezbateri și schimb de bune practici în jurul managementului diversității. Și nu în ultimul rând Ursus Breweries este primul producător de bere din România certificat Top Employer de către Top Employers Institute.

Suntem mândri de realizările noastre de până acum, vom continua să acționăm responsabil și să urmărim atingerea viziunii noastre de a fi cea mai admirată companie, construind o Românie mai bună!

MICHAŁ MROWIEC
Președinte Ursus Breweries



Călătoria noastră spre o dezvoltare durabilă este un angajament pe termen lung. Fiecare pas pe care îl facem în această direcție este ghidat de scopul Ursus Breweries de a crea conexiuni pline de sens cu toți partenerii din mediul public sau privat, cu comunitățile în care ne desfășurăm activitatea și cu colegii noștri.

Principalii piloni pe care îi analizăm și optimizăm de la un an la altul sunt: neutralitatea amprente de carbon, reducerea consumului de apă, alegerea unor materii prime care provin din surse sustenabile, crearea unui mediu de lucru incluziv, circularitatea ambalajelor și promovarea unui consum responsabil de alcool. Am făcut progrese semnificative în fiecare dintre aceste zone și urmărim să atingem ținte specifice până în 2030, respectiv 2050.

Printre realizările noastre din ultimii doi ani, cu impact pozitiv asupra mediului, se numără reducerea materiilor prime folosite la ambalarea produselor noastre, precum plastic și sticlă, reducerea cantității de apă per hectolitru de bere produs sau achiziția de energie verde. În același timp, suntem bucuroși că am contribuit la primul pas important către o economie circulară în România prin sprijinirea implementării Sistemului de Garanție-Returnare.

O altă realizare semnificativă și de folos întregii societăți este derularea studiului „Atitudini sociale privind riscul în trafic 2022”, în parteneriat cu Inspectoratul General al Poliției Române și Institutul de Cercetare și Prevenire a Criminalității, prin care am contribuit la înțelegerea mai bună a evoluțiilor în privința disciplinei rutiere la nivel național. Totodată, alături de Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Copil am continuat organizarea unor ateliere dedicate părinților și profesorilor, pentru a-i ajuta să prevină consumul de alcool în rândul minorilor.

În ceea ce privește diversitatea de gen, ne mândrim cu faptul că suntem aproape de a atinge o pondere egală între femei și bărbați la nivel de management. Reprezentativitatea femeilor în companie este parte integrantă a strategiei noastre de diversitate, echitate și incluziune, astfel implementăm diverse inițiative dedicate precum programe de mentorat sau leadership.

Nu în ultimul rând, în linie cu preferințele în schimbare ale consumatorilor și cu obiectivele noastre pe termen lung de a crește ponderea băuturilor fără alcool din portofoliu, am lansat noi sortimente de bere sau mixuri de bere cu suc de fructe fără alcool, oferind opțiuni pentru diverse ocazii de consum.

Vă invităm să descoperiți progresul din ultimii doi ani parcurgând acest raport, care este realizat urmărind standardele Global Reporting Initiative (GRI).

Vă mulțumim pentru susținere și vă invităm să ne oferiți sugestiile pe care le aveți, astfel încât să ne asigurăm că reușim, împreună, să parcurgem această călătorie frumoasă spre cea mai importantă destinație – viitorul sustenabil pe care ni-l dorim cu toții, pentru noi și generațiile următoare.

ROBERT UZUNĂ
Vicepreședinte
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: 98,68% din capitalul social deținut de Asahi Europe and International Ltd., o societate cu răspundere limitată britanică, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului din Anglia și Țara Galilor sub nr. 10609034/08.02.2017, și 1,32% din capitalul social deținut de alți acționari (persoane fizice și juridice din România).

Produsele noastre sunt disponibile pe întreg teritoriul României, iar în afara graniței, exportăm direct numai marca Timișoreana. Consumatorii noștri sunt persoane care au vârsta minimă legală pentru a consuma alcool. În plus, ne desfășurăm activitatea cu următoarele tipuri de clienți: distribuitori, comerț tradițional, lanțuri de retail, companii din rețeaua HoReCa ș.a.

Ne derulăm activitatea la sediul central din București, în centrul administrativ din Cluj-Napoca, în 3 mari fabrici de bere situate în Buzău, Brașov și Timișoara, o mini-unitate de producție în Cluj-Napoca (fabrică de bere artizanală) și în 8 depozite (din interiorul fabricilor sau separate). Raportarea de sustenabilitate face referire la activitățile entității Ursus Breweries S.A.



SCOP

Să creăm conexiuni pline de sens



MISIUNE

Dăm viață momentelor de bucurie, împreună!



VIZIUNE

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



COMPORTAMENTE

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

	2021	2022
Număr de angajați	1696	1638
Cifra de afaceri netă (RON)	2.143.594.942	2.279.620.820
Profit brut (RON)*	305.126.360	116.991.157
Taxe (RON)**	549.970.805	567.678.063
Impozit pe profit (RON)	43.227.193	19.933.750
Angajați acoperiți de contractul colectiv de muncă	100%	100%
Cantitate de produs (mil. hl)	7,19	6,68
Apă folosită/ unitate de bere produsă (hl/hl)	2,83	2,77
Buget alocat furnizorilor locali	72%	69%
Rata accidentelor fatale de muncă	0	0
Deșeuri reciclate din total deșeuri	~29%	~43%

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

** 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).

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 și Director General.

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 Asahi. Mai mult, la nivel local (operațiunile noastre în România), Președintele Consiliului de Administrație este conducătorul Comitetului Executiv care asigură administrarea afacerii pe plan local. În 2021, Comitetul Executiv a fost format din Președinte și 7 Vicepreședinți ai companiei, care au coordonat principalele departamente strategice: Financiar, Vânzări, Marketing, Afaceri Corporative, Lanț de aprovizionare, Tehnic, Resurse umane. În 2022, acestora li s-a alăturat și Vicepreședintele departamentului de Strategie.

La nivel local (operațiuni din România), procentul structurilor superioare de conducere, adică membri ai Comitetului Executiv, care au fost angajați local (români) a fost de 50% în 2021, respectiv 44,4% în 2022.

Locul de muncă al tuturor membrilor a fost în România. Pe parcursul perioadei de raportare, 100% dintre directorii generali ai fabricilor noastre de bere au fost români.

Două sisteme de management și două comitete suplimentare au fost responsabile sau au jucat 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
-  Sindicatul
-  Comisia de Criză pentru Pandemie care a fost pe deplin funcțională pe toată durata stării de urgență și și-a încetat activitatea odată cu ridicarea restricțiilor asociate Covid



Suntem afiliați, colaborăm îndeaproape sau urmărim și respectăm valorile și principiile următoarelor entități:

- Asociația Berarii României
- Camera de Comerț Româno-Americană (AmCham)
- Camera de Comerț Britanică Română (BRCC)
- Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană (AHK)
- Consiliul Investitorilor Străini (FIC)
- Asociația Română pentru Ambalaje și Mediu (ARAM)
- Organizația Patronală a Hotelurilor și Restaurantelor din România (HORA)
- Consiliul Român pentru Publicitate (RAC)
- Asociația Internațională de Publicitate România (IAA)
- Confederația Patronală Concordia (prin Asociația Patronală Berarii României)
- Coaliția pentru Dezvoltarea României
- Asociația Berarii României pentru Mediu
- Alianța Producătorilor de Băuturi din România (prin Asociația Berarii României)
- Federația Patronatelor din Industria Alimentară - Romalimenta
- Carta Diversității
- LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity)
- Alianța Internațională pentru Consum Responsabil (IARD)

MEMBRI AI COMITETULUI EXECUTIV

în momentul lansării raportului (2023)



Michal Mrowiec,
Președinte Ursus
Breweries



Alina Bulgariu,
Vicepreședinte
Financiar



Duncan Crow,
Vicepreședinte Lanț
de aprovizionare și
tehnice



Gabriela Crețu,
Vicepreședinte
Vânzări



Iulia Andreșoiu,
Vicepreședinte
Marketing



Richard Heerink,
Vicepreședinte
Strategie



Robert Uzună,
Vicepreședinte
Afaceri Corporative



Roberto Follachio,
Vicepreședinte
Resurse Umane

MEMBRI AI COMITETULUI EXECUTIV

în perioada de raportare 2021-2022

Președinte Ursus Breweries

Paul Barnett, Iunie '21 – Decembrie '22
Dragoș Contantinescu, Februarie '19 – Mai '21

Vicepreședinte Financiar

Alina Bulgariu, Octombrie '21 - prezent
Lorant Kovacs, Iulie '20 – August '21

Vicepreședinte Tehnic

Duncan Crow, Noiembrie '21 - prezent
Guy Van Geel, Februarie '19 – Iulie '21

Vicepreședinte Vânzări

Gabriela Crețu, Aprilie '21 – prezent
Tiarnan Ó hAimhirgín, Iunie '16 – Aprilie '21

Vicepreședinte Lanț de aprovizionare

Glenn Burgess, întreaga perioadă de raportare

Vicepreședinte Marketing

Iulia Andreșoiu, Aprilie '21 - prezent
Marek Dvorak, Februarie '19 – Martie '21

Vicepreședinte Afaceri Corporative

Robert Uzună, întreaga perioadă de raportare

Vicepreședinte Resurse Umane

Zuzana Balejova, întreaga perioadă de raportare



CUM NE DESFĂȘURĂM ACTIVITATEA

POLITICILE 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.

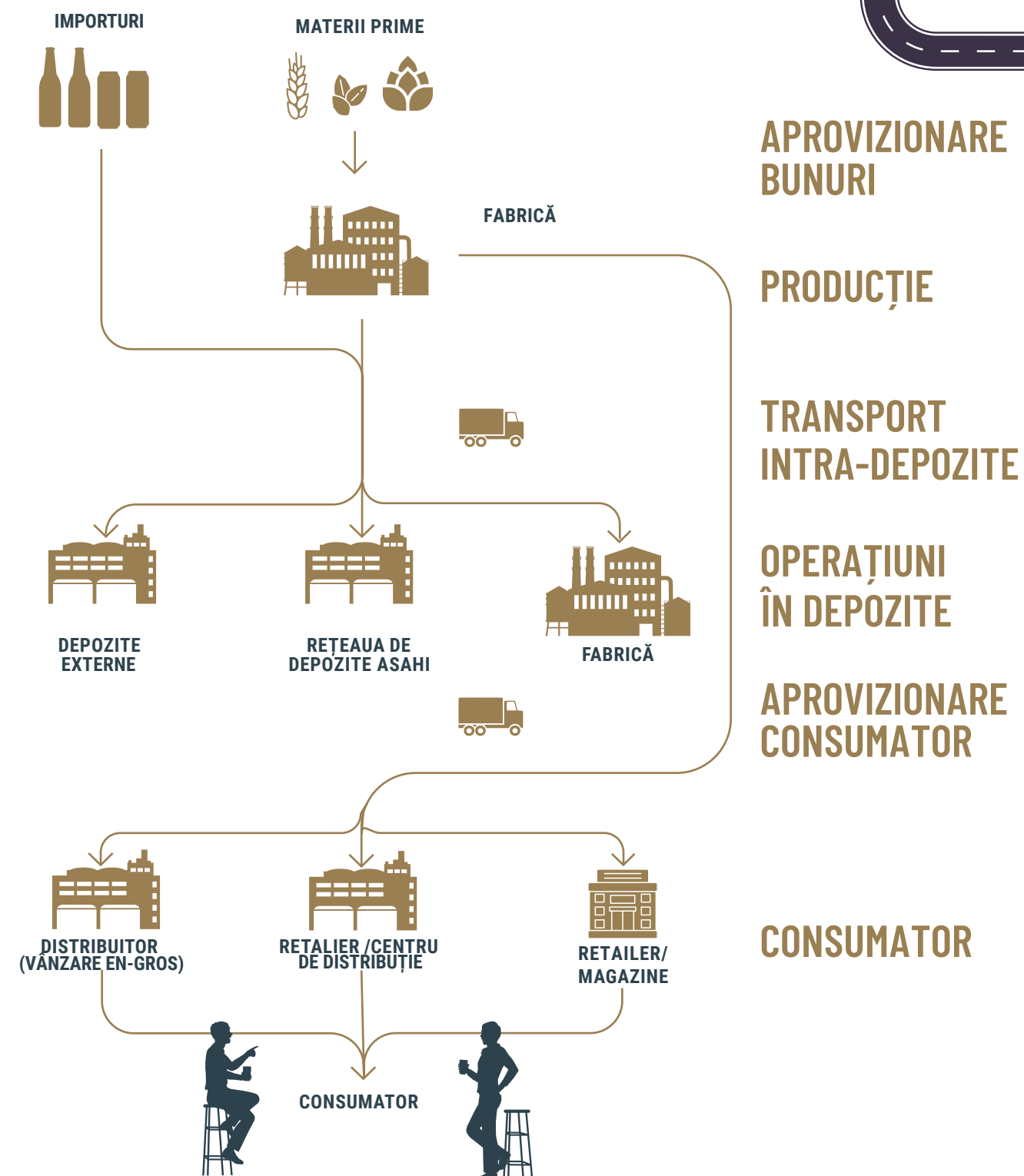
POLITICI ADRESATE FURNIZORILOR

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 & Codul de conduită al Furnizorilor.**

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 raportările noastre anterioare.

LANȚUL DE APROVIZIONARE



MĂRCILE NOASTRE 2021-2022

BRANDURI LOCALE

CIUCAȘ, TIMIȘOREANA, URSUS, URSUS COOLER, STEJAR, AZUGA, BÂRLOG



BRANDURI INTERNAȚIONALE

KOZEL, PILSNER URQUELL, PERONI NASTRO AZZURRO, GROLSCH, EFES, ASAHI SUPER DRY, ST. STEFANUS, KINGSWOOD, CAPTAIN JACK, VIPER



Următoarele mărci au fost scoase din portofoliul Ursus Breweries în 2023: Stejar, Bârlog, Grolsch, Efes, St. Stefanus, Kingwood, Captain Jack, Viper

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 acoperind principalele procese de business. Auditurile de supraveghere externă sunt efectuate anual și de către organisme creditate.

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.



DIALOGUL CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ANALIZA MATERIALITĂȚII

Suntem implicați într-o serie de inițiative și membri în diverse asociații (consultați pagina 8) prin intermediul cărora interacționăm în mod activ cu părțile interesate.

Ne angajăm să colaborăm și să comunicăm eficient cu acestea pentru a ne asigura că își exprimă opiniile și preocupările, iar nevoile lor sunt luate în considerare în deciziile și acțiunile noastre.

Prin intermediul acestor interacțiuni căutăm să înțelegem perspectiva părților interesate și să construim relații bazate pe transparență, încredere și respect reciproc.

În rândul angajaților noștri efectuăm anual sondaje de satisfacție și măsurăm progresul companiei în domenii prioritare precum: dezvoltare durabilă, diversitate și incluziune, sănătate și bunăstare, eficiență operațională, etică și integritate. De asemenea, organizăm focus grupuri tematice și discuții cu reprezentanții sindicatului pentru a colecta părerile colegilor și a veni în sprijinul lor.

Mai multe detalii despre aceste studii în capitolul Oameni, pagina 69.

În ceea ce privește consultarea consumatorilor, efectuăm permanent cercetări de piață și analize de marketing de două tipuri: analize continue care urmăresc înțelegerea performanței pe care o au mărcile noastre de bere (atât în ceea ce privește consumul, cât și notorietatea în rândul consumatorilor și percepția acestora asupra produselor noastre) și analize ad-hoc care au obiective specifice (ex. de testare a comunicării, de evaluare a produselor, de alegere a ambalajelor). Aceste analize ne ajută să avem o înțelegere bună a consumatorilor, a tendințelor de consum și a percepției față de mărcile noastre.

Când vine vorba despre atașamentul consumatorilor, mărcile noastre românești se situează în top 5 mărci de bere preferate de români.

În top 5 mărci de bere preferate de români

URSUS
BERELE ROMÂNIEI



Timișoreana
Din 1768

De asemenea, derulăm și studii specifice prin care monitorizăm percepția consumatorilor asupra subiectelor și inițiativelor legate de sustenabilitate, pentru a lua decizii mai bune și mai eficiente, cu impact relevant pentru societate.



