



CĂLĂTORIA CĂTRE 2030

RAPORT DE SUSTENABILITATE
2024

URSUS
Breweries

URSUS
Breweries



CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE / 4

INFORMAȚII GENERALE / 6

1.1 Baza generală de elaborare a Raportului de sustenabilitate (BP-1).....	6
1.2 Informații în legătură cu circumstanțe specifice (BP-2)	6
1.3 Guvernare - Rolul organelor administrative, de conducere și de supraveghere (GOV-1)	9
1.4 Guvernare - Informații furnizate organismelor administrative, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspecte legate de durabilitate (GOV-2).....	11
1.5 Guvernare - Integrarea performanței legate de durabilitate în schemele de stimulente (GOV-3).....	12
1.6 Guvernare - Declarație privind obligația de diligență (GOV-4)	13
1.7 Guvernare - Gestionarea riscurilor și controlul intern asupra raportării de sustenabilitate (GOV-5)	14
1.8 Strategie - Strategie, model de afaceri și lanț valoric (SBM-1).....	15
1.9 Strategie - Interesele și punctele de vedere ale părților interesate (SBM-2).....	19
1.10 Strategie - Impacturi materiale, riscuri și oportunități și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri (SBM-3)	20
1.11 Managementul Impacturilor, Riscurilor și Oportunităților (IRO) - Informații privind procesul de evaluare a pragului de semnificație (IRO-1)	39
1.12 Managementul IRO - Cerințe de informare în ESRS acoperite de Raportul de sustenabilitate a întreprinderii (IRO-2)	43

MEDIU / 44

2.1 Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice (E1-1).....	44
2.2 Politici legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea (E1-2).....	46
2.3 Acțiuni și resurse în legătură cu politicile privind schimbările climatice (E1-3).....	48
2.4 Obiective legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea (E1-4)	49
2.5 Consumul și mixul de energie (E1-5)	50
2.6 Emisiile de GES (E1-6)	51
2.7 Intensitatea GES bazată pe venitul net (E1-6)	56
2.8 Proiecte de eliminare a GES și de atenuare a GES finanțate prin credite de carbon (E1-7).....	57
2.9 Stabilirea internă a prețului carbonului (E1-8)	57
2.10 Efecte financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative și oportunități potențiale legate de climă (E1-9).....	58
2.11 Poluarea aerului, apei și solului (E-2).....	58
2.12 Resursele de apă și marine (E3)Interacțiunea cu alte ESRS (E3).....	59
2.13 Politici legate de apă și resurse marine (E3-1)	60
2.14 Acțiuni și resurse legate de apă și resurse marine (E3-2).....	60
2.15 Obiective legate de apă și resursele marine (E3-3)	61
2.16 Consumul de apă (E3-4)	62
2.17 Efecte financiare anticipate ale riscurilor și oportunităților legate de resursele materiale, de apă și marine (E3-5)	62
2.18 Utilizarea resurselor și economia circulară (E5)	63
2.19 Politici legate de utilizarea resurselor și economia circulară (E5-1).....	63
2.20 Acțiuni și resurse legate de utilizarea resurselor și economia circulară (E5-2)	64
2.21 Obiective legate de utilizarea resurselor și economia circulară (E5-3)	65
2.22 Intrări de resurse (E5-4)	67
2.23 Ieșiri de resurse (E5-5)	69
2.24 Efectele financiare anticipate ale utilizării resurselor materiale și ale riscurilor și oportunităților legate de economia circulară (E5-6).....	70