Legislația, în special în ceea ce privește dezvoltarea durabilă în general, și protecția mediului, ambalajele și deșeurile în special, a fost un subiect important 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, ingredientele folosite, precum și care sunt 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 organismele de supraveghere a activităților de marketing.

Accesează matricea de materialitate 2021



În 2021, pentru a identifica interesele și preocupările părților interesate cu privire la activitatea companiei, am realizat o analiză amănunțită a practicilor din industrie și a legislației și metodologiilor din domeniul raportării. Această analiză a fost completată de dialoguri cu diverse părți interesate, atât din mediul intern, cât și extern.

Lista grupurilor consultate, aspectele relevante și de interes ale părților interesate, precum și matricea de materialitate și detaliile despre metodologia folosită la realizarea ei sunt disponibile în raportul anterior la paginile 22-23. Raportul prezent, ce acoperă perioada de raportare 2021-2022, abordează aceleași teme identificate în analiza de materialitate din 2021, întrucât nu au existat schimbări substanțiale în activitățile companiei sau în relațiile de afaceri.



STRATEGIA NOASTRĂ DE DEZVOLTARE DURABILĂ



Pentru a asigura dezvoltarea durabilă a afacerii noastre, avem o strategie de sustenabilitate ce vizează patru direcții cheie: mediu, oameni, portofoliu și profit. Strategia Legacy 2030 ne ghidează acțiunile și investițiile astfel încât să răspundem în mod responsabil provocărilor sociale, economice și de mediu.

Pentru noi, sustenabilitatea este și o oportunitate de creștere și inovare.

Analizăm impactul pe termen lung și urmărim îmbunătățirea continuă a întregii noastre activități - de la modul în care sunt obținute materiile prime pentru produsele noastre până la procesele de producție și la responsabilitatea față de consumator.

Ambițiile noastre răspund cerințelor societății și ne conduc spre identificarea unor soluții prin care să folosim mai puține resurse sau acestea să fie din surse regenerabile, produsele noastre să aibă un impact cât mai neutru față de mediu și totodată să răspundă nevoilor clienților noștri în mod responsabil.

Mai multe detalii despre fiecare pilon al strategiei de dezvoltare durabilă Ursus Breweries puteți descoperi în broșura **Legacy 2030**.



**Accesează broșura
Legacy 2030**

ȚINTELE NOASTRE DE SUSTENABILITATE

SCOP

Darurile naturii sunt esențiale pentru a face bere cu gust excelent, așadar ne-am luat angajamentul de a ne desfășura activitatea în armonie cu natura. Nu doar pentru noi, ci și pentru generațiile următoare.

Neutralitate din punct de vedere al emisiilor de carbon

Incluziune și bunăstare

Alegeri responsabile

Aprovizionare din surse sustenabile

Ambalaje circulare

Apă

PILONII STRATEGIEI NOASTRE DE SUSTENABILITATE

2025

Energie electrică din 100% surse regenerabile

Zero deșeuri trimise la groapa de gunoi

2,75 litri de apă per litru de bere produs

2030

100% neutri din punctul de vedere al ampretei de carbon în fabrici

30% reducere a emisiilor de carbon din lanțul de aprovizionare

100% ingrediente din surse sustenabile

100% ambalaje reutilizabile, reciclabile sau din materiale reciclate (în proporție de min. 50%)

Reprezentativitate de 50% a femeilor în pozițiile de leadership

20% din portofoliu reprezentat de produse fără alcool

2050

Neutri din punctul de vedere al ampretei de carbon pe lanțul de aprovizionare

TRANSPARENȚA FISCALĂ

Având un impact mare asupra economiei și societății românești și fiind un vehicul important în dezvoltarea pieței, plățile noastre către bugetul României includ: 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, politicii 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 avertizare (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 de taxe principal raportează direct vicepreședintelui financiar. După caz, marile companii de consultanță 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.

GUVERNANȚĂ

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**).

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 ai Comitetului Executiv, precum și șeful departamentului Juridic al Ursus Breweries sunt punctele focale interne, în timp ce un avocat extern servește ca legătură externă.



Se asigură anonimitatea pentru toate sesizările avertizorilor. Este posibilă raportarea prin poștă, personal și prin e-mail.

Toate notificările sunt investigate amănunțit de Ursus Breweries în cooperare cu părțile relevante. În cazul identificării unei probleme, aceasta este tratată în mod corespunzător, apoi avertizorul este informat referitor la rezultat.

Politicele 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 și căutăm în mod activ oportunități de dialog. Facem parte dintr-o serie de inițiative și suntem membri în cadrul mai multor organizații (consultați pagina 8) și platforme pentru un dialog deschis și transparent cu instituțiile, 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 – Delegația Comisiei Uniunii Europene, Banca Mondială etc.), toți interesați să mențină sau să îmbunătățească cadrul de reglementare necesar pentru îndeplinirea obiectivelor noastre legate de licența de operare.

În plus față de alți indicatori de performanță relevanți (cum ar fi numărul de angajați sau volumul de vânzări) care au fost incluși în secțiunea **Cine suntem** (pagina 6), prezentăm date suplimentare de transparență fiscală:

	2021	2022
Profit/pierdere înainte de impozitare (RON)	305.126.360	116.991.157
Active corporale, altele decât numerar și echivalentul de numerar (RON)	1.314.976.393	1.619.178.029
Impozit pe profit plătit în an (RON)	48.764.301	20.529.582
Impozit pe profit aferent an (bilanț) (RON)	43.227.193	19.933.750

ETICA ȘI INTEGRITATEA

Tratăm cu seriozitate și transparență aspectele de natură fiscală, de asemenea, înțelegem și 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 îl completează, sunt disponibile pentru întreg personalul nostru prin intermediul platformei interne. Codul nostru de conduită și etică în afaceri derivă din Codul de conduită al Grupului Asahi, creat în ianuarie 2019 ca mijloc de a transmite filozofia Grupului în întreaga organizație.

Cadrul intern de transparență constă în:



Regulamentul intern



Codul de conduită în afaceri



Politica anti-mită



Politica de cadouri și divertisment



Politica de hărțuire, intimidare și victimizare



Politica privind Protecția și Tratarea Datelor cu Caracter Personal



Norme de guvernanță pentru investigații



Telefonul angajatului



Regulamentul intern are la bază prevederile Codului Muncii, alte prevederi legale în vigoare, precum și politicile și procedurile companiei, inclusiv poziția companiei față de aspecte ce țin de drepturile angajaților, discriminare, egalitate de șanse ș.a.



Codul de conduită cuprinde aspecte legate de conformitate, etică și angajamentele noastre în ceea ce privește partenerii și părțile interesate și se bazează pe mai multe principii: satisfacerea clienților prin oferirea unor produse de calitate, dezvoltarea angajaților și crearea unui mediu de lucru plăcut, contribuirea la o societate durabilă, creșterea valorii organizaționale și protejarea activelor companiei, dezvoltarea de relații echitabile cu partenerii de afaceri.



Politica privind combaterea mitelor 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.

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 furnizori 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.

Politica anti-mită și codul de conduită pentru furnizori



Codul de conduită pentru furnizori 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, interdicerea 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.



Politica privind cadourile și divertismentul 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.



Politica de hărțuire, intimidare și victimizare a fost concepută pentru a crea și menține un mediu de lucru care să fie cooperativ, plăcut și fără hărțuire. Actele de hărțuire sau intimidare gravă nu vor fi permise, tolerate sau iertate și vor fi interpretate ca acte de abateră disciplinară gravă, iar angajatul vinovat este pasibil de concediere imediată.



Politica privind Protecția și Tratarea Datelor cu Caracter Personal a fost elaborată pentru asigurarea respectării reglementărilor UE privind protecția datelor, o componentă importantă a valorilor de baza ale companiei și a angajamentului său de a respecta drepturile clienților, furnizorilor, salariaților, personalului detașat, stagiatorilor și contractorilor interni.



Normele de guvernanță pentru investigații definesc responsabilitățile și îndatoririle în legătură cu investigarea incidentelor sau a acuzațiilor care implică potențiale comportamente necorespunzătoare în cadrul companiilor din grupul Asahi Europe International. Aceasta completează Politicile de Guvernanță ale grupului și alte politici legate de conformitate.



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

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.



WE DO WHAT WE SAY

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 guvernanță este comunicat la toate nivelurile anual, inclusiv prin sesiuni de instruire specifice.

Toți angajații au avut și în 2021 responsabilitatea 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 Politicii 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.

În 2022, angajaților le-au fost comunicate **Codul de conduită Asahi Group, Codul de Conduită și etică în afaceri Ursus Breweries, Politica anti-mită și anti-corupție, Regulamentul intern**. Ulterior, fiecare angajat a avut sarcina să parcurgă cursul online „**Conduită și Etică în afaceri**” și să obțină un punctaj de trecere pentru testul aferent.

Începând cu 2022, angajații cu acces la e-mail declară conflictele de interese în sistemul online de management al resurselor umane HOPS, iar managerul este informat de existența/inexistența acestora. Angajații fără acces la e-mail declară pe un formular în format fizic, pe care HR administratorul local îl introduce ulterior în sistemul centralizat HOPS.

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 dezvăluirea oricărui 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 soluțiilor, inclusiv a măsurilor disciplinare, rezilierea contractului cu furnizorul sau orice alte căi legale, acolo unde este necesar. Pe lângă monitorizarea continuă a rapoartelor întemeiate în urma unei investigații, analizăm și datele colectate prin Sondajul de Conformitate și Etică, realizat la nivel de Grup, pentru a măsura eficiența politicilor noastre existente în materie de etică și integritate.

Membrii organelor de conducere cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificați pe regiuni		2021		2022	
		Număr	Procentaj	Număr	Procentaj
Adunarea Generală a Acționarilor	România	N/A (format dintr-o entitate juridică și peste cinci mii de persoane fizice ca acționari)			
Consiliul de Administrație	România	3	100%	3	100%
	în afara României	n/a	n/a	n/a	n/a
Comitet executiv	Sediul central	8	100%	9	100%
Comitet de etică	Sediul central	5	100%	5	100%
Audit intern	Sediul central	3	100%	3	100%
Lideri de sindicat	Timișoara	2	100%	2	100%
	Brașov				
	Buzău				
Comisia pentru criza pandemică	Sediul central	8	100%	9	100%
	Buzău	1	100%	1	100%

Angajații cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificate pe categorii de angajați și regiuni

		2021		2022	
		Număr	Procentaj	Număr	Procentaj
Sediul central	Management (hay grade 14+)	163	9,8	167	10
	Non-Management (hay grade 8-13)	13	0,8	8	0,5
Timișoara	Management (hay grade 14+)	73	4,4	74	4,4
	Non-Management (hay grade 8-13)	231	13,9	236	14,1
Brașov	Management (hay grade 14+)	59	3,5	63	3,8
	Non-Management (hay grade 8-13)	218	13,1	203	12,1
Buzău	Management (hay grade 14+)	73	4,4	80	4,8
	Non-Management (hay grade 8-13)	317	19	325	19,4
Cluj	Management (hay grade 14+)	27	1,6	28	1,7
	Non-Management (hay grade 8-13)	37	2,2	38	2,3
Echipa de vânzări din teren	Management (hay grade 14+)	126	7,6	127	7,6
	Non-Management (hay grade 8-13)	329	19,8	326	19,5

Partenerii de afaceri cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale organizației, clasificate pe tipuri de parteneri de afaceri și regiuni

Contractele furnizorilor gestionate de departamentul de achiziții

2021		2022	
Număr	Procentaj	Număr	Procentaj

1093	100%	1192	100%
------	------	------	------

Membrii organelor de conducere care au beneficiat de instruire în domeniul anticorupție, clasificați pe regiuni

Adunarea Generală a Acționarilor România

N/A (format dintr-o entitate juridică și peste cinci mii de persoane fizice ca acționari)

Consiliul de Administrație	România	3	100%	3	100%
	În afara României	n/a	n/a	n/a	n/a
Comitet executiv	Sediul central	8	100%	9	100%
Comitet de etică	Sediul central	5	100%	5	100%
Audit intern	Sediul central	3	100%	3	100%
Lideri de sindicat	Timișoara	2	100%	2	100%
	Brașov	2	100%	2	100%
	Buzău	2	100%	2	100%
Comisia pentru criză pandemică	Sediul central	8	100%	9	100%
	Buzău	1	100%	1	100%

Totalul angajaților care au beneficiat de instruire în domeniul anticorupție, clasificați pe categorii de angajați și regiuni

2021		2022	
Număr	Procentaj	Număr	Procentaj

Sediul central	Management (hay grade 14+)	184	10,6	115	6,6
	Non-Management (hay grade 8-13)	17	1	9	0,5
Timișoara	Management (hay grade 14+)	72	4,2	50	2,9
	Non-Management (hay grade 8-13)	106	6,1	63	3,6
Brașov	Management (hay grade 14+)	55	3,2	46	2,6
	Non-Management (hay grade 8-13)	99	5,7	170	9,8
Buzău	Management (hay grade 14+)	63	3,6	63	3,6
	Non-Management (hay grade 8-13)	41	2,4	234	13,4
Cluj	Management (hay grade 14+)	21	1,2	16	0,9
	Non-Management (hay grade 8-13)	18	1	13	0,7
Echipa de vânzări din teren	Management (hay grade 14+)	73	4,2	50	2,9
	Non-Management (hay grade 8-13)	260	15	201	11,6

CALITATEA INGREDIENTELOR & TRASABILITATEA

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.

De la recepția materiilor prime și procesarea acestora până la ambalarea produsului finit, toate activitățile sunt aliniate 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 Sistemelor de Management al Calității (SMC) implementate de către Ursus Breweries, bazate pe standardele ISO9001:2015 și schema de certificare FSSC - Food Safety System Certification (ISO 22000:2018, ISO/TS 22002-1, cerințe suplimentare FSSC).

Sistemele de Management al Calității (SMC) sunt aliniate cu Sistemele de Management al Sănătății și Siguranței la locul de muncă, Mediu și Energie. O parte dintre procedurile și măsurile care vizează transpunerea în practică a SMC sunt:

o descriere mai detaliată a proceselor și responsabilităților cheie

comunicarea politicilor noastre de calitate și siguranță alimentară tuturor angajaților noștri

evaluarea obiectivă a SMC

instruirea, educarea și evaluarea constantă a performanței angajaților noștri în materie de managementul calității și siguranței alimentare

asigurarea respectării depline a legislației și reglementărilor referitoare la calitate și siguranță alimentară, 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

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, berile noastre respectă codul de practici recomandat de Comisia Codex Alimentarius privind Bunele Practici în Fabricație (GMP), respectiv Analiza Pericolelor și Punctelor Critice de Control (HACCP) aliniat cu ISO22000:2018 și cu cerințe suplimentare FSSC.

Toți angajații noștri joacă un rol fundamental în îndeplinirea angajamentelor noastre prin asumarea programului de siguranță alimentară.

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.

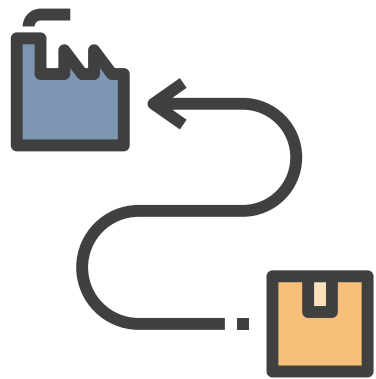
În plus, fabricile noastre de bere sunt auditate în mod regulat prin auditul de management al riscului de producție al Grupului Asahi. Performanța este monitorizată trimestrial, în timp ce sunt puse în aplicare planuri de acțiune pentru a asigura conformitatea deplină.

Evaluarea impactului asupra sănătății și securității consumatorului 2021-2022

100%

dintre produsele noastre sunt evaluate cu privire la riscurile legate de siguranță și calitate 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 același 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 apariția incidentelor 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 performanță privind trasabilitatea	2021	2022
Reclamații comerciale valide (defecte pe milion)	42,06 dpm	0,7 dpm
Număr de accidente de calitate (nr. retrageri)	0	1
Numărul incidentelor legate de trasabilitate	0	0



PREZENȚA PE PIAȚĂ, PORTOFOLIUL DE PRODUSE, CERCETAREA ȘI INOVAREA

Conform raportului anual din 2023 al Asociației Berarii României, **țara noastră este a 8-a piață ca mărime în ceea ce privește producția de bere la nivel european**. Dintre toate băuturile și produsele alimentare care se fabrică în România, berea generează cea mai mare valoare adăugată în economie, respectiv 1,1 miliarde de euro anual.

Deși volumul pieței berii în România a scăzut cu 5% în 2022, sectorul de bere continuă să fie un important contribuitor în economia românească. **Industria berii asigură la nivelul întregii țări, direct și indirect, un număr de peste 61.000 locuri de muncă și acoperă exclusiv din producția locală aproximativ 97% din consumul intern de bere**. Creșterea inflației, a costurilor pentru energie și combustibili, materii prime sau ambalaje au dus în 2022 la o creștere cumulată de peste 60% a costurilor de producție în cazul berii.

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

În ciuda contextului nefavorabil și a presiunii fiscale, ne-am urmat în continuare angajamentele în ceea ce privește dezvoltarea durabilă prin reducerea impactului negativ asupra mediului, gestionarea responsabilă a aspectelor sociale și dezvoltarea economică. Numărul nostru considerabil de angajați are un impact direct asupra comunităților locale din jurul fabricilor noastre de bere.

Angajații și lucrătorii noștri nu sunt compensați cu salarii supuse regulilor referitoare la salariul minim. Ca beneficii, unele dintre servicii sau activități sunt derulate prin terți: servicii medicale din sectorul privat, cursuri de wellbeing, tichete de vacanță, rambursarea investigațiilor medicale. Alte beneficii ale angajaților cuprind și acces la produsele companiei, asigurare de viață cu componentă medicală, decontări din zona medicală (eg. optică), sprijin în caz de boli grave/ incurabile.

Monitorizăm evoluțiile din piață în zona salarială și de beneficii pentru a ne asigura că oferim angajaților noștri pachete adecvate. Consultați capitolul Oameni (pagina 49) pentru alte aspecte legate de resursele noastre umane.

Proporția de manageri executivi angajați din comunitatea locală 2021-2022



manageri executivi (Hay Grade 19+) din locații semnificative de operare (fabrici, depozite, sediul central, reprezentanți vânzări) care sunt angajați din comunitatea locală (România)

*sunt excluși angajații care nu sunt alocați sistemului de plată din România

PORTOFOLIUL DE PRODUSE

Ursus Breweries are un portofoliu larg de mărci, incluzând o gamă variată de tipuri de bere, pentru diferite segmente de consum și gusturi, dar și pentru diverse momente de consum, de la mărci super-premium la economice. Ursus Breweries folosește inovația pentru a-și îmbunătăți și consolida continuu oferta, astfel încât să răspundă cu promptitudine cererii și preferințelor pieței. Inovațiile din ultimii ani au fost lansate ca răspuns la interesul ridicat al consumatorilor români pentru noi sortimente de bere și noi modalități de a experimenta berea în locațiile de comerț.

De exemplu, în 2022, ca parte a strategiei de sustenabilitate a companiei, dar și pentru a răspunde cererii din partea consumatorilor, am adăugat în portofoliul nostru o nouă bere fără alcool, Peroni Nastro Azzurro 0,0% alcool, făcând astfel încă un pas către obiectivul ca **20% din vânzări să fie ale produselor fără alcool, până în 2030**.



din vânzări să fie ale produselor fără alcool, până în 2030



Anul 2022 a marcat și lansarea berii Kozel în România, cu variantele Kozel Premium și Kozel Dark. Inovația în cazul berilor Kozel vine și din ritualurile inedite de servire a berii la draft, unul dintre aceste ritualuri, spre exemplu, fiind chiar combinarea celor două beri în proporții egale în aceeași halbă, oferind astfel consumatorilor o altfel de experiență de servire.

Este esențial pentru noi să oferim consumatorilor noștri produse de cea mai înaltă calitate, cu deosebită atenție pentru mediu. Politicile și procedurile din cadrul departamentelor Ursus Breweries asigură calitate și pun accent pe grija pentru consumatori, bazându-se chiar pe opiniile lor (fie din cercetări de piață, fie din interacțiuni directe). Calitatea înaltă a berii noastre este reflectată în primul rând de preferințele consumatorilor, deoarece toate cele trei mărci tradiționale românești - URSUS, Timișoreana și Ciucaș - sunt lideri în segmentele din care fac parte.

Puteți consulta capitolele Mediu (pagina 37), Oameni (pagina 49) și Responsabilitate (pagina 72) pentru informații suplimentare.

CERCETAREA ȘI INOVAREA

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 domeniu 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 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 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 fără alcool cu arome, 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/ă în comun de echipele noastre de dezvoltare a produselor și de fabricare a berii și ambalare, cu sprijinul specialiștilor noștri în domeniul juridic, al taxelor 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. **Sustenabilitatea 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. Toate cele de mai jos sunt luate în considerare atunci când se evaluează și se decide cu privire la implementarea oricărui produs nou.

liniile de producție trebuie să integreze noile produse,
 echipamente/tehnologie instalate în fabricile de bere,
 utilizarea și disponibilitatea ingredientelor (apă, malț, hamei etc.),
 utilități (energie – electrică, refrigerare, căldură; apă),
 deșeuri generate (organice, anorganice) și nevoi de tratare a efluenților,
 disponibilitatea și expertiza resurselor umane pentru integrarea noului produs.

Deoarece producem băuturi alcoolice, avem nevoie de autorizații speciale pentru a funcționa. Acestea sunt legate de **taxe specifice** (accize), de **calitate** (a ingredientelor, produsului final, procesului) și de **impactul asupra consumatorilor** (siguranța).

Strategia de dezvoltare de noi produse include mai multe etape de evaluare și aprobare, precum și evaluări post-lansare. Ca motor al îmbunătățirii continue, lecțiile învățate sunt integrate în strategie 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, care este combinată în continuare cu experiența deja existentă în Grup sau în rândul furnizorilor.

În capitolul Responsabilitate (pagina 72), Consum responsabil de alcool și stil de viață sănătos, puteți regăsi rezultatele activităților noastre în ceea ce privește dezvoltarea portofoliului și a ponderii băuturilor fără alcool, precum și realizările în ceea ce privește reducerea zaharurilor din produsele fără alcool cu arome.

Totodată, activitatea noastră de cercetare și inovare are în vedere și impactul asupra mediului din perspectiva ambalajelor. **În ultimii doi ani am reușit să reducem greutatea ambalajelor noastre și a cantităților de materii prime folosite, reducând astfel amprenta acestora de CO2. De asemenea, folosim și materiale cu conținut reciclat pentru anumite ambalaje.**

Mai multe detalii despre aceste realizări puteți găsi în capitolul Mediu, Economie circulară și ambalaje (pagina 41).

RESPECT PENTRU DREPTURILE OMULUI & CONFORMITATE SOCIO-ECONOMICĂ A FURNIZORILOR

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.

Deși extinderea lanțurilor internaționale de aprovizionare contribuie la beneficii macroeconomice, din cauza complexității lor se pot pierde din vedere anumite aspecte de conformitate și pot apărea inclusiv încălcări ale drepturilor omului și ale legislației muncii. Astfel, trebuie acordată 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.

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 secțiunea Etică și Integritate (pagina 21).

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 noastre. Aceste Principii se aplică tuturor agenților și angajaților fiecărei companii din Grupul Asahi. De asemenea, se aplică și furnizorilor noștri.

Începând din 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 emisă în 2021.

Punctul 6 din Codul de conduită al grupului se concentrează pe promovarea relațiilor corecte și sănătoase cu partenerii de afaceri. 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. interzicerea cadourilor și a formelor de divertisment necorespunzătoare;
4. evitarea 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 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 audituri pentru a verifica conformitatea.

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, care devin parte integrantă a contractului. De asemenea, comenzile de achiziție ulterioare și Termenii și condițiile de cumpărare fac și ele referire la Politica de etică.

Furnizorii noi nu sunt evaluați după criterii sociale, însă odată selectați, cu toții sunt obligați prin contract să accepte clauzele noastre de conduită și etică în afaceri.

100%

dintre furnizori au acceptat clauzele de conduită și etică în afaceri din contract

APROVIZIONARE DIN SURSE SUSTENABILE

Ținta noastră este ca, până în 2030, berile noastre să fie produse numai cu ingrediente din agricultură sustenabilă. Schimbările climatice globale pot duce la modificări ale temperaturilor medii, regimurilor de precipitații, nivelurilor de umiditate și frecvenței evenimentelor meteorologice extreme.

Aceste schimbări pot influența producția agricolă și pot avea efecte semnificative asupra culturilor. De aceea, lucrăm îndeaproape cu cultivatorii și partenerii implicați pentru a încuraja dezvoltarea și implementarea practicilor agricole sustenabile.

Republica Cehă este unul dintre liderii mondiali în producția de hamei și una dintre țările în care Asahi Europe & International își desfășoară activitatea. Este, de asemenea, una dintre țările din care importăm hamei pentru berile produse în România. În ultimii zece ani, producția de hamei a fost foarte instabilă din cauza vremii schimbătoare și a apei insuficiente. De aceea, pentru a sprijini furnizorii de hamei a fost lansat proiectul "For HOPS".

Folosind tehnologia de ultimă oră, cultivatorii de hamei sunt ajutați să cartografieze condițiile culturilor prin intermediul unor stații meteo și a unor senzori de sol.

Pe baza informațiilor obținute în ultimii doi ani, în 2023 va fi dezvoltată o aplicație pilot care va oferi cultivatorilor informații detaliate pentru cultivarea optimă a plantelor, inclusiv când, unde și cât de mult să irige culturile de hamei, astfel încât plantele să prospere și cultivatorii să nu risipească apa.

Împreună cu furnizorii noștri, dorim să ne asigurăm că siguranța, calitatea și o grijă pe termen lung față de mediu sunt valorile pe care se bazează parteneriatul nostru.

Detalii despre proiectul
"For HOPS"



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, în 2021 am achiziționat 50% energie electrică din surse regenerabile, iar în urma negocierilor purtate cu furnizorii am continuat în 2022 cu achiziția de 100% energie electrică verde. De asemenea, am început achiziția de frigide-re comerciale având o clasă mai avansată de eficiență energetică, reducând impactului emisiilor de dioxid de carbon.

Mai multe detalii despre aceste inițiative în capitolul Mediu (pagina 38).



Video: Despre ingredientele noastre

**Bugetul alocat produselor și
serviciilor achiziționate
de la furnizori din România (%)**

2021	2022
72%	69%

MEDIU

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.

Conform politicilor Grupului Asahi, toate aspectele legate de mediu sunt gestionate de un comitet de management de mediu condus de Vicepreședintele Tehnic. Comitetul desfășoară activitățile în conformitate cu ciclul PDCA (RO: PEVA Planificați-Efectuați-Verificați-Acționați) și derulează programe de management de mediu în deplină conformitate cu ISO14001, ISO50001 și alte reglementări, precum cele incluse în cadrul autorizațiilor de mediu pentru fiecare locație. Toate unitățile noastre funcționează pe baza unor planuri în derulare care vizează creșterea eficienței proceselor și eliminarea pierderilor. Scopul final este atingerea obiectivelor de mediu propuse până în 2050.

MANAGEMENTUL APEI

Apa reprezintă una dintre cele mai importante resurse naturale, fiind esențială pentru supraviețuire, iar riscurile legate de calitatea și cantitatea apei sunt tot mai mari. Potrivit raportului Agenției Europene pentru Mediu (AEM) din 2020, numai **40% din apele de suprafață din Europa au potențial ecologic sau stare bună**.

Mai mult, evenimente extreme legate de apă, cum ar fi inundațiile sau secetele, au devenit din ce în ce mai frecvente, având un impact semnificativ asupra economiei, sănătății și bunăstării oamenilor.

Uniunea Europeană a dezvoltat o serie de directive și politici pentru a aborda problemele legate de apă, printre care se numără Directiva cadru privind apa (Water Framework Directive), Directiva privind apa potabilă (Drinking Water Directive) și Directiva privind efluenții industriali. Este important să protejăm resursele de apă și mediul înconjurător pentru a ne asigura că putem continua să le folosim în mod sustenabil și să le lăsăm într-o stare bună pentru generațiile viitoare.



Pentru Ursus Breweries, apa este printre cele mai importante ingrediente în procesul de fabricare a berii, iar consumul excesiv poate avea un impact semnificativ asupra mediului și comunităților. Din fericire, am avut avantajul de a opera în zone fără stres hidric, astfel că impactul este unul scăzut. Cu toate acestea, continuăm să luăm măsuri proactive în cadrul proceselor noastre de producție pentru a reduce consumul de apă și pentru a sprijini conservarea resurselor.



Aproximativ **66% din apa folosită în fabricile din Buzău, Brașov și Timișoara provine din puțurile proprii**, iar restul din rețeaua municipală. În cazul mini-fabricii din Cluj-Napoca, apa este furnizată exclusiv prin intermediul rețelei municipale.

Pentru a asigura o utilizare responsabilă a resurselor de apă, fiecare fabrică de bere are propriile ținte de consum.

Pentru a urmări și îndeplini țintele, performanța legată de utilizarea apei este monitorizată lunar, cu scopul de a atinge o îmbunătățire continuă. Măsurarea volumelor de apă se face cu ajutorul debitmetrelor instalate în fiecare fabrică. În plus, sunt efectuate măsurători și pe zone specifice din cadrul fabricilor.

Obiectivul nostru este ca, până în 2025, să scădem consumul mediu până la 2,75 litri de apă pe litru de bere ambalat.

Respectăm legislația și reglementările privind protecția mediului, iar procedurile noastre de management de mediu urmează inclusiv standarde voluntare care impun cerințe mai stricte decât cele legale. Sistemul de management al apei acoperă fiecare etapă, de la alimentarea cu apă până la tratarea apelor uzate.

Calitatea apei poate influența calitatea produselor noastre, de aceea folosim stații proprii de tratare a apei înainte ca aceasta să intre în circuitul intern, pentru a ne asigura că este purificată corespunzător și îndeplinește standardele noastre de calitate ridicate.

În ceea ce privește apa uzată, aceasta este tratată în stațiile noastre de epurare a apelor uzate, conform autorizațiilor de mediu, înainte de a fi deversată în sistemele municipale de canalizare. În urma tratării efluenților, obținem biogaz folosit ulterior în procesele noastre de producție pentru a reduce consumul de gaz metan.



Video: Biogaz din tratarea apelor uzate

Pentru eficientizarea consumului de apă, în perioada de raportare am monitorizat în permanență consumul, am comparat consumurile optime, am aplicat o abordare Kaizen pentru gestionarea pierderilor de apă și am eficientizat procesele pentru a ne atinge țintele. În plus, am promovat în rândul angajaților o cultură de economisire a apei și am refolosit și recirculat apa în diverse procese de producție. În urma proceselor de evaluare a consumului, continuăm procesele de îmbunătățire și eficiență operațională, asigurând același nivel ridicat al calității proceselor și produselor noastre.

În perioada de raportare nu au existat plângeri din partea comunității sau sancțiuni legate de modul de gestionare a apei. Pentru a contribui la utilizarea responsabilă a resurselor de apă, în 2023, în fabricile Ursus Breweries planificăm un audit al riscurilor legate de apă.

Consumul de apă în fabricile Ursus Breweries 2021-2022 (ML)

	2021	2022
Toate zonele	1980	1852
Zone cu stres hidric	0	0

ECONOMIE CIRCULARĂ & AMBALAJE



Pentru a promova reciclarea și reducerea deșeurilor, Directiva UE 2018/852 privind gestionarea deșeurilor și reciclarea acestora a fost transpusă și în legislația din România. Astfel, au fost stabilite reguli și obligații specifice privind gestionarea deșeurilor de ambalaje, printre care se numără introducerea unui sistem de colectare separată și reciclare a deșeurilor de ambalaje, implicând responsabilitatea extinsă a producătorilor și a furnizorilor de ambalaje.

În același timp, Legea nr. 211/2011 privind regimul deșeurilor a reprezentat în continuare cadrul legislativ principal în domeniul gestionării deșeurilor în România. Mai mult decât atât, în 2022, pentru susținerea tranziției țării către un model economic circular a fost adoptată Strategia națională privind economia circulară. Împreună cu un plan de acțiune acestea vor contribui la atingerea obiectivelor generale ale Pactului Verde European și a obiectivelor Planului de Acțiune pentru Economia Circulară al UE.