SOCIAL / 71

Interacțiunea cu alte ESRS (S1)	71
3.1 Cerința de publicare referitoare la ESRS 2 SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate ..	71
3.2 Cerința de publicare referitoare la ESRS 2 SBM-3 – Impacturi, riscuri și oportunități semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri	72
3.3 Politici legate de forța de muncă proprie	75
3.4 Procese pentru implicarea propriei forțe de muncă și a reprezentanților lucrătorilor cu privire la impact	80
3.5 Procese de remediere a impactului negativ și canale pentru ca propria forță de muncă să ridice probleme (S1-3)	83
3.6 Luarea de măsuri privind impactul semnificativ asupra propriei forțe de muncă și abordări privind gestionarea riscurilor materiale și urmărirea oportunităților materiale legate de propria forță de muncă, precum și eficacitatea acestor acțiuni (S1-4)	84
3.7 Obiective legate de gestionarea impactului negativ semnificativ, promovarea impactului pozitiv și gestionarea riscurilor și oportunităților semnificative (S1-5).....	90
3.8 Caracteristicile angajaților (S1-6).....	92
3.9 Caracteristicile persoanelor care nu sunt angajate în cadrul propriului personal al întreprinderii (S1-7).....	93
3.10 Acoperirea negocierilor colective și dialogul social (S1-8)	94
3.11 Indicatori de diversitate (S1-9)	94
3.12 Salarii adecvate (S1-10)	95
3.13 Protecție socială (S1-11)	95
3.14 Persoane cu dizabilități (S1-12)	95
3.15 Indicatori privind instruirea și dezvoltarea abilităților (S1-13)	96
3.16 Măsurători privind sănătatea și siguranța (S1-14)	96
3.17 Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (S1-15).....	97
3.18 Indicatori de remunerare (S1-16).....	98
3.19 Incidente, plângeri și impacturi grave asupra drepturilor omului (S1-17).....	98

COMUNITĂȚI AFECTATE / 99

4.1 Programul "Natură curată, relaxare adevărată"	99
4.2 Campania "Ascultă ursul din tine și fă bine"	100
4.3 Sprijin pentru performanță în educație	100
4.4 Voluntariat pentru mediu și diversitate	101
4.5 Impactul asupra consumatorilor și utilizatorilor finali (S4)	102

GUVERNANȚĂ / 112

Interacțiunea cu alte ESRS (G1)	112
5.1 Politici de conduită în afaceri și cultura corporativă (G1-1).....	112
5.2 Gestionarea relațiilor cu furnizorii (G1-2)	113
5.3 Prevenirea și detectarea corupției și a dării de mită (G1-3)	114
5.4 Incidente de corupție sau mită (G1-4)	116
5.5 Practici de plată (G1-6)	116

DESPRE RAPORT / 117

CUVÂNT ÎNAINTE



Traversăm un moment important în parcursul nostru ca organizație responsabilă – unul în care consolidăm ceea ce am construit și ne pregătim pentru un viitor în care sustenabilitatea devine un pilon central în toate deciziile de business. Într-un context global tot mai complex, am reușit să ne păstrăm direcția și să avansăm, inspirați de misiunea noastră de a crea conexiuni pline de sens și de durată cu oamenii, partenerii și comunitățile din jurul nostru.

În 2024, am continuat să ne construim direcția strategică prin acțiuni concrete și măsurabile. Un exemplu este parteneriatul brandului URSUS cu Fundația Conservation Carpathia – prin care 1% din vânzările ediției limitate URSUS Premium au fost redirecționate pentru refacerea habitatului natural al urșilor și protejarea comunităților locale. Este o inițiativă care reflectă modul în care putem folosi vocea brandurilor noastre pentru a genera impact real.

În același spirit, am fost prezenți și în spații destinate unui public numeros, precum festivalurile UNTOLD și Oktoberfest, unde brandurile noastre – Peroni Nastro Azzurro, Ciucaș, Ursus și Kozel – au promovat comportamente responsabile legate de consumul de alcool. Totodată, am extins oferta de produse fără alcool, oferindu-le consumatorilor opțiuni adaptate unui stil de viață echilibrat.

Performanțele noastre includ și obiectivele legate de eficiență operațională. În 2024, consumul mediu de apă a ajuns la 2,83 hl/hl bere, apropiindu-ne de ținta noastră de 2,75 hl/hl până în 2030. Doar 1,18% dintre deșeurile generate au ajuns la groapa de gunoi, un pas semnificativ spre obiectivul zero deșeuri.