Importanța acestui subiect este dată de numeroasele reglementări, iar interesul nostru ridicat de gestionare a acestor aspecte se reflectă direct în acțiunile companiei. Este important ca ambalajele să asigure consumatorilor calitatea dorită a produsului nostru și să afecteze cât mai puțin mediul înconjurător. Astfel, ne concentrăm pe ciclul de viață al ambalajelor de bere și pe folosirea eficientă a resurselor utilizate în producerea lor.

În perioada 2021-2022 am reușit să reducem cantitatea de materiale folosite în ambalaje și ne concentrăm în continuare pe promovarea utilizării ambalajelor reutilizabile.



Video: Ambalaje de sticlă mai ușoare





Una dintre țintele noastre specifice este ca până în 2030 să reducem plasticul folosit la ambalare cu 25% față de anul de referință 2019.

În ultimii doi ani am derulat mai multe proiecte de reducere a materiilor prime folosite, în special a cantităților de sticlă și plastic. Câteva exemple de inițiative prin care am reușit acest lucru sunt: reducerea greutateii ambalajelor primare din PET sau sticlă și a capacelor de plastic, schimbarea specificațiilor foliilor de plastic termocontractabile și a foliilor pentru paletizare sau folosirea altor soluții care să le înlocuiască în anumite etape de ambalare (ex. adeziv).

De asemenea, în 2021, am renunțat la ambalajul de tip PET pentru marca URSUS și am înlăturat etichetele de hârtie de pe gâtul ambalajelor PET.

Astfel de acțiuni au adus o reducere a folosirii plasticului cu aprox. 24% față de anul de referință.



Video: Reducerea cantității de plastic

Dincolo de acțiunile de reducere a materialelor folosite pentru ambalaje, ne concentrăm și pe utilizarea de materiale cu conținut reciclat. Astfel, pe parcursul anului 2022, am reușit să trecem la folii termocontractabile cu 50% conținut de material reciclat pentru anumite ambalaje (de la 0% în 2021), iar baxurile noastre și tăvițele de carton pentru doze sunt în prezent din 100% material reciclat. Pentru sticle se folosește în jur de 66% material reciclat.

Greutatea totală a materialelor achiziționate pentru ambalarea și producerea berii noastre 2021-2022 (tone)		2021	2022
Materie primă neregenerabilă (rezerve limitate, prin utilizare riscă să fie epuizată)	Ambalaje (sticlă, pet, aluminiu)	~ 85.100	~ 84.900
	Materie primă (ingrediente)	~ 1.700	~ 1.500
Materie primă regenerabilă (se reface în mod natural, poate fi reprodusă, este inepuizabilă)	Materie primă (ingrediente)	~ 107.600	~ 96.000

MANAGEMENTUL DEȘEURILOR

Am continuat să ne îndeplinim responsabilitățile privind preluarea și valorificarea ambalajelor/deșeurilor de ambalaje generate în urma consumului produselor puse pe piața națională prin intermediul organizațiilor care implementează obligațiile privind răspunderea extinsă a producătorului. Astfel, obiectivele legale anuale privind valorificarea sau incinerarea în instalații de incinerare cu valorificare de energie și, respectiv, reciclarea deșeurilor de ambalaje au fost îndeplinite în totalitate.

Pentru promovarea unei economii circulare am informat și încurajat consumatorii să colecteze separat, fie în cadrul marilor festivaluri la care am participat (UNTOLD, Neversea, Oktoberfest) sau prin campanii dedicate precum „Păstrează natura curată” din Poienile Ciucaș.

Detalii despre acestea în capitolul Responsabilitate - Investiții în comunitate și parteneriate locale (pag. 81).

Împreună cu ceilalți membri ai Asociației Berarii României și membri ai Asociației Naționale pentru Băuturi Răcoritoare, reuniți în Alianța Producătorilor de Băuturi din România, am continuat să contribuim la implementarea Sistemului Garanție-Returnare în România.

Sistemul va completa eforturile existente în gestionarea deșeurilor din ambalaje și va susține îndeplinirea țintelor de colectare și reciclare impuse la nivel european prin pachetul pentru economie circulară al Uniunii Europene.

În 2022, compania RetuRO care gestionează sistemul a obținut licența de funcționare și a demarat procedura de organizare și construcție.

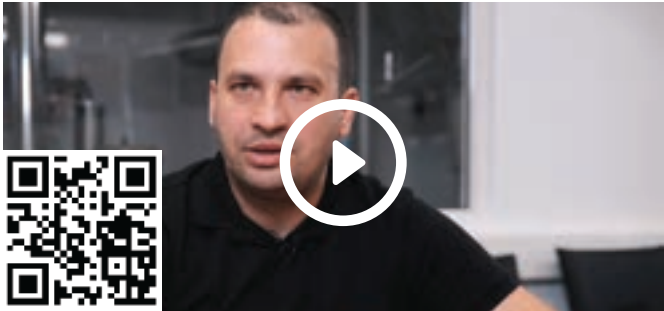
Deșeurile din activitatea de producție sunt monitorizate și raportate în conformitate cu cerințele de reglementare de către managerii executivi, conform formatului Raport Tehnic Lunar, conceput de Asahi. Deșeurile raportate provin din activitățile proprii din fabricile de bere din Brașov, Buzău, Timișoara și sunt monitorizate în vederea reducerii cantității de deșeuri pe hectolitru de bere produs.

Lansarea sistemului de Garanție-Returnare în România este planificată în noiembrie 2023.

Ținta Ursus Breweries este ca, până în 2025, să reducă la zero cantitatea de deșeuri din procesul de producție trimise la groapa de gunoi.



În 2022, un exemplu de bună practică este fabrica din Brașov, unde **am atins performanța ca 90% dintre deșeuri să fie reciclate** datorită soluțiilor de revalorificare în agricultură a două tipuri de reziduuri rezultate în urma proceselor de epurare și filtrare. Deșeurile de sticlă, lemn, carton, plastic sunt colectate separat și trimise spre reciclare.



Video: Valorificarea deșeurilor din fabrici

Deșeurile generate în fabricile Ursus Breweries sunt legate de producția de bere și sunt reglementate în cadrul Autorizației de mediu pentru fiecare locație: autorizație 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.

Facem eforturi ca an de an să creștem cantitatea de deșeuri reciclate. Pentru a reuși acest lucru, urmărim planurile de prevenire și reducere a cantităților de deșeuri generate. Planurile au fost dezvoltate pentru prima oară în 2022 în baza unui audit extern și vor fi actualizate an de an.

Acestea sunt disponibile pe www.ursus-breweries.ro.

Planurile pentru prevenirea și reducerea deșeurilor



Deșeuri generate 2021-2022 (tone)	2021	2022
Greutatea totală	~12.700	~11.500
Greutatea deșeurilor după tipul destinației*	Groapa de gunoi	~9.000
	Reciclate	~3.700
		~6.500
		~5.000

*În perioada raportată nu am colectat date despre volumul deșeurilor reciclabile, ci despre volumul deșeurilor reciclate

MANAGEMENTUL EMISIILOR DE CARBON

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

Prin Acordul de la Paris a fost luat angajamentul global de limitare a creșterii medii a temperaturii la nivel mondial la 1,5 grade Celsius, acest prag fiind considerat crucial pentru a evita consecințe grave ale schimbărilor climatice.

Deoarece principalul factor care contribuie la încălzirea globală și la schimbările climatice sunt emisiile de carbon, una dintre direcțiile principale ale strategiei de sustenabilitate Ursus Breweries este reducerea acestora, astfel încât impactul negativ asupra oamenilor, mediului, economiei și inclusiv asupra afacerii noastre să fie minim.

Importanța acestor aspecte, precum și viziunea grupului Asahi cu privire la provocările legate de mediu sunt descrise pe larg în raportul din 2022 al grupului de lucru cu privire la aspectele financiare legate de climă (TCFD).

Raportul acțiunilor Grupului Asahi cu privire la schimbările climatice



Până în 2030, intenționăm să reducem la zero amprenta de carbon în cadrul fabricilor noastre de bere.

De asemenea, implicăm activ și furnizorii și partenerii, pentru a reduce cu 30%, în aceeași perioadă, emisiile de carbon de-a lungul lanțului 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 cel asumat de grupul Asahi prin aderarea la inițiativa globală RE100 de a utiliza exclusiv energie regenerabilă pentru operațiunile sale. Suntem pe deplin conștienți că impactul general al produselor noastre nu se produce doar în fabricile de bere, de aceea urmărim să inițiem parteneriate și să cooperăm cu furnizorii și clienții noștri pentru a accelera reducerea emisiilor, în special în zona de ambalare, transport și răcire a berii.



CONSUMUL DE ENERGIE

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 a fost efectuat pe baza Procedurii de raportare a energiei și emisiilor Ursus Breweries. Valoarea factorilor de emisie utilizați pentru raportarea domeniului de aplicare 1 (emisii Scope 1) aferente Ursus Breweries au fost comunicate de Agenția Națională pentru Protecția Mediului. Consumul total de energie electrică în cadrul celor trei fabrici Ursus Breweries a fost furnizat prin rețea națională, iar emisiile de CO2 pentru domeniul de aplicare 2 (emisii Scope 2) au fost calculate pe baza factorilor de emisie comunicați de furnizorul de energie electrică.

Pentru reducerea consumului de energie, atât termică, cât și electrică, fiecare fabrică are un plan de a crește eficiența procesului de producție pe baza eliminării pierderilor și folosește sistemul de management al energiei ISO 50001. De asemenea, gestionarea energiei astfel încât să reducem emisiile de carbon are loc și prin acțiuni precum: instalarea de echipamente de reducere a consumului (ex. iluminat cu LED), automatizări de procese, înlocuirea gazului natural în anumite procese cu biogaz produs în stațiile de tratare a apelor uzate din fabrici, implementarea unor sisteme de recuperare a energiei termice în diverse instalații, înlocuirea instalațiilor de condens cu variante îmbunătățite din punct de vedere al performanței ș.a.

	2021	2022
Emisii GES directe (Domeniul de aplicare 1) în tone metrice de echivalent CO2	18.919	17.061
Gaze incluse în calcul	CO2 (din combustibili fosili - gaz natural, GPL, motorină - arși în unitățile fabricilor de bere)	
Emisii biogene de CO2 în tone metrice de echivalent CO2	0 (biogazul eliberat de Stațiile de Epurare a Apelor Uzate din Buzău, Brașov și Timișoara are factorul de emisie 0)	
Anul de referință pentru calcul și raționamentul pentru alegerea acestuia	2019 a fost desemnat drept an de referință, deoarece datele au fost validate de o terță parte	
Emisiile de GES din energie indirectă (Domeniul de aplicare 2) în tone metrice de echivalent CO2	6.715	0



Video: Optimizarea consumului de energie termică

În 2022, o altă inițiativă specifică a fost înlocuirea colorantului pentru preformele PET cu un altul care permite o absorbție mai rapidă a energiei și implicit reducerea emisiilor de carbon. Pentru a scădea emisiile de carbon, folosim în totalitate și stivuitoare electrice în locul celor alimentate cu GPL.



Video: Folosirea de motostivuitoare electrice

TRANSPORT

În prezent, emisiile din transporturi reprezintă aproximativ 25% din totalul emisiilor de gaze cu efect de seră din UE. Din cauza scăderii drastice a activității de transport în timpul pandemiei de COVID-19, potrivit estimărilor, emisiile au scăzut cu 13,6% între 2019 și 2020, apoi au crescut cu 7,7% în 2021, ca urmare a unui efect de redresare a economiei.

Produsele noastre sunt transportate din fabrici în depozite și de acolo către destinațiile din comerț. Aceste mișcări sunt necesare și reprezintă o cauză a emisiilor noastre 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 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. Impactul transportului desfășurat de noi este direct influențat de performanța mijloacelor de transport disponibile în flota contractorilor.

Eforturile pe care le facem prin echipele de distribuție și achiziție sunt să optimizăm transporturile, să reducem din numărul de kilometri parcurși prin optimizarea volumului încărcat și sensibilizarea clienților pentru a emite comenzi care să permită folosirea unui număr mai mic de curse cu tirul pentru același volum de produs. De asemenea, facem eforturi susținute pentru creșterea procentului de încărcări direct din fabrică și reducerea curselor scurte dintre fabrică și depozit, curse care erau efectuate pentru evitarea unei eventuale saturații de spațiu din fabrici.



Video: Eficientizarea transporturilor

În 2022, datorită unui proiect pilot ce a vizat transportul, am reușit să livrăm aceleași volume către clienți folosind cu până la 150 de camioane mai puțin decât în modul normal de funcționare, reducând astfel numărul de emisii de dioxid de carbon și înregistrând cea mai bună performanță a livrărilor din ultimii ani.

Pe de altă parte, suntem direct responsabili pentru flota angajaților proprii. Echipa noastră de marketing și vânzări se deplasează în țară pentru a promova produsele, pentru a participa la evenimente, pentru a lucra cu comercianții și clienții și a-i sprijini în eforturile lor comerciale. Pentru a limita efectele negative cauzate de transport, în perioada 2021-2022 am crescut ponderea autovehiculelor pe benzină la 68%, de la 1% în vechea flotă din 2020, și am achiziționat autovehicule cu emisii de carbon mai scăzute. Mașinile din vechea flotă mai reprezintă acum numai 5% din total și vom continua înlocuirea lor cu altele mai performante din punct de vedere al emisiilor. În aceeași perioadă, am achiziționat 3 mașini plug-in hibrid, care au un consum de combustibil mai redus cu 2,2l/100km față de celelalte mașini cu motorizare pe benzină. Achizițiile de mașini hibrid vor continua și în 2023.

De asemenea, pentru reducerea consumului de combustibil, mașinile au instalat un modul GPS cu ajutorul căruia facem o rutare mai bună a traseelor și optimizăm activitatea de raportare (kilometri parcurși, consum mediu).

	2021		2022	
	Motorină	Benzină	Motorină	Benzină
Tip combustibil (litri)	499.371	443.669	272.170	708.679
Total	943.040		980.850	

RĂCIRE

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, 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 frigider-ele și răcitoarele de bere la draft (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, nu putem colecta 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 substanțial amprenta asupra mediului prin achiziționarea de echipa-mente moderne care funcționează cu agenți de răcire moderni și sunt prevăzute cu un sistem de control de regim de funcționare (zi/noapte, vară/iarnă), precum și iluminare cu LED.

Departamentele noastre de achiziții sunt proactive și aleg furnizorii capabili să livreze răcitoare de ultimă generație, iar colegii din operațiuni și vânzări se preocupă să le înlocuiască pe cele din generațiile mai puțin eficiente energetic.

Începând din 2021, eforturile noastre sunt direcționate către achiziția de răcitoare comerciale profesio-nale cu Index de eficiență energetică clasă D, îmbunătățind treptat performanța acestora până în 2030 până la Index de eficiență energetică clasă A, în măsura disponibilității tehnologiei.

Suntem în avans față de grafic prin achiziția încă din 2021 a unor frigidere cu performanța EEI=C, nu în procent de 100%, ci doar la modelele pentru care performanța mai bună a fost disponibilă pentru achiziție (scala de perfor-manță pentru frigidere comerciale este diferită de scala folosită pentru echipamente casnice).

Până în prezent, am inventariat unitățile cu performanță mai redusă (E, F, G) și am demarat în 2021 procesul de înlocuire eșalonată a acestora. În plus, toate locațiile noi sunt echipate cu unități de răcire eficiente energetic la nivelul anului instalării conform graficelor.

În perioada 2021 și 2022 s-au scos din proprietatea Ursus Breweries peste 5.500 de unități frigorifice cu vechime mare și tehnologii de răcire mai puțin performante. Prin noile achiziții am reușit să înlocuim peste 4.800 de vitrine, dintre care unele încă funcționale dar neperformante din punct de vedere energetic. Ne-am asumat în acest fel și o pierdere de investiții anterioare, cu scopul de a crește viteza cu care scădem amprenta de carbon.

În 2022, planurile de înlocuire au fost afectate de situația conflictului din Ucraina, deoarece livrările de vitrine s-au produs cu întârziere. Cu toate acestea, urmăm în continuare obiectivul ca până în 2030 să punem în piață doar frigidere cu performanța energetică cea mai înaltă disponibilă la nivelul anului respectiv de achiziție.