Aceste rezultate sunt dublate de implicarea colegilor noștri – peste 220 de angajați au participat activ în inițiative pentru mediu, echitate și incluziune, iar eforturile noastre de a promova diversitatea de gen și leadership-ul feminin au continuat și anul acesta. Cultura noastră este una trăită, în care fiecare contribuție individuală devine parte dintr-un efort colectiv cu sens.

Vom continua să acționăm cu încredere și responsabilitate, păstrând oamenii și planeta în centrul deciziilor noastre și construind, în fiecare zi, un model de business admirat și durabil.

MICHAŁ MROWIEC
Președinte Ursus Breweries



Călătoria noastră spre un model de business sustenabil nu este o decizie de conjunctură, ci o responsabilitate strategică asumată, care ne definește în mod fundamental modul de lucru și deciziile de zi cu zi. Într-o lume în care așteptările consumatorilor, autorităților și societății în ansamblu evoluează accelerat, ne-am propus nu doar să ținem pasul cu schimbarea, ci să o anticipăm, să ne pregătim temeinic și să fim parte din soluțiile care modelează economia viitorului.

În acest context, raportul de sustenabilitate din 2024 reprezintă un pas important în maturizarea noastră ca organizație responsabilă. Am ales în mod voluntar să structurăm raportul cu referință la Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea (ESRS), tratând acest proces ca pe un exercițiu strategic intern, menit să ne pregătească pentru cerințele viitoare, dar și să aducă un plus de rigoare și transparență în raportarea performanțelor noastre. Deși nu avem încă obligația legală de a raporta cu referință la standardele ESRS, ne-am dorit ca acest raport să reflecte nivelul real de maturitate atins și să contribuie la un dialog deschis și informat cu toți partenerii noștri. Realizat cu sprijinul echipei de consultanți Deloitte, raportul nu a fost auditat extern, dar respectă principiile de transparență, completitudine și acuratețe pe care ni le-am asumat public.

Pe parcursul anului 2024, am înregistrat o serie de progrese consistente în direcția obiectivelor noastre de sustenabilitate. Am redus cantitatea de plastic utilizată în ambalaje cu 28% față de 2019 – depășind obiectivul propus pentru 2030 – și am contractat achiziția exclusivă de energie electrică din surse regenerabile pentru toate fabricile noastre.

Dimensiunea socială a sustenabilității rămâne esențială. Prin parteneriatul Ciucaș & Act for Tomorrow, am desfășurat 4 acțiuni majore de ecologizare, mobilizând 485 de voluntari și colectând 17,5 tone de deșeuri. Ne-am implicat activ în campanii educaționale, precum Podcastul „Despre Alcool” și atelierele cu profesori pentru prevenirea consumului de alcool în rândul minorilor, desfășurate alături de FONPC.

La nivel intern, am continuat să investim în consolidarea unei culturi organizaționale echitabile și incluzive. Ne apropiem tot mai mult de un echilibru de gen la nivel de management, susținut prin programe dedicate de mentorat și leadership. Valorile noastre ESG sunt reflectate în acțiuni tangibile și în structuri solide de guvernanță, care ne permit să avansăm cu responsabilitate și claritate.

Toate aceste eforturi converg spre un obiectiv comun: acela de a transforma sustenabilitatea într-o cultură de business autentică, integrată și rezilientă. Vă invităm să parcurgeți acest raport cu încredere și deschidere și să ni vă alăturați în drumul către un viitor în care responsabilitatea și performanța merg mână în mână.

ROBERT UZUNĂ
Vicepreședinte
Afaceri Corporative

INFORMAȚII GENERALE

1.1 BAZA GENERALĂ DE ELABORARE A RAPORTULUI DE SUSTENABILITATE (BP-1)

Baza întocmirii prezentului raport de sustenabilitate este individuală, pentru entitatea Ursus Breweries S.A. În evaluarea pragului de semnificație a impacturilor, riscurilor și oportunităților au fost luate în calcul și elemente din lanțul valoric din amonte sau din aval.

Politicile și obiectivele Ursus Breweries nu se extind lanțului valoric, însă acțiunile noastre pentru respectarea unor politici proprii și atingerea anumitor ținte impactează lanțul valoric, determină un anumit comportament sau practică a partenerilor.

Date privind lanțul valoric din amonte și aval au fost luate în considerare pentru calcularea valorilor emisiilor de dioxid de carbon din domeniul de aplicare 3.

În cadrul raportului nu au fost omisiuni specifice în respectarea cerințelor care corespund proprietății intelectuale, know-how-ului sau rezultatelor inovării.

Semnificația impacturilor, riscurilor și oportunităților sau a politicilor, acțiunilor, țintelor ori indicatorilor nu a fost extinsă la nivelul lanțului valoric pentru prezentul raport.

1.2 INFORMAȚII ÎN LEGĂTURĂ CU CIRCUMSTANȚE SPECIFICE (BP-2)

Până în prezent, raportul de sustenabilitate Ursus Breweries a fost realizat o dată la fiecare 2 sau 3 ani urmărind standardele Global Reporting Initiative (2013-2014; 2014-2015; 2015-2016; 2016-2017; 2018-2020; 2021-2022). Intervalul a fost stabilit pentru optimizarea resurselor necesare desfășurării procesului de raportare (resurse umane, financiare, de timp). Totodată, de la transpunerea directivei europene de raportare nefinanciară (OMFP nr. 1938/2016, respectiv OMFP nr. 3456/2018), am realizat anual declarația pentru respectarea cerințelor legale privind această raportare.

Pentru procesul de analiză de materialitate, orizonturile de timp folosite pentru evaluare au fost: viitor apropiat (0-2 ani), viitor mediu (2-5 ani) și viitor îndepărtat (+5 ani). Orizonturile de timp pentru acțiuni, ținte sau alte obiective folosite în raport sunt menționate cu un termen specific.

Estimarea lanțului valoric
Date privind lanțul valoric din amonte și/sau din aval au fost calculate utilizând surse indirecte precum medii sectoriale sau alți substituenți.

Agricultură	Tonajul și țara sursă a ingredientelor achiziționate
	Date despre emisiile agricole specifice furnizorului
Prelucrarea ingredientelor pentru bere	Locația și consumul de energie al locațiilor deținute pentru malțuri
	Datele terțe privind malțurile sunt colectate printr-un sondaj aplicat furnizorilor
Operațiuni	Volume de vânzări și export pe piață
	Cantități de energie și combustibil achiziționate
	Consumul de apă și evacuarea efluenților pe amplasament
Transport în amonte	Tonajul de materiale primite provenit de la fiecare locație
	Țara de origine a materialelor primite
Transport în aval	Ierarhia pentru colectarea datelor de distribuție în aval: • Total litri de combustibil consumați pentru distribuția în aval • Distanța totală parcursă, dimensiunea camionului, volumul transportat • Distanța medie parcursă, dimensiunea tipică a camionului, volumul transportat
Ambalare	Tone de materiale de ambalare achiziționate
	Lista de materiale la nivel de unitate de păstrare a stocurilor
	Volumul în funcție de păstrarea stocurilor la nivel de unitate
	Datele specifice furnizorilor de ambalaje sunt colectate printr-un sondaj aplicat furnizorului
Răcirea produsului	Volumul vândut în comerț și în afara comerțului
	Numărul de frigidere cumpărate și retrase
	Specificațiile minime de energie ale frigiderelor noi achiziționate
Călătoriile de afaceri	Distanța parcursă după modul de transport și clasa de călătorie (de exemplu, cursă lungă, clasa business)
	Setul de date aflat pe cardul de carburant pentru călătoriile de afaceri cu mașina

Factorii de emisie și energie sunt actualizați anual și verificați extern, conform Politicii de Sustenabilitate a companiei. Mai multe detalii despre modul de calcul al Domeniului de aplicare 3 sunt incluse în capitolul „Emisiile de GES”.