Video: Optimizarea răcirii produselor

2021-2023 2023-2026 2027-2030 2030 -->

Clasele de eficiență energetică pe care le vor avea 100% dintre răcitoarele achiziționate

D C B BAT (A)

OAMENI

SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA ANGAJAȚILOR

Din discuțiile cu părțile interesate din mediul extern și intern a rezultat un interes comun în ceea ce privește modul în care ne preocupăm de sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă. Drept urmare, am continuat să punem mare accent pe aceste aspecte la locul de muncă, deoarece succesul afacerii noastre depinde în mod fundamental de angajații noștri. Astfel că **ne concentrăm asupra bunăstării și sănătății fiecărui angajat, asigurând un mediu de lucru sigur și reducând la minimum orice riscuri potențiale.**

Echipa de Siguranță și Sănătate în Muncă (SSM) are responsabilitatea principală pentru gestionarea acestor aspecte, în conformitate cu cerințele legale aplicabile și cu inițiativele voluntare implementate de organizație, inclusiv ghidurile de grup și standardele SSM și ale Organizației Internaționale de Standardizare (ISO). **Scopul general este de a atinge zero accidente de muncă**, iar principiile și regulile noastre se aplică sediilor proprii și companiilor partenere cu care colaborăm pentru diverse servicii de producție.

Din 2005, punem în aplicare în mod continuu Sistemul de Management SSM conform criteriilor standardului OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), efectuând seria de auditări de recertificare și supraveghere pentru conformitate. Sistemul nostru de management SSM răspunde cerințelor ISO 45001:2018. Această certificare este 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 extern specializat în servicii SSM care oferă suport relevant sediilor noastre din toată țara, în special sediilor noastre comerciale.

Pe lângă abordarea SSM menționată mai sus, în cadrul Ursus Breweries sunt implementate următoarele:

metodologia 5S (sistem japonez cu 5 reguli de organizare a spațiului de lucru pentru eficiență și reducerea pierderilor: Sortare - Organizare - Curățare - Standardizare - Menținere)

programul de siguranță bazată pe comportament

respectarea regulilor de siguranță

managementul riscurilor

consolidarea instruirii și asistenței

executarea eficientă a ciclului **Planificați-Efectuați-Verificați-Acționați (PDCA).**

În perioada 2021-2022 am continuat să consolidăm gradul de conștientizare a pericolelor în rândul forței noastre de muncă și să încorporăm pentru fiecare angajat comportamente bazate pe siguranță (BBS - Behavior Based Safety). Ne-am concentrat pe programe și inițiative cheie care au contribuit la îmbunătățiri semnificative în performanța noastră în materie de siguranță în ultimii ani.

Încă întâmpinăm provocări pentru a atinge viziunea noastră „zero accidente” în operațiuni, lucru care necesită implicarea susținută a angajaților și inițiative pentru a atinge aceste rezultate. **Aceste inițiative și eforturile pentru a îmbunătăți capacitățile, tehnologia, responsabilitatea, comunicarea sunt comune tuturor angajaților.** Iată numai câteva exemple:



„I Care” („Îmi pasă”), programul umbrelă sub care au loc inițiativele Ursus Breweries dedicate siguranței, sănătății și securității la locul de muncă



„Săptămâna siguranței”, program intensiv de conștientizare asupra unor aspecte relevante de sănătate și siguranță



Programul de siguranță Lock-out/Tag-out la mașinile pentru care se desfășoară activități de întreținere



Programe de îmbunătățire a condițiilor de muncă privind depozitarea și manipularea substanțelor chimice



Pentru șoferi, cursuri de conducere defensivă nivel 1 și nivel 2 (partener Academia Titi Aur), ateliere practice de conștientizare a unghiurilor moarte pentru stivuator și TIR, demonstrații prin folosirea de ochelari care simulează consumul alcool sau droguri



Cursuri de gestionare a stresului și cursuri practice despre ergonomie la birou (partener rețeaua medicală Regina Maria)

CULTURA „ÎMI PASĂ”

În Ursus Breweries ne pasă de toți angajații noștri. „Îmi pasă” este o conversație, un timp pentru a crea conexiuni cu angajații în călătoria lor privind sănătatea și siguranța, cu scopul de a avea grijă de ei, dar și de ceilalți, la locul de muncă și nu numai. „Îmi pasă” este o nouă etapă culturală pe care Ursus Breweries o dezvoltă împreună cu angajații săi.



SAFETY WEEK



SĂPTĂMÂNA SIGURANȚEI

În toate fabricile și centrele de distribuție ale Ursus Breweries, în luna noiembrie 2022, angajații au putut să participe la diverse ateliere de conștientizare cu privire la:

- pericole legate de lucrul la înălțime și spații închise
- situații de urgență și stingere a incendiilor
- acordarea primului ajutor
- siguranța în timpul intervențiilor de întreținere
- siguranța comportamentală
- riscuri legate de trafic intern și manipulare stivuitoare
- alegerea și selecția echipamentului de protecție potrivit activității desfășurate

Pe lângă atelierele practice au fost organizate și sesiuni online despre:

- sănătate mentală
- principii de ergonomie
- principii de conducere preventivă

Un rol esențial pentru gestionarea riscurilor SSM cauzate de pericolele de la locul de muncă îl are **procesul de management al riscurilor**. Ursus Breweries a dezvoltat o metodologie de evaluare a riscurilor care permite:

identificarea pericolelor

identificarea persoanelor și a modului în care pot fi vătămate

evaluarea riscului și a măsurilor existente pentru controlul acestuia

înregistrarea constatărilor

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, activitățile de întreținere 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:

Înainte de introducerea de noi procese sau activități

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

La identificarea inițială și periodică a 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/înlocuirea riscului



Controalele tehnice aplicate riscului



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. Auditerile sunt efectuate anual pentru monitorizarea progresului. Toate incidentele de siguranță sunt raportate conform politicii interne și reglementărilor.

Procedura, care se aplică tuturor incidentelor 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 către supervisorul 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 raportează către managerul responsabil al companiei contractante și, respectiv, responsabilul din Ursus Breweries



Toate incidentele raportate sunt înregistrate în baza de date de incidente și sunt urmărite cu planuri de acțiune specifice. 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 oficial 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 investigare a evenimentului, după caz. Echipa de investigare 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 periculoase folosind un sistem de raportare. 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 periculoase.

Programul de siguranță bazat 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 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 angajaților noștri. Datele sunt colectate și prelucrate de către contractantul de servicii de protecție a muncii, în conformitate cu Regulamentul General de Protecția Datelor (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.** Printre alte funcții, **intranetul nostru servește ca o librărie tuturor comunicărilor, politicilor, procedurilor, ghidurilor și instrucțiunilor de lucru relevante care acoperă domeniul SSM.** Astfel se asigură accesul gratuit la astfel de informații pentru angajații noștri.

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

Selecția și întreținerea echipamentelor individuale de protecție (EIP)

Contribuția la îmbunătățirea condițiilor de muncă

Informații despre incidentele SSM

Reclamațiile și plângerile angajaților

Sprijin acordat echipei de evaluare a riscurilor

Monitorizare privind planurile de acțiune SSM

Analiza activităților desfășurate de furnizorii interni și externi de SSM

Creșterea gradului de conștientizare cu privire la regulile SSM și importanța conformării cu acestea

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

medic de 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).

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 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 (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:

**Instructaj
general de
inițiere**

**Instruire
la locul de
muncă**

**Instruire
periodică
(regulată)**

**Instruire
suplimentară**
(doar pentru cazuri
specifice conform
procedurii)

La nivelul sucursalelor și sediului social Ursus Breweries există persoane responsabile mandate 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

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**.

Toți angajații noi, indiferent de tipul contractului (permanent, temporar), participă la cursuri de formare SSM și SU, precum și acei angajați care își schimbă locul de muncă. Șeful departamentului, numit prin decizie, este responsabil pentru desfășurarea acestui tip de pregătire. 100% dintre contractanții permanenți care lucrează în unitățile care sunt sub certificare ISO sunt obligate să respecte aceleași reguli ca și angajații Ursus Breweries.

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**

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 – semestrial.

INSTRUIRE PERIODICĂ SUPLEMENTARĂ

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:

- La finalizarea instruirii de inițiere, în cazul angajaților noi, pentru a valida cunoștințele despre instruirea efectuată;
- La sfârșitul fiecărui an calendaristic (în cursul lunii decembrie) pentru a valida cunoștințele dobândite în timpul instruirilor periodice;
- 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:

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



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 coordonatorul SSM la începutul fiecărui an calendaristic și este comunicată managerilor de departament și către HR Business Partners (HRBP).

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. Astfel, toți angajații au acces la:

- abonament de prevenție medicală;
- 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.

Rapoartele din următoarea secțiune au fost calculate pe baza a 200.000 de ore lucrate.



ACCIDENTE DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL ANGAJAȚILOR

	2021	2022
Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă	0	1*
Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe ridicate (excluzând decesele)	0	1
Numărul și rata accidentelor de muncă înregistrate	2	3
Principalele tipuri de accidente de muncă	Accidente de muncă cu invaliditate temporară de muncă	

*Accident rutier din culpa unei terțe părți

ACCIDENTE DE MUNCĂ ALE LUCRĂTORILOR CARE NU SUNT ANGAJAȚI, DAR A CĂROR MUNCĂ ȘI/SAU LOC DE MUNCĂ ESTE/SUNT CONTROLAT/E DE ORGANIZAȚIE

	2021	2022
Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă	0	0
Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe ridicate (excluzând decesele)	0	0
Numărul și rata accidentelor de muncă înregistrate	0	0
Principalele tipuri de accidente de muncă	n/a	n/a
Numărul de ore lucrate	n/a	n/a

PERICOLELE LEGATE DE MUNCĂ CARE PREZINTĂ UN RISC DE VĂTĂMARE CU CONSECINȚE GRAVE

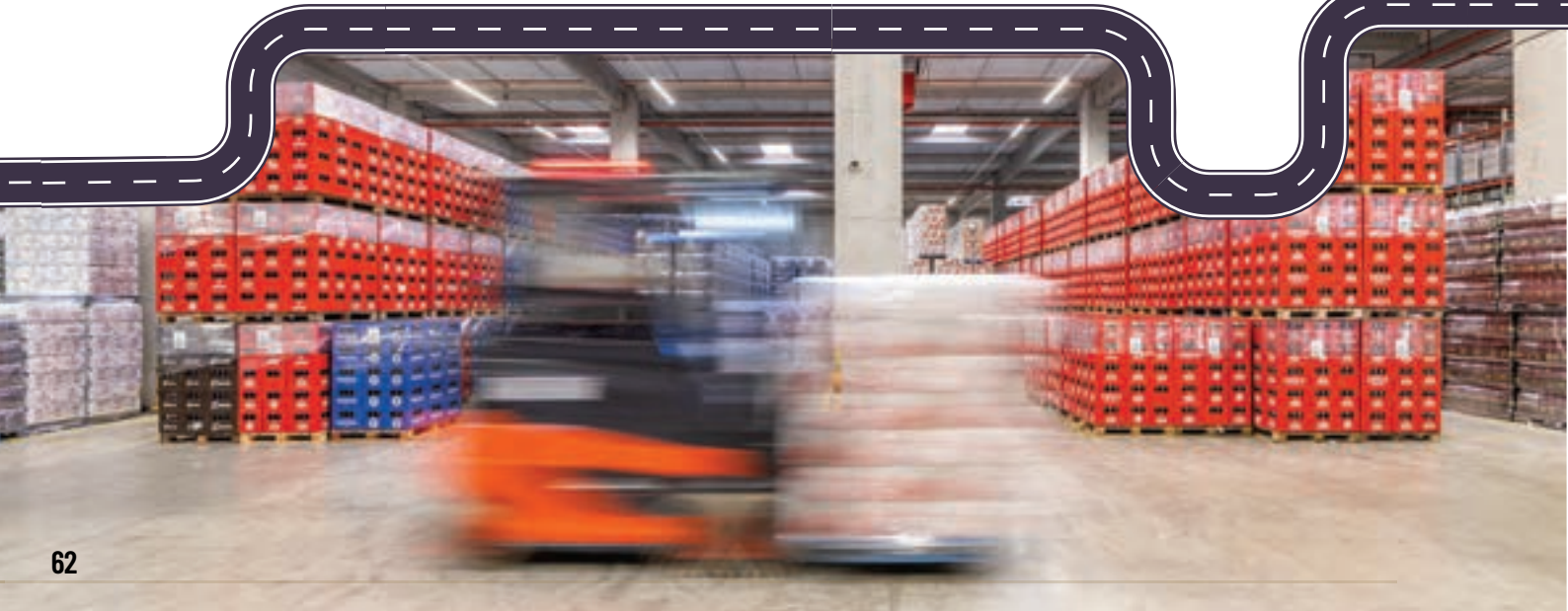
	2021	2022
Cum au fost determinate aceste pericole	Procedura de evaluare a riscurilor	
Care dintre aceste pericole au cauzat sau au contribuit la vătămare cu consecințe ridicate în perioada de raportare	• Eroare umană neintenționată • Neutilizarea echipamentului de protecție	• Eroare umană neintenționată • Zonă de manipulare redusă • Neutilizarea echipamentului de protecție • Instrucțiuni de lucru neclare
Acțiunile întreprinse sau în curs de desfășurare pentru a elimina aceste pericole și pentru reducerea riscurilor folosind ierarhia controalelor	Conform planurilor de acțiune dezvoltate pentru fiecare caz	
Acțiuni întreprinse sau în curs de desfășurare pentru a elimina alte pericole de la locul de muncă și pentru reducerea riscurilor folosind ierarhia controalelor	Acțiuni de îmbunătățire a condițiilor de muncă și formare de conștientizare a riscurilor	Acțiuni de implementare a standardelor specifice și de implicare a oamenilor în respectarea condițiilor H&S la locul de muncă

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.

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

PENTRU TOȚI ANGAJAȚII	2021	2022
Numărul deceselor ca urmare a bolilor profesionale	0	0
Numărul de cazuri de îmbolnăviri cu boli profesionale	0	0
Principalele tipuri de boli profesionale	Nu este cazul	

PENTRU TOȚI LUCRĂTORII CARE NU SUNT ANGAJAȚI DAR A CĂROR MUNCĂ ȘI/SAU LOC DE MUNCĂ ESTE CONTROLAT/Ă DE ORGANIZAȚIE	2021	2022
Numărul deceselor ca urmare a bolilor profesionale	0	0
Numărul de cazuri de îmbolnăviri cu boli profesionale	0	0
Principalele tipuri de boli profesionale	Nu este cazul	



DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ȘI INSTRUIREA FORȚEI DE MUNCĂ

Pentru a menține niveluri ridicate de productivitate și inovare în companie **este esențial să avem o forță de muncă educată și calificată**, iar oferirea de oportunități de învățare pentru adulți joacă un rol crucial în acest sens. **Un personal bine pregătit asigură continuitatea și creșterea afacerii**, de aceea modul în care dezvoltăm programele de învățare și de evaluare a angajaților poate avea un impact major în performanța companiei.

Prin programele noastre de formare și inițiativele de educație ne-am asumat angajamentul de a dezvolta abilitățile și cunoștințele angajaților noștri pentru a-și atinge potențialul maxim. Educația și instruirea ocupă un loc central în strategia noastră, cu impact asupra întregii organizații, de la angajații cu normă întreagă sau cu jumătate de normă, până la management și chiar angajații sub-contractați ai companiei noastre.

Dezvoltarea continuă, atât din punct de vedere personal, cât și profesional, este o prioritate pentru noi, iar fluxul de învățare și dezvoltare este crucial pentru a realiza obiectivele și strategiile noastre de afaceri. Suntem dedicați să menținem un echilibru sănătos între viața profesională și personală a angajaților noștri și să îi ajutăm să-și descopere și să-și pună în valoare calitățile prin oferirea de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții. Astfel le oferim colegilor noștri un cadru de dezvoltare care să îi ajute să crească și să se perfecționeze în cariera lor.

Activitățile de educare sunt gestionate de **Departamentul de Formare și Dezvoltare** din cadrul direcției de Resurse Umane și planurile sunt dezvoltate anual 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% 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 (wellbeing).