În raport cu informațiile transmise în raport, nu considerăm că există indicatori cantitativi sau valori monetare prezentate supuse unui nivel ridicat de incertitudine de măsurare.

Întrucât este primul an cu referință la Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea (ESRS), nu avem mențiuni legate de modificări în pregătirea sau prezentarea informațiilor, iar la momentul redactării acestui raport nu au fost identificate erori de raportare în perioada anterioară.

Nu sunt prezentate informații care decurg din alte acte legislative sau din declarații general acceptate referitoare la raportarea privind durabilitatea. În diverse arii ale activităților noastre operăm conform standardelor ISO 50k, SR EN ISO 9001, SR EN ISO 14001, SR ISO 45001 și SA 8000, FSSC (Food Safety System Certification) și ISO 22000, HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points - Sistemul de Analiză a Riscurilor în Punctele Critice de Control), GMP (Good Manufacturing Practice - Bunele Practici de Fabricație).

Lista cu trimiteri în afara raportului prezent:

SUBCAPITOL	SUBIECT / LINK
1.3 Guvernare - Rolul organelor administrative, de conducere și de supraveghere (GOV-1)	Structura de guvernare Asahi Group Holdings
1.4 Guvernare: Informații furnizate organismelor administrative, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspecte legate de durabilitate (GOV-2)	Strategia de sustenabilitate Legacy 2030
1.9 Strategie - Interesele și punctele de vedere ale părților interesate (SBM-2). Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice (E1-1)	Raportul de Sustenabilitate Asahi Group Holdings
3.5 Procese de remediere a impactului negativ și canale pentru ca propria forță de muncă să semnaleze probleme (S1-3)	Politica Speak-Up
3.6 Luarea de măsuri privind impactul semnificativ asupra propriei forțe de muncă și abordări privind gestionarea riscurilor materiale și urmărirea oportunităților materiale legate de propria forță de muncă, precum și eficacitatea acestor acțiuni (S1-4)	Declarație anuală de combatere a sclaviei și a traficului de ființe umane
4. Comunități afectate	Campania de responsabilitate socială URSUS
Consumul responsabil de alcool	Platforma de consum responsabil Despre Alcool
Marketing și etichetarea produselor	Politica privind Comunicarea Comercială
	Informații nutriționale ale produselor
5.1 Politici de conduită în afaceri și cultura corporativă (G1-1)	Politica anti-mită pentru furnizori
	Codul de conduită pentru furnizori

1.3 GUVERNARE - ROLUL ORGANELOR ADMINISTRATIVE, DE CONDUCERE ȘI DE SUPRAVEGHERE (GOV-1)

În 2024, **Consiliul de Administrație Ursus Breweries a fost compus din 3 membri executivi și 2 membri neexecutivi**, aleși în calitate de administratori în cadrul Adunării Generale a Acționarilor (AGA) ordinară. Unul dintre membrii executivi are funcția de Președinte al Consiliului de Administrație și Director General al Ursus Breweries. Acesta conduce și **Comitetului Executiv al companiei**, format din 7 persoane.

Angajații Ursus Breweries sunt reprezentați de un Sindicat.

Alegerea persoanelor din cadrul Consiliului de Administrație și al Comitetului Executiv se face în baza experienței profesionale, experiență care să asigure îndeplinirea cu succes a ȋntelor și buna performanță în linie cu strategia companiei. Majoritatea membrilor au peste 20 de ani de experiență în domeniile lor profesionale, în special în industria FMCG.

Aspectele de diversitate pe care compania le are în vedere în ceea ce privește funcțiile de conducere sunt legate de diversitatea de gen.