Programele sunt furnizate prin interacțiuni față în față, virtuale, platforme de e-learning, studiu individual sau clipuri video scurte. Pentru a monitoriza și menține actualizate abilitățile angajaților noștri, începând din 2021, toate oportunitățile de învățare și dezvoltare în format digital/ e-learning au fost integrate într-un modul dedicat în cadrul **platformei de resurse umane HOPS**. Această platformă cuprinde, printre altele, un sistem de setare a obiectivelor, gestionare și evaluare a performanței, feedback continuu, oportunități de cariere, informații despre angajat ș.a.

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 wellbeing sau de dezvoltare a competențelor profesionale, anumite ateliere de leadership – **sunt deschise tuturor angajaților, care se pot înregistra și pot participa fără aprobarea prealabilă a managerului lor.**

Strategia de dezvoltare are trei direcții:

1

Leadership

Programul de dezvoltare competențe de leadership, care constă în diverse programe adaptate nevoilor de formare și educație ale diferitelor categorii de angajați:

- „**Bazele leadershipului**”- disponibil pentru toți managerii nou-desemnați
- **Programul de dezvoltare a stagiarelor absolvenți** – special conceput pentru a promova progresul stagiarelor 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.

2

Abilități de business

Sesiuni prin care am dezvoltat competențele interpersonale și care țin de lucrul într-un context de business, pe teme legate de schimbare, gestionarea relațiilor, comunicare eficientă, managementul timpului, abilități de prezentare etc.

3

Bunăstare

Sesiuni de bunăstare (wellbeing) pentru toți colegii, prin care le-am oferit instrumente pentru creșterea bunăstării mentale, fizice și sociale.



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 bunăstarea 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 wellbeing ale colegilor noștri. **Începând cu 2021, am făcut un pas mai departe și am dezvoltat o strategie regională de wellbeing, a cărei implementare a început, 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.



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. 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 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. 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.



100% DINTRE ANGAJAȚI AU PRIMIT O EVALUARE REGULATĂ A PERFORMANȚEI ȘI A DEZVOLTĂRII CARIEREI ÎN PERIOADA DE RAPORTARE

Procentul de angajați care au participat la evaluarea performanței în funcție de categoria din care fac parte	2021		2022	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Management %	16,84 %	13,79 %	16,80 %	14,65 %
Non-management%	53,93 %	15,44 %	53,47 %	15,08 %

În perioada 2021-2022 am acordat în continuare importanță sănătății mintale și emoționale a colegilor noștri. I-am sprijinit să lucreze de la distanță/ online în perioada pandemiei, am crescut numărul inițiativelor de învățare, iar curriculumul nostru de e-learning privind Sistemul de management al învățării (SMÎ) a fost extins, platforma integrată de training-uri online fiind activă de la jumătatea anului 2021.



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 formare 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 aceste subiecte accesați capitolul Sănătatea și Siguranța Angajaților (pagina 50) și Consum responsabil de alcool și stil de viață sănătos (pagina 73).



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 formare și dezvoltare prin intermediul HRBP și managerilor. În gestionarea acestor nevoi, avem o abordare flexibilă și deschisă, încercând să găsim permanent modalități de a le satisface.

Orizontul de timp pentru stabilirea obiectivelor angajaților 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 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). Mai mult, pentru încurajarea performanței și creșterea motivației, am dezvoltat un program de recunoaștere, prin care orice angajat are posibilitatea de a propune pentru premiere colegi din echipă pe care îi admiră, care au dat dovadă de un comportament exemplar și a căror implicare a dus la îndeplinirea excepțională a obiectivelor. Prin acest program, în fiecare lună, sunt recompensați colegi atât la nivel individual cât și de echipă.



DIVERSITATEA

Întâmpinăm o provocare în ceea ce privește diversitatea în industria noastră, deoarece aceasta este mai puțin atractivă pentru femei. Din acest motiv, unul dintre obiectivele noastre de dezvoltare durabilă la nivel de companie și grup este de a promova diversitatea de gen.

Astfel, până în 2030, ne propunem să avem pondere egală de femei în echipa de conducere.

Diversitatea este importantă în Ursus Breweries pentru că atunci când aducem împreună oameni cu experiențe și perspective diferite stimulăm creativitatea și inovația în companie.

O forță de muncă diversă aduce cu sine perspective diferite asupra problemelor și situațiilor de afaceri, îmbunătățește luarea deciziilor și implicit conduce la o mai bună performanță, inclusiv reputațională.

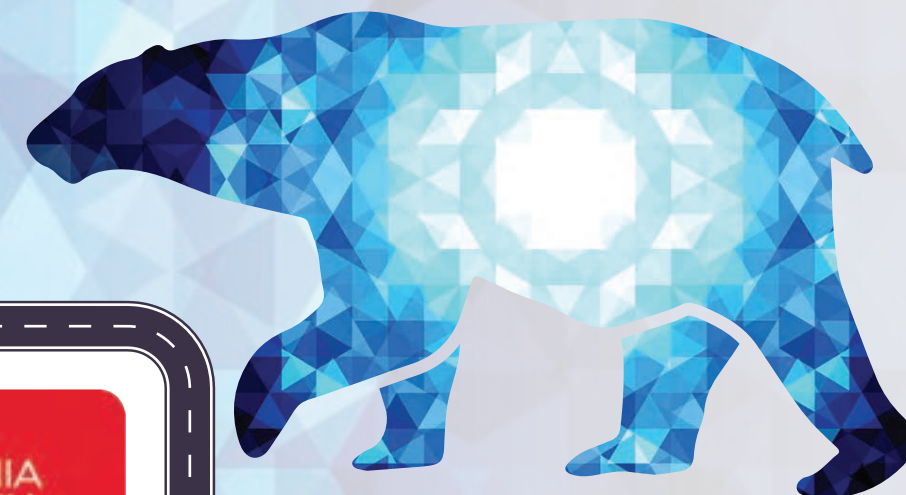
Modul în care echipa noastră de resurse umane funcționează este bazat pe principiile noastre de diversitate și incluziune, care au ca scop atragerea și reținerea de angajați talentați în cadrul Ursus Breweries. Ne străduim să dezvoltăm întreaga noastră forță de muncă fără niciun fel de discriminare, sprijinim echilibrul de gen și tratamentul egal la toate nivelurile și funcțiile din organizație.

Avem o politică internă de diversitate care se bazează pe valorile de bază ale companiei noastre și care promovează nediscriminarea. Scopul acestei politici este de a crește gradul de conștientizare cu privire la tratamentul egal și corect al tuturor angajaților noștri și de a preveni discriminarea pe baza sexului, rasei, dizabilității, religiei sau credințelor, orientării sexuale sau vârstei.



Avem toleranță zero față de hărțuirea sau intimidarea de orice fel, față de toate formele de discriminare ilegale și neloiale, fie la locul de muncă, fie în afara acestuia.

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).



Datorită atenției pe care o acordăm angajaților am reușit să avem pe parcursul a trei ani (2021, 2022, 2023) certificarea **Top Employers România**.

Am fost primul producător de bere din România care a obținut această certificare oferită de organizația independentă "Top Employers Institute" din Țările de Jos, care a dezvoltat un proces complex de auditare a companiilor, menit să identifice oportunitățile și experiența pe care acestea le-o oferă angajaților.

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.

La nivelul grupului Asahi, o dată la doi ani are loc Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților, iar în anii în care nu există acest sondaj, efectuăm un Sondaj Global Puls. De asemenea, sunt organizate diverse focus grupuri cu angajații din fabrici și forța de vânzări sau discuții în cadrul negocierilor contractului colectiv de muncă.

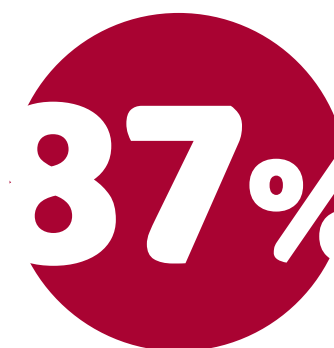
În 2021, **Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților** a fost dedicat tuturor celor din grupul Asahi Europe and International și a presupus consultarea cu privire la 18 teme (ex. leadership, comunicare și colaborare, managementul talentelor și al performanței, sănătate și bunăstare, inovație, implicare sustenabilă, eficiența operațională, etică și integritate, abordarea strategică ș.a.).

În cadrul Ursus Breweries sondajul a avut o rată de răspuns de 69%.

Sondajul Global Puls din 2022 a conținut 16 întrebări, a fost anonim și a oferit perspective valoroase asupra modului în care angajații percep progresul companiei în patru arii prioritare: dezvoltare durabilă, diversitate și incluziune, sănătate și bunăstare, eficiență operațională. **Rata de răspuns în cadrul Ursus Breweries a fost de 77%.**

Cea mai mare îmbunătățire față de 2021 este în **zona sănătății și bunăstării**, unde angajații simt că le este susținută bunăstarea personală (atât mentală, cât și fizică) și unde au fost înregistrate **72% răspunsuri favorabile**.

În urma răspunsurilor primite, s-au format diverse grupuri de lucru în cadrul departamentelor pentru a se identifica sugestii de acțiune în ariile care au rezultat că pot fi îmbunătățite.



dintre angajați consideră că suntem o companie care tratează în mod echitabil toți angajații, indiferent de vârstă, rasă, origine etnică, sex, religie, orientare sexuală sau handicap.

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.

Suntem **primul producător de bere din România care a semnat angajamentul organizației LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity)**, de a construi un mediu de lucru și o cultură organizațională incluzivă, bazată pe diversitate și egalitate de gen.

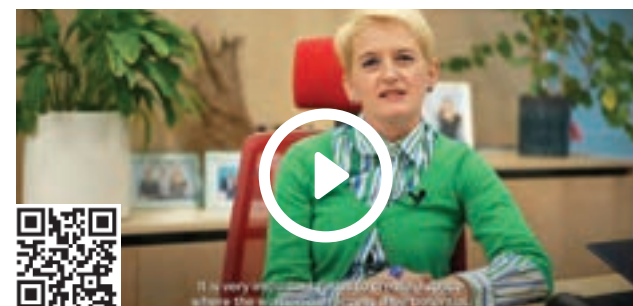


Organizația LEAD are misiunea de a facilita atragerea, menținerea și promovarea femeilor în industria de retail și de bunuri de larg consum, prin intermediul educației, al leadership-ului și al dezvoltării profesionale.

De asemenea, în 2022, am semnat **Carta Diversității din România**, o platformă colaborativă de acțiune, dezbateri și schimb de bune practici în jurul managementului diversității.

Totodată, a fost format și un Comitet de Diversitate, Echitate și Incluziune, un grup de lucru multidisciplinar dedicat bunelor practici și explorării inițiativelor de conștientizare a aspectelor ce țin de diversitate, echitate și incluziune în cadrul companiei.

Ca susținători activi ai echilibrului de gen, ținta noastră este ca, **până în 2030, să avem 50-50% bărbați și femei în top management la nivel local și de grup.**



Video: 50% femei în funcții de conducere

Începând din anul 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.

DIVERSITATEA ORGANELOR DE CONDUCERE ȘI A ANGAJAȚILOR DIN URSUS BREWERIES

PROCENTUL DE PERSOANE DIN CADRUL ORGANELOR DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIEI DIN FIECARE DINTRE URMĂTOARELE CATEGORII DE DIVERSITATE

		2021		2022	
		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Adunarea Generală a Acționarilor		N/A (format dintr-o entitate juridică și peste cinci mii de persoane fizice ca acționari)			
Consiliul de Administrație	30-50 de ani	60%	-	20%	-
	peste 50 de ani	20%	20%	60%	20%
Comitetul Executiv	30-50 de ani	50%	-	44%	33%
	peste 50 de ani	38%	13%	11%	11%
Comitetul de etică	30-50 de ani	40%	40%	40%	40%
	peste 50 de ani	-	20%	-	20%
Audit intern	până în 30 de ani	-	33,3%	-	-
	30-50 de ani	33,3%	33,3%	67%	33%
Liderii sindicatului	30-50 de ani	33%	17%	17%	17%
	peste 50 de ani	50%	-	67%	-
Comisia pentru criza pandemică	30-50 de ani	44%	44%	40%	40%
	peste 50 de ani	11%	-	10%	10%
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		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

PROCENTUL DE ANGAJAȚI PE CATEGORII DE ANGAJAȚI ÎN FIECARE DINTRE URMĂTOARELE CATEGORII DE DIVERSITATE		2021		2022	
MANAGEMENT (HAY GRADE 14+)		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Grupă de vârstă	până în 30 de ani	1,8%	1,8%	1,6%	2,6%
	30-50 de ani	12,2%	9,8%	12%	9,7%
	peste 50 de ani	2,9%	2,2%	3,2%	2,4%
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		Legea nu permite colectarea de date pe baza etniei/ grupurilor minoritare			
NON-MANAGEMENT (HAY GRADE 8-13)		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Grupă de vârstă	până în 30 de ani	8%	3,5%	8,2%	3,1%
	30-50 de ani	35,5%	8%	34%	7,9%
	peste 50 de ani	10,5%	4%	11,2%	4,1%
Alți indicatori de diversitate, acolo unde sunt relevanți (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile)		Legea nu permite colectarea de date pe baza etniei/ grupurilor minoritare			

*Date valabile pentru luna decembrie a anului respectiv



RESPONSABILITATE

CONSUM RESPONSABIL DE ALCOOL ȘI STIL DE VIAȚĂ SĂNĂTOS

Europa este regiunea cu cel mai mare consum de alcool din lume, cu un consum mediu de peste două ori mai mare decât media globală. Totodată, conform Organizației Mondiale a Sănătății, alcoolul se află printre principalii de factori de risc pentru boli și mortalitate din Europa. Atât volumul, cât și frecvența de consum pot reprezenta un aspect îngrijorător pentru sănătate, dar și pentru bunăstarea relațiilor sociale.

Produsele noastre pot aduce oamenii împreună și pot oferi experiența unor ocazii sociale deosebite, însă acest lucru este posibil atât timp cât alcoolul este consumat responsabil și cu moderație.

Urmărim îndeaproape noile reglementări și cercetările specialiștilor în ceea ce privește consumul de alcool și încercăm de fiecare dată să adresăm îngrijorările legate de acest subiect și să contribuim la reducerea impactului consumului iresponsabil de băuturi alcoolice.

De aceea, unul dintre pilonii cheie ai strategiei noastre de sustenabilitate face referire la alegerile responsabile ale consumatorilor sau angajaților noștri.

În România, consumul de alcool a scăzut în ultimele două decenii, însă jumătate dintre consumatorii de alcool au un consum de risc, rata episoadelor de consum excesiv fiind una dintre cele mai înalte din Europa (INSP, iunie 2022). De asemenea, rata consumului de alcool și a alimentației nesănătoase raportate în rândul românilor este mai mare comparativ cu media UE.

Date fiind motivele de îngrijorare sociale și medicale asociate consumului excesiv de alcool, responsabilitatea noastră este de a reduce obiceiurile de consum dăunător de alcool și de a promova un stil de viață sănătos în rândul consumatorilor noștri.

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 în secțiunea Marketing și Etichetarea produselor (pagina 78). Urmăm principiile și politicile Grupului Asahi cu privire la consumul responsabil de alcool pentru a asigura transparența și conștientizarea în rândul angajaților și consumatorilor.

Principiile noastre legate de consumul responsabil acoperă următoarele aspecte:

1

Conștientizare și acțiuni ale angajaților

2

Reducerea și prevenirea 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, dar și pe crearea de noi oportunități de consum responsabil. În acest sens, am continuat să inovăm și să ne dezvoltăm portofoliul de produse fără alcool sau cu conținut scăzut de alcool, oferind consumatorilor noștri ocazia să facă alegeri responsabile.



Ținta noastră este ca, până în 2030, 20% din vânzări să fie din portofoliul de produse non-alcoolice.

Procent de produse fără alcool din totalul de vânzări

2021	2022
~6%	~6,5%

Potrivit raportului anual al Asociației Berării României, categoria fără alcool a avut cea mai spectaculoasă evoluție, depășind 5% cotă de piață în 2022.

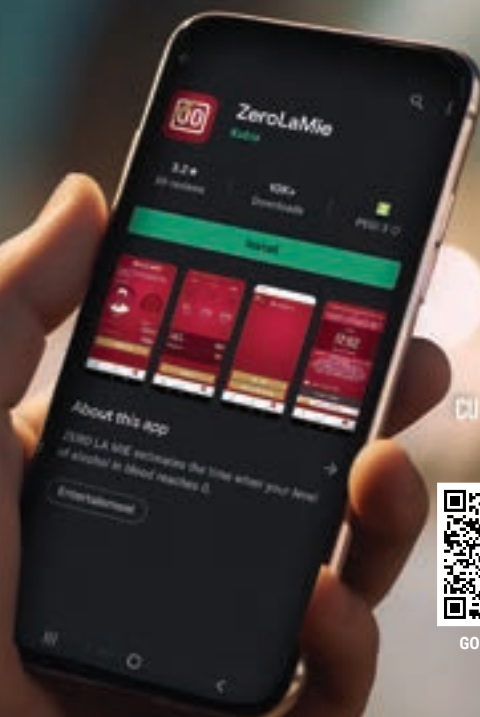
Eforturile noastre în dezvoltarea portofoliului au urmat aceeași direcție întrucât am lansat noi opțiuni de produse fără alcool, atât din categoria de bere, cât și din categoria băuturilor cu arome.

Piața este în dezvoltare și în ceea ce privește băuturile mai slab alcoolizate, astfel că ne-am apropiat de cerințele consumatorilor prin lansarea în 2022 a berii Kozel Dark cu 3,7% conținut de alcool.



Într-o perioadă în care obezitatea și diabetul devin problematice la nivel mondial, obiectivele noastre sunt și de a avea produse cu zero zahăr sau de a reduce cantitatea folosită. În urma activităților de cercetare din ultimii doi ani am reușit performanța de a scădea cantitatea la sub 5 gr/100 ml pentru toate produsele noastre care conțineau zahăr.

De asemenea, derulăm campanii de descurajare a consumului dăunător de alcool care poate fi un factor agravant pentru probleme de sănătate sau poate conduce la comportamente sociale negative. **Programele noastre sunt dedicate reducerii consumului iresponsabil de alcool în rândul adulților și prevenirii consumului de alcool în rândul minorilor.**



**PORNEȘTE LA DRUM
CU ZERO LA MIE**



GOOGLE PLAY



APP STORE



APPGALLERY

În perioada 2021-2023 am continuat parteneriatul de lungă durată cu **Federația Organizațiilor Non-Guvernamentale pentru Copii (FONPC)**, datorită căruia, în această perioadă, **peste 2.800 de părinți și profesioniști din educație au beneficiat în mod direct de formare, consiliere și sfaturi parentale de la experți în psihologia copilului și dezvoltare personală, inclusiv informații pentru prevenirea consumului dăunător de alcool în familie și a consumului de alcool în rândul adolescenților.**



**Federația
Organizațiilor
Neguvernamentale
Pentru
Copii**
România

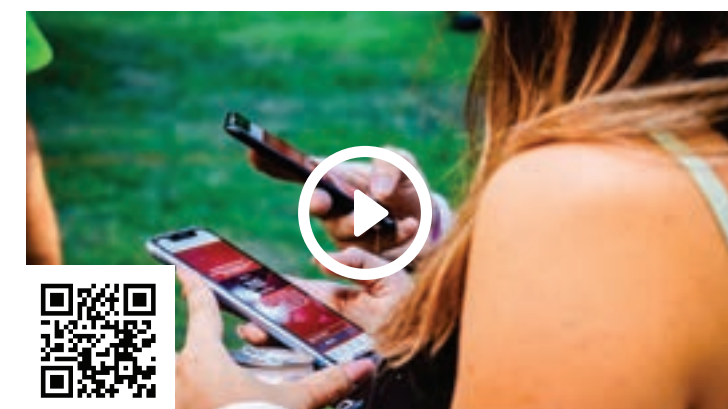


Am dezvoltat pagina de Facebook **"Părinți Eficienți, Copii Fericiți"**, care are rol de platformă informațională pentru părinți, profesori, dar și pentru alți profesioniști din educație, am promovat în mediul online zeci de materiale video cu informații și sfaturi dedicate celor care se confruntă sau vor să prevină consumul de alcool la minori, iar la finalul anului 2022 am lansat o serie de webinarii pentru părinți și ateliere în format fizic pentru profesori.

Un alt proiect s-a derulat în toamna anului 2021, când am actualizat aplicația mobilă **Zero la Mie**, prin care utilizatorii pot să afle timpul estimativ în care nivelul de alcool din sânge revine la zero. Pentru a putea acoperi o arie mai largă a audienței, actualizările au presupus dezvoltarea aplicației în limba engleză, introducerea sistemului imperial de măsură pentru completarea datelor și punerea la dispoziție a normelor de consum legal pentru alcool în mai mult de 50 de state.

Pentru prevenirea consumului de alcool la volan, precum și promovarea aplicației Zero la Mie, am derulat o acțiune de informare în cadrul festivalului UNTOLD, susținută cu implicarea partenerului local Napoca Rally Academy care a interacționat direct, timp de 4 zile, cu persoanele prezente la festival.

Peste 5.000 de persoane au primit prin SMS mesajul nostru de responsabilitate, 1.200 de persoane și-au instalat aplicația, mesajul de prevenire a consumului de alcool la volan a fost difuzat la TV, ajungând la o audiență estimată de peste 1 milion de persoane, iar prin canalele proprii de comunicare am atins peste 300.000 de persoane.



Video: Campanie de consum responsabil la UNTOLD 2021

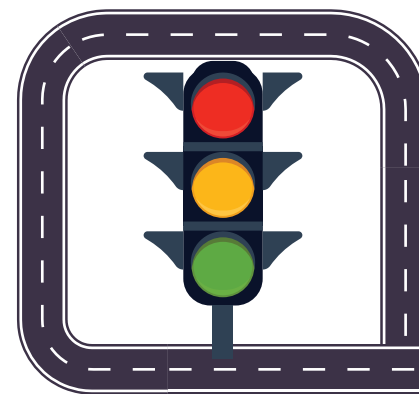
În 2022, alături de Inspectoratul General al Poliției Române, prin Direcția Rutieră și Institutul de Cercetare și Prevenire a Criminalității (ICPC), am derulat studiul „Atitudini sociale privind riscul în trafic”. Studiul a fost realizat pentru a doua oară datorită sprijinului Ursus Breweries, în România fiind realizat prima oară în 2008 la inițiativa ICPC, apoi reluat în anii 2010, 2014, 2018. Cercetarea prezintă comportamentele și atitudinile ce favorizează încălcarea regulilor de circulație de către conducătorii auto, precum și producerea accidentelor rutiere, iar un capitol al acestui studiu a fost dedicat percepțiilor privind consumul de alcool la volan.

Rezultatele studiului „Atitudini sociale privind riscul în trafic” sunt disponibile pe www.desprealcohol.ro în secțiunea de proiecte pentru prevenirea consumului de alcool la volan.

Website-ul nostru www.desprealcohol.ro reprezintă o sursă constantă de informații cu privire la consumul responsabil de alcool. Mai mult decât atât, pagina este și o resursă care încurajează un stil de viață sănătos oferind sfaturi de nutriție și sănătate mentală din partea unor experți.

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.

Rezultatele studiului „Atitudini sociale privind riscul în trafic”



Numărul de vizualizări ale mesajelor de comunicare legate de prevenirea consumului de alcool (prin active digitale deținute: pagina www.desprealcohol.ro, social media Despre Alcool)

2021

2022

~ 6,33 mil.

~ 8,32 mil.

100%

dintre etichetele noastre și comunicarea despre produse alcoolice includ mesaje de responsabilitate

Activitățile de marketing responsabil sunt la fel de importante atunci când discutăm despre consumul responsabil de alcool și stilul de viață sănătos. **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 și informații nutriționale. Aceleași informații sunt disponibile publicului online pe www.desprealcohol.ro.



www.desprealcohol.ro

În demersul de reducere a obiceiurilor neadecvate de consum de alcool și promovare a unui stil de viață sănătos cooperăm și cu alte companii și asociații comerciale din industria băuturilor alcoolice.

În calitate de membri ai Alianței Internaționale pentru Consumul Responsabil de Alcool (IARD), respectăm principiile și ne angajăm să ne implicăm în oricare dintre cele 5 direcții de acțiune pentru reducerea consumului dăunător de alcool:

Prevenirea și reducerea consumului de alcool în rândul minorilor

Consolidarea și extinderea codurilor de bune practici de marketing

Furnizarea de informații pentru consumatori și inovare responsabilă a produselor

Reducerea consumului de alcool la volan

Dezvoltarea unor colaborări cu comercianții pentru a reduce consumul dăunător de alcool

Împreună cu Asociația Berarii României am derulat mai multe proiecte pentru prevenirea consumului excesiv de alcool și a conducerii în stare de ebrietate.

În 2021, prin mesajul „Berea. Băutura spumoasă a noii relaxări!”, a fost derulată o campanie de celebrare a sezonului de vară care a încurajat și consumul responsabil de bere și un stil de viață fără excese. De asemenea, alături de Poliția Română, asociația a continuat campania de informare și responsabilizare „Fără alcool la volan!”, menită să atragă atenția asupra riscurilor asociate conducerii autoturismului sub influența alcoolului.

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 în dezvoltarea de comportamente responsabile. **Când se alătură organizației, toți noii angajați parcurg cursul de Comportament și Comunicare cu privire la alcool (Alcohol Behaviour and Communication Training (ABC)) cu privire la consumul responsabil.** Toți angajații reparcurg cursul o dată la trei ani. În 2022, cursul a fost actualizat într-un format mai atractiv și interactiv și adaptat angajaților în funcție de zona de operare.

2021

2022

Procent al angajaților care au parcurs cursul Comportament și Comunicare cu privire la alcool (AB&C)

Țintă: 50%
Realizat: 79%

Țintă: 75%
Realizat: 80%

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.

Pentru cei implicați în activități de marketing derulăm cursul **Alcohol Intelligence Quotient (AIQ)**, care include linii directoare cu privire la mesajele de responsabilitate de inclus în comunicarea noastră. În 2021, au fost derulate 13 sesiuni pentru noii angajați proprii sau ai colaboratorilor noștri, iar în 2022 au fost derulate 3 tipuri de sesiuni de training, cu participare de 100% a grupului țintă, angajați proprii sau ai colaboratorilor noștri: training în ceea ce privește comunicarea comercială, principiile digitale, cât și training dedicat promoțiilor și regulamentelor (perspective juridice și fiscale).

MARKETING ȘI ETICHETAREA PRODUSELOR

Etichetarea 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 bere 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 comercială dezvoltată de Grupul Asahi Breweries Europe care stabilește standardele consecvente pentru activitățile de marketing ale 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 neconformitate 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.

Implementarea politicii este verificată de **Comitetul nostru de conformitate 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 Juridic, Tehnic, Afaceri Corporative, Dezvoltare durabilă, Marketing.

Activitățile noastre de comunicare sunt aliniate Principiilor Alianței Internaționale pentru consum responsabil de alcool (IARD), inclusiv Principiilor de colaborare cu influenceri și Principiilor Digitale (Digital Guiding Principles) pe care ne-am propus să le adoptăm în proporție de 95% până în 2023, dar am atins această țintă încă din 2022. Angajamentele IARD includ recomandări pentru marketing, ambalaje, producție, vânzări și acțiuni responsabile pentru a preveni consumul dăunător de alcool.



Pe lângă informațiile obligatorii din punct de vedere legal cu privire la etichete, **din 2021 amplasăm în mod voluntar pe ambalajele băuturilor alcoolice trei avertismente cu privire la consumul dăunător de alcool. Informațiile nutriționale și ingredientele produselor noastre sunt disponibile atât pe etichete, cât și online pe www.desprealcool.ro/totul-despre-bere.**

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 Publicitate (RAC). În cele din urmă, avem și 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 marketing, 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 cursul Comportament și Comunicare cu privire la alcool pentru angajații din companie.

Eficacitatea măsurilor noastre se reflectă în lipsa sancțiunilor privind comunicarea de marketing. **Derulăm constant acțiuni de publicitate responsabilă și suntem angajați să respectăm politica industriei berii și a Grupului nostru cu privire la Codurile de comunicare comercială.**



Video: Acțiuni pentru un consum responsabil de alcool

Numărul total de incidente de nerespectare a reglementărilor și/sau codurilor voluntare 2021-2022



Incidente de nerespectare a reglementărilor care au condus la amendă sau penalități

Incidente de nerespectare a reglementărilor care au condus la avertismente

Incidente de nerespectare a codurilor voluntare

INVESTIȚII ÎN COMUNITATE & PARTENERIATE LOCALE

Depunem eforturi pentru o dezvoltare durabilă și acordăm atenție tuturor părților interesate, iar comunitățile 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, organizații neguvernamentale și membrii comunității pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a tuturor celor implicați.

Fiind parte din comunitățile unde ne desfășurăm activitatea, încercăm să contribuim la bunăstarea și dezvoltarea oamenilor, sprijinind inițiativele locale.

În același timp, ne implicăm și în cauze mai extinse, mai ales atunci când apare o nevoie de ajutor majoră și urgentă.

Un astfel de exemplu este sprijinul nostru pentru Ucraina, constând în 500.000 RON pe care Crucea Roșie Română i-a folosit pentru transporturi umanitare, asigurarea de alimente sau medicamente și asistență în taberele de refugiați din țară. Mai mult, cu sprijinul Asociației Beard Brothers, ne-am implicat în sprijinirea cu peste 1.000 de mese calde pentru refugiații ucraineni.

În același timp, ne-am îndreptat atenția și către comunitatea locală. În 2022 am susținut proiectul „**Treasure games in the park**” pentru promovarea patrimoniului tradițional și cultural al „Ținutului Buzăului”, zonă care a primit statutul de Geoparc Internațional UNESCO. În calitate de agent economic cheie în județul Buzău, dincolo de contribuția economică pe care o generăm prin afacerea noastră, am susținut indirect dezvoltarea comunitară prin punerea în valoare a potențialului turistic al zonei.

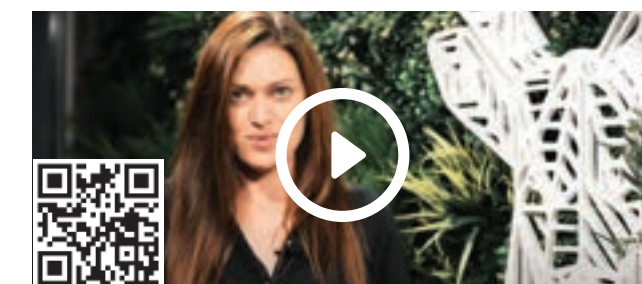


De asemenea, pentru ca oamenii din comunitate să se bucure de relaxare în natură, am inaugurat încă **două Poieni Ciucaș (în total 17 în prezent)**. Acestea sunt zone de picnic special amenajate sau reabilitate de către Ciucaș, dotate cu infrastructura necesară pentru ieșiri la iarbă verde în urma cărora natura să rămână curată.

Mai mult decât atât, în 2022, prin intermediul proiectului „Păstrează natura curată”, vizitatorii din 8 Poieni Ciucaș au fost informați, încurajați și recompensați pentru colectarea separată a deșeurilor.

Pentru a determina un comportament de protejare a naturii am continuat să încurajăm consumatorii să practice colectarea selectivă și în cadrul unora dintre cele mai mari festivaluri din România – UNTOLD, Neversea, Oktoberfest. Astfel, am instalat sisteme de colectare ECOCAN pentru dozele de aluminiu, iar festivalierii au fost recompensați cu diferite premii în funcție de numărul de doze colectate.

Ca urmare a acțiunilor din Poienile Ciucaș, din cadrul marilor festivaluri, dar și a acțiunilor de voluntariat dedicate ecologizărilor au fost colectate și trimise spre reciclare aproximativ 3 tone de deșeuri.



Video: Acțiunile de responsabilitate socială Ciucaș

Și marca Ursus a făcut pași importanți în sfera responsabilității sociale prin campania „**Ascultă ursul din tine și fă bine**”, lansată la finalul anului 2022 în parteneriat cu Fundația Conservation Carpathia. Prin această inițiativă, 1% din valoarea vânzărilor de produse URSUS Premium în ediție limitată a mers către protejarea urșilor din Munții Făgăraș, dar și a comunităților locale din zonă. Alături de consumatorii Ursus, am sprijinit această cauză cu aproximativ 600.000 RON (în luna ianuarie 2023).