	Număr membri	Femei	Bărbați	Naționalitate
Consiliului de Administrație	5 membri: 3 executivi 2 neexecutivi 0 independenți	20%	80%	5 naționalități (1 român)
Comitetul Executiv	7 membri: 1 Președinte 6 Vicepreședinți	42,86%	57,14%	4 naționalități (4 din cei 7 membri sunt români)

Organismul responsabil de supravegherea impactului, a riscurilor și a oportunităților este Comitetul Executiv Ursus Breweries. Acesta a fost format din 7 persoane, respectiv 1 Președinte și 6 Vicepreședinți ai companiei, care au coordonat principalele departamente strategice: Financiar, Vânzări, Marketing, Afaceri Corporative, Lanț de aprovizionare și Tehnic, Resurse Umane.

Până în prezent nu a fost stabilit în mod specific o persoană unică responsabilă cu supravegherea impactului, a riscurilor și a oportunităților. Toate aspectele legate de sustenabilitate sunt gestionate, în funcție de specificul acestora, de diferite funcțiuni din companie, iar managerul de sustenabilitate este responsabil de crearea unor sinergii între funcțiuni și de raportarea performanțelor către grupul Asahi.

Comitetul Executiv are rolul de a valida matricea de materialitate a companiei rezultată din identificarea și evaluarea impacturilor, riscurilor și oportunităților, de a calibra rezultatele și de a solicita reevaluarea acestora astfel încât să reflecte cât mai bine situația companiei. Impacturile, riscurile și oportunitățile se reflectă în strategia companiei iar comitetul executiv are responsabilitatea de a lua la cunoștință, de a monitoriza și asigura atingerea obiectivelor atât în linie cu strategia de afaceri, precum și cu strategia de sustenabilitate.



Fiecare vicepreședinte este responsabil de monitorizarea anumitor teme materiale. Aspectele legate de sustenabilitate sunt raportate lunar de către responsabilii din companie atât către Comitetul Executiv, cât și către reprezentanți ai grupului Asahi. Structura de guvernare de sustenabilitate la nivelul grupului Asahi Group Holdings poate fi consultată aici. Majoritatea aspectelor legate de sustenabilitate și țintele aferente sunt stabilite la nivelul grupului Asahi. Rezultatele sunt raportate de către Ursus Breweries către grupul Asahi Europe & International, care la rândul său raportează către Asahi Group Holdings.

Asahi Europe & International (AEI) a creat o structură de guvernare corporativă care încorporează sustenabilitatea prin înființarea unui Comitet de Sustenabilitate. Strategia și deciziile Comitetului de Sustenabilitate AEI sunt cascadeate către Ursus Breweries sau alte filiale prin întâlniri recurente lunare la care participă managerii de sustenabilitate și prin includerea în mod regulat a temelor de sustenabilitate în discuțiile Comitetului Executiv.

Fiecare întâlnire trimestrială a Comitetului Executiv Ursus Breweries include discuții despre implementarea și progresul la nivel de piață a diverselor aspecte de dezvoltare durabilă. De asemenea, lunar, are loc actualizarea scorecardului companiei cu rezultate specifice de sustenabilitate din 5 arii: Oameni, Planetă, Profit, Portofoliu, Scop (4+1 P – People, Planet, Profit, Portfolio, Purpose).



PEOPLE



PLANET



PROFIT



PORTFOLIO

Aspectele legate de sustenabilitate sunt integrate în mod natural la nivelul fiecărei funcțiuni, iar Comitetul Executiv este format din experți pe fiecare dintre aceste funcțiuni. În acest fel, competențele și cunoștințele lor de specialitate acoperă toate ariile din cadrul strategiei Ursus Breweries. Comitetul Executiv este expus în mod constant la nivel de grup la cunoștințe și informații din domeniul dezvoltării durabile. De asemenea, acesta se bazează pe expertiza managerului de sustenabilitate sau a altor experți din companie (eg. health & safety manager, quality manager ș.a.). Totodată, atât la nivel Ursus Breweries, cât și la nivel de Grup, sunt contractați experți și consultanți externi în funcție de nevoile specifice (eg. calcularea emisiilor din categoria 3; raportare de sustenabilitate ș.a.).



1.4 GUVERNARE: INFORMAȚII FURNIZATE ORGANISMELOR ADMINISTRATIVE, DE CONDUCERE ȘI DE SUPRAVEGHERE ALE ÎNTREPRINDERII ȘI ASPECTE LEGATE DE DURABILITATE (GOV-2)

Exercițiul de identificare a impacturilor, riscurilor și oportunităților are loc o dată pe an în cazul aspectelor legate de sustenabilitate, iar cu acest prilej este informat Comitetul Executiv. De asemenea, semestrial are loc o revizuire a Registrului de Riscuri, un document ce cuprinde riscuri legate de strategie, conformitate, acțiuni operaționale și financiare, printre care și anumite riscuri care se suprapun cu cele de sustenabilitate. Top riscuri identificate în acest registru sunt comunicate către Comitetul Executiv. Mai multe detalii despre sistemul de management al riscurilor sunt disponibile și în capitolul "1.7 Guvernare - Gestionarea riscurilor și controlul intern asupra raportării de sustenabilitate (GOV-5)".

Aspectele legate de dezvoltare durabilă sunt cuprinse în strategia de sustenabilitate, dar și în strategia de afaceri a companiei reflectată de o planificare pe termen mediu ce are loc o dată la 3 ani. Această planificare strategică este la rândul ei revizuită o dată pe an și adaptată, dacă este cazul, în funcție de impacturile și riscurile semnificative apărute. De asemenea, Comitetul Executiv stabilește la începutul anului scorecardul companiei, declinat din strategie, care este ulterior monitorizat lunar. Acțiunile și realizările companiei sunt structurate sub 5 piloni principali: Oameni, Planetă, Profit, Portofoliu, Scop.

În ceea ce privește strategia de sustenabilitate, aceasta ne ghidează acțiunile și investițiile astfel încât să răspundem în mod responsabil provocărilor sociale, economice și de mediu. Mai multe detalii despre strategie sunt disponibile aici.

Pentru prezentul raport, impacturile, riscurile și oportunitățile (IROs) identificate și evaluate în analiza de materialitate, au fost abordate de organele administrative. Alte IROs nu au fost prezentate acestora.

1.6 GUVERNARE - DECLARAȚIE PRIVIND OBLIGAȚIA DE DILIGENȚĂ (GOV-4)

ELEMENTELE PRINCIPALE ALE PROCESULUI DE DILIGENȚĂ	PUNCTELE DIN RAPORT UNDE ESTE DESCRIS
(a) Includerea procesului de diligență în guvernanță, strategie și modelul de afaceri	1.7 Guvernare - Gestionarea riscurilor și controlul intern asupra raportării de sustenabilitate (GOV-5); Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice (E1-1)
(b) Colaborarea cu părțile interesate afectate în toate etapele principale ale procesului de diligență	Strategie - Interesele și punctele de vedere ale părților interesate (SBM-2); Managementul Impacturilor, Riscurilor și Oportunităților (IRO) - Informații privind procesul de evaluare a pragului de semnificație (IRO-1)
(c) Identificarea și evaluarea impacturilor negative	Impacturi materiale, riscuri și oportunități și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri (SBM-3)
(d) Luarea de măsuri pentru a aborda aceste impacturi negative	În funcție de nivelul de semnificație al impacturilor, sunt descrise măsuri pentru fiecare sub-subiect material, în capitolele aferente, pentru care impacturile au fost consolidate în sub-subiectele respective.
(e) Urmărirea eficacității acestor eforturi și comunicarea	Comunicarea și raportarea progresului în ceea ce privește eforturile companiei va avea loc prin publicarea cu o frecvență anuală a Raportului de Sustenabilitate și prin îmbunătățirea consultărilor cu părțile interesate afectate.