	2021	2022
Cheltuieli în beneficiul comunității: sponsorizări, donații, proiecte comunitare	~ 487.000 RON	~ 900.000 RON

FACILITAREA LEGĂTURILOR DINTRE OAMENI

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. Pentru încurajarea gradului de pregătire a elevilor și a proaspeților absolvenți am continuat programul de burse Ursus Breweries.



Acestea sunt dedicate liceelor și universităților 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. Programul de burse se adresează elevilor și studenților din ultimul an de studiu și studenților la masterat.

Procesul de selectare a candidaților este derulat anual de universitate sau liceu și, pe lângă rezultatele școlare, elevi și studenții sunt evaluați și în funcție de implicarea lor în activități extrașcolare sau în proiecte cu beneficii pentru comunitate. În parteneriat cu 11 unități educaționale din București, Cluj, Timișoara, Buzău și Galați, am oferit anual 50 de burse de studiu, inclusiv două burse de practică în 2022. Bursele sunt oferite pe o perioadă de 9 luni. Bugetul anual total se ridică la peste 160.000 RON.

De asemenea, ne-am numărat printre cei 9 agenți economici ce au constituit „Consortiul pentru învățământ dual și tehnic superior”, împreună cu Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați, Liceul Tehnologic „Dimitrie Filipescu” și Primăria Buzău. Scopul acestui parteneriat este de a obține finanțare prin Planul Național de Redresare și Reziliență pentru realizarea unui campus educațional cu dotări moderne, atât pentru elevii ce vor să devină muncitori înalt calificați, dar și pentru elevii care vor să devină ingineri, după absolvirea liceului.

	2021	2022
Valoarea fondurilor alocate parteneriatelor locale cu mediul academic		322.800 RON
Numărul de burse de studiu și practică	50	50

Totodată, ne-am îndreptat atenția și către dezvoltarea studenților și absolvenților prin intermediul **programelor de internship Ursus Breweries**. Structura acestora oferă participanților ocazia de a face parte dintr-o comunitate internațională de stagiați din toate țările în care Asahi Europe & International își desfășoară activitatea. Participanții sunt remunerați și au aceleași beneficii ca cele ale angajaților Ursus Breweries, precum și acces la cursuri de formare, mentorat, rotații departamentale. Pe parcursul anului 2021, în cadrul programului de practică „Brew your future”, au fost 17 beneficiari (11 din ediția începută în 2020 și 6 din ediția începută în 2021), iar pe parcursul anului 2022, în programul de internship „Go Graduates” au fost 11 beneficiari.

Dincolo de ambițiile 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 și la dezvoltarea comunităților locale în care ne desfășurăm activitatea și la întărirea colaborării cu parteneri locali**. Ne dorim să avem un rol important în a aduce clienții, angajații și partenerii din mediul public și privat împreună pentru a aduce plus valoare în societate.

O modalitate prin care realizăm acest lucru sunt inițiativele de voluntariat desfășurate, care completează eforturile noastre de implicare comunitară. Atât oamenii din comunitate, cât și angajații noștri beneficiază de pe urma acestor activități. **Ele se desfășoară sub umbrela unui amplu program de voluntariat numit RE:CONNECTION, prin care ne propunem să sprijinim comunitățile în trei direcții principale: prin programe de mediu, alimentație și ajutor în caz de dezastre.**

RE:CONNECTION 

În 2021, încă sub semnul restricțiilor și a distanțării sociale, am încercat să găsim o modalitate inedită prin care angajații să se implice într-o acțiune de voluntariat și, în același timp, să fie în siguranță în ceea ce privește riscul asociat pandemiei.

Astfel a luat naștere proiectul „Livada URSUS” prin care angajații înscriși au avut posibilitatea de a primi doi pomi fructiferi, unul pe care să-l planteze personal și pe al doilea să îl ofere cuiva drag pentru a reface, printr-un gest simbolic, interacțiunea umană afectată de perioada restricțiilor. Acțiunea de plantare, desfășurată simultan în București, Cluj, Timișoara, Brașov, Buzău a avut loc cu sprijinul Asociației Viitor Plus și a înregistrat un rezultat record, aproape 750 de angajați fiind implicați.



Ecologizare Valea Doftanei, Prahova

În 2022, în ceea ce privește acțiunile dedicate mediului, **peste 100 de angajați Ursus Breweries au derulat o amplă curățare a deșeurilor din apropierea râului Valea Doftanei, județul Prahova**. Pentru această acțiune am asigurat nu doar colectarea, ci și trimiterea spre reciclare a deșeurilor. Totodată, 30 de angajați s-au ocupat și de ecologizarea și marcarea traseului de hiking către obiectivul turistic Focul Viu din comuna Lopătari, județul Buzău. Această zonă are un potențial turistic semnificativ, fiind inclusă în Ținutul Buzăului, declarat în 2022 Geoparc Internațional UNESCO.

Printre preocupările constante ale companiei sunt și aspectele ce țin de diversitate, echitate și incluziune.

În această direcție, angajații au contribuit prin voluntariat la susținerea persoanelor cu dizabilități și a altor categorii vulnerabile. În Timișoara au desfășurat activități împreună cu adulții cu dizabilități beneficiari ai programului „**Împreună pe piața muncii**”, derulat de **United Way și Fundația de Abilitare „Speranța”**. Pentru asigurarea nevoilor de bază, în cadrul acțiunii de voluntariat au fost pregătite și pachete de alimente și produse igienico-sanitare pentru beneficiari. La Cluj, alături de asociația „**O masă caldă**”, voluntarii Ursus Breweries au gătit și împărțit hrană persoanelor defavorizate care veneau la cantina socială a orașului.



De asemenea, fiindcă în România ne confruntăm constant cu un deficit de sânge și multe intervenții chirurgicale sunt amânate din această cauză, am organizat și două acțiuni de donare de sânge în luna mai și luna decembrie la care au participat peste 50 de angajați.

2022 a fost anul în care am oficializat acțiunile de voluntariat în politicile companiei și în sistemele digitale interne de raportare. **Astfel, fiecare angajat are dreptul la 2 zile libere plătite pe an pentru a le dedica acțiunilor de voluntariat organizate de companie sau de alte organizații sau instituții.**

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. Odată cu ridicarea restricțiilor cauzate de pandemie, am redeschis treptat angajaților numeroase oportunități de interacțiune față-in-față prin conferințe și traininguri, întâlniri lunare tip Town-Hall, petreceri de Crăciun, picnicuri cu familia organizate de Ursus Breweries, evenimente Happy Pub după programul de lucru, activități de voluntariat și multe altele.

2021

2022

Numărul de ore dedicate de angajați participării la acțiuni de voluntariat

>750 ore

> 1.900 ore

Procent angajați care au participat la activități de voluntariat

~44%
(voluntariat de la distanță prin plantare individuală de pomi fructiferi)

~14%
(voluntariat față în față prin interacțiuni directe cu beneficiarii și implicare în ecologizări)



Marcarea traseului turistic „Focul viu”, Buzău

DESPRE RAPORT

Acesta este cel de-al 7-lea raport de sustenabilitate Ursus Breweries și urmărește standardele Global Reporting Initiative. Suntem printre primele companii din România care au adoptat aceste standarde în materie de raportare de sustenabilitate. În paralel, am respectat an de an legislația europeană de raportare non-financiară privind aspectele de mediu, sociale și de personal, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită. Vom continua ambele tipuri de raportări până la intrarea în vigoare a noii Directivei UE privind raportarea de sustenabilitate corporativă.

Scopul principal al acestui document este de a 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 cu referință la standardele Global Reporting Initiative, raportul prezintă performanța și acțiunile de sustenabilitate ale Ursus Breweries realizate în perioada 1 ianuarie 2021 – 31 decembrie 2022. Raportul urmează aceeași structură și aceleași teme de interes ca cel anterior.



Raportul de Dezvoltare Durabilă 2018-2020



Accesibilitate și feedback

www.ursus-breweries.ro

Email: contact@asahibeer.ro
Telefon: 0372 858 300

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

Echipa de proiect
Ursus Breweries

Robert Uzună, Vicepreședinte
Corporate Affairs
Alina Cișmaș, Sustainable
Development Manager
Ioana Stoica, Sr. Sustainable
Development Specialist

STANDARDUL GRI TABEL DE CONȚINUT

Declarație de utilizare: Ursus Breweries raportat informațiile din acest tabel de conținut GRI pentru perioada 1 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2022 cu referire la Standardele GRI. GRI utilizat: GRI 1: Foundation 2021

Standardul GRI	Titlul dezvăluirii	Pagina din raport/ link
----------------	--------------------	-------------------------

2-1 Detalii despre organizație	6
2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri	6, 10-12
2-7 Angajați	6, 50, 63, 68
2-23 Angajamente cu privire la politici	6, 10, 13, 21
3-3 Gestionarea temelor materiale	13
2-28 Apartenența în asociații	8
2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă	4, 5
2-9 Structura și componența guvernantei	7, 8, 9
2-29 Gestionarea relațiilor cu părțile interesate	13, 14
2-30 Contracte colective de muncă	6

2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației	6 (Declarațiile financiare aferente perioadei de raportare (2021-2022) 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)
--	---

3-1 Procesul de determinare a temelor materiale	14 (disponibil în Raportul de Dezvoltare Durabilă 2018-2020, pag. 20)
---	--

3-2 Lista temelor materiale	14 (Am raportat aceleași teme materiale prezentate în Raportul de Dezvoltare Durabilă 2018-2020, pag. 22)
-----------------------------	--

2-4 Informații actualizate	Informații Raport de Dezvoltare Durabilă 2018-2020: Procentul de furnizori aleși după criterii sociale reprezintă procentul de furnizori cu care am semnat contracte și au acceptat clauzele de conduită și etică în afaceri (pag. 43) Raportarea de materiale reciclate, nu reciclabile, în tabelul de deșeuri generate (pag. 79)
----------------------------	--

2-3 Perioada de raportare, frecvența și persoana de contact	Perioada de raportare: 1 ianuarie 2021 -31 decembrie 2022 Data de publicare: august 2023 Frecvența raportării: la 2 ani
---	---

102-56 Verificare externă	Contact: pag. 85 Raportul nu a fost verificat de o terță parte
---------------------------	---

CAPITOLUL: GUVERNANȚĂ

TRANSPARENȚA FISCALĂ

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	19-20
GRI 2: Dezvăluiri Generale 2021	2-25 Procese pentru remedierea impactului negativ	20
	207-1 Abordarea privind taxele	19
	207-2 Guvernanța privind taxele, controlul și gestionarea riscurilor	19-20
GRI 207: Taxare 2019	207-3 Consultarea părților interesate și gestionarea subiectelor legate de taxe	20
	207-4 Raportarea locală	20

Standardul GRI	Titlul dezvăluirii	Pagina din raport/ link
----------------	--------------------	-------------------------

ETICĂ ȘI INTEGRITATE

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	21-24
GRI 2: Dezvăluiri Generale 2021	2-25 Procese pentru remedierea impactului negativ	24
GRI 205: Anticorupție 2016	205-2 Comunicare și training despre politicile și procedurile anticorupție	25-26

CALITATEA INGREDIENTELOR ȘI TRASABILITATEA

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	27-29
GRI 2: Dezvăluiri Generale 2021	2-25 Procese pentru remedierea impactului negativ	28-29
GRI 416: Sănătatea și siguranța consumatorilor 2016	416-1 Evaluarea impactului categoriilor de produse și servicii asupra sănătății și siguranței	28
	416-2 Incidente de neconformitate privind impactul produselor și serviciilor asupra sănătății și siguranței	29

PREZENȚA PE PIAȚĂ, PORTOFOLIUL DE PRODUSE, CERCETAREA ȘI INOVAREA

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temelor materiale	30-32
GRI 202: Prezența pe piață 2016	202-2 Personal cu funcții de conducere recrutati de pe piața locală	31
Non-GRI	Măsuri aplicate pentru adaptarea portofoliului de produse la piața locală	32-33

RESPECT PENTRU DREPTURILE OMULUI ȘI CONFORMITATE SOCIO-ECONOMICĂ A FURNIZORILOR

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	34-35
GRI 414: Evaluare socială a furnizorilor 2016	414-1 Furnizori noi care au fost verificați folosind criteriile sociale	35

APROVIZIONARE DIN SURSE SUSTENABILE (MATERII PRIME SUSTENABILE, AGRICULTURĂ SUSTENABILĂ)

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	35-36
GRI 204: Practici de achiziție	204-1 Pondere din cheltuieli direcționate către furnizori locali	36

CAPITOLUL: MEDIU

MANAGEMENTUL APEI

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	38-40
	303-1 Acțiuni legate de apă ca resursă comună	39-40
GRI 303: Apă și efluenți 2018	303-2 Managementul impactului datorat efluenților	40
	303-5 Consumul de apă	40

ECONOMIE CIRCULARĂ (RECICLARE), AMBALAJE (UTILIZAREA MATERIALELOR), MANAGEMENTUL DEȘEURILOR

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	41-44
GRI 301: Materiale 2016	301-1 Materiale utilizate, după greutate și volum	42
GRI 306: Deșeuri 2020	306-3 Deșeuri generate	44

MANAGEMENTUL EMISIILOR DE CARBON (OPERAȚIUNI PROPRII ȘI ÎN LANȚUL DE FURNIZORI - TRANSPORT, RĂCIRE)

GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	45-48
GRI 305: Emisii 2016	305-1 Emisii de gaze cu efect de seră directe (Scope 1)	46
	305-2 Emisii de gaze cu efect de seră indirecte din energie (Scope 2)	46
Non-GRI	Consum de combustibil aferent flotei angajaților	47

Standardul GRI	Titlul dezvăluirii	Pagina din raport/ link
----------------	--------------------	-------------------------

CAPITOLUL: OAMENI

SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA ANGAJAȚILOR		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	50-60
	2-25 Procese pentru remediarea impactului negativ	53, 55, 60
GRI 2: Dezvăluiri Generale 2021	403-1 Sistemul de management al sănătății și siguranței la locul de muncă	50
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	51-54
GRI 403: Sănătatea și siguranța la locul de muncă	403-3 Servicii asociate sănătății la locul de muncă	50, 55, 60
	403-4 Participarea angajaților la consultări și comunicare pe tema sănătății și siguranței la locul de muncă	54-56
	403-5 Traininguri pentru angajați pe tema sănătății și siguranței la locul de muncă	51, 57-59
	403-6 Promovarea sănătății angajaților	51-52, 55, 60
	403-7 Prevenirea și reducerea impactului muncii asupra sănătății și siguranței la locul de muncă	51, 52, 55
	403-8 Angajați pentru care se aplică sistemul de management al sănătății și siguranței la locul de muncă	58
	403-9 Accidente de muncă	60-61
	403-10 Boli profesionale	62
	DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ȘI INSTRUIREA FORȚEI DE MUNCĂ	
	3-3 Gestionarea temei materiale	63-67
GRI 404: Training și educare 2016	404-3 Procentul din totalul angajaților care au primit o evaluare regulată a performanței și a dezvoltării carierei	66
DIVERSITATE (SPRIJINIREA FEMEILOR ÎN CREȘTEREA ȘI DEZVOLTAREA LOR)		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	68-70
	405-1 Diversitatea în rândul structurilor de conducere și în rândul angajaților	71
GRI 405: Diversitate și șanse egale 2016		

CAPITOLUL: RESPONSABILITATE

CONSUM RESPONSABIL DE ALCOOL (CONSUMATORI, ANGAJAȚI) ȘI STIL DE VIAȚĂ SĂNĂTOS		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	73-77
	Inițiative pentru promovarea consumului responsabil	74-75
Non-GRI	Procent de produse fără alcool din total vânzări	74
	Procent de angajați care au participat la training privind consumul responsabil de alcool	77
MARKETING ȘI ETICHETAREA PRODUSELOR		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	78-79
	417-3 Incidente de nerespectare a reglementărilor în comunicarea de marketing	79
GRI 417: Marketing și etichetare 2016		
INVESTIȚII ÎN COMUNITATE ȘI PARTENERIATE LOCALE		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	80-82
	Valoarea fondurilor alocate parteneriatelor locale cu mediul academic	82
Non-GRI	Investiții în comunitate	81
FACILITAREA LEGĂTURILOR DINTRE OAMENI (LA NIVELUL COMUNITĂȚII ȘI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI)		
GRI 3: Teme materiale 2021	3-3 Gestionarea temei materiale	83-84
	Procent de angajați care au participat la activități de voluntariat	84
Non-GRI		