1.5 GUVERNARE - INTEGRAREA PERFORMANȚEI LEGATE DE DURABILITATE ÎN SCHEMELE DE STIMULENTE (GOV-3)

În cadrul Ursus Breweries, sustenabilitatea este un pilon strategic esențial al modelului nostru de afaceri, fiind integrată și în politicile de remunerare și sistemele de stimulente. Obiectivele legate de sustenabilitate sunt parte din pilonul strategic "**Planeta**", reflectând angajamentul nostru pentru protejarea mediului și utilizarea responsabilă a resurselor. Performanța în acest domeniu este evaluată prin obiective clare, aliniate la angajamentele noastre de mediu, sociale și de guvernanță (ESG), incluzând reducerea emisiilor de carbon, eficiența utilizării resurselor, inițiativele de economie circulară și impactul social pozitiv.

Aceste obiective se regăsesc atât în **Scorecard-ul companiei**, cât și în obiectivele individuale ale colegilor direct implicați în implementarea acțiunilor de sustenabilitate. Indicatorii de performanță legați de sustenabilitate sunt parte integrantă a sistemului de evaluare a performanței și influențează stabilirea remunerației variabile pentru membrii echipei de conducere, în funcție de nivelul de atingere al acestora.



1.7 GUVERNARE - GESTIONAREA RISCURILOR ȘI CONTROLUL INTERN ASUPRA RAPORTĂRII DE SUSTENABILITATE (GOV-5)

Politica de Sustenabilitate stipulează modul în care informațiile ce vizează diverse teme materiale trebuie verificate, fie la nivelul Ursus Breweries, fie la nivel de grup. Verificările datelor se fac anual sau o dată la doi ani prin: audituri externe și interne, certificări (ISO, PAS 2060).

În ceea ce privește riscurile financiare, operaționale și IT/Securitate date/acces la nivelul companiei, ele sunt monitorizate și gestionate prin Politicile de Gestionare a Riscurilor ale Grupului Asahi (Asahi Group Risk Management Policies), respectiv Politici de Bază pentru Instituirea unui Sistem de Control Intern, Politica de Gestionare a Crizelor a Grupului Asahi, Manualul de Gestionare a Riscurilor Întreprinderii a Grupului Asahi (ERM - Enterprise Risk Management Manual) și ele sunt mitigate prin intermediul setului de controale interne implementate.

Fiecare companie din cadrul Grupului Asahi trebuie să pună în aplicare în mod continuu procesul de gestionare a riscurilor prin procedurile descrise în Manualul de Gestionare a Riscurilor Întreprinderii. Etapele acestui proces: identificarea riscurilor, identificarea controlului actual, prioritizarea riscurilor pentru a le evalua și clasifica în ordinea impactului lor potențial și a probabilității de apariție după luarea în considerare a controalelor existente, în conformitate cu criteriile de evaluare la nivel de grup furnizate de Grup, planificarea răspunsului la riscurile considerate a fi la un nivel extrem de ridicat și care necesită măsuri suplimentare, raportarea periodică a riscurilor identificate și clasificate ca fiind prioritare către principalele părți interesate interne, monitorizarea și revizuirea riscurilor pentru asigurarea îndeplinirii acțiunilor planificate ca răspuns.

Ursus Breweries raportează riscurile conform procedurilor către Asahi Europe & International. Ulterior, coordonatorii și responsabilii de riscuri ai AEI monitorizează și raportează starea acțiunilor de răspuns la riscuri președintelui AEI. Președintele revizuește riscurile semnificative pentru fiecare companie și analizează modul în care acestea sunt gestionate, se asigură că sunt luate măsuri de atenuare adecvate, inclusiv alocarea de resurse adecvate, și raportează către Asahi Group Holdings cu privire la situația riscurilor majore. În cadrul AGH, riscurile sunt gestionate de către Ofițerul responsabil cu gestionarea riscurilor, Comitetul de gestionare a riscurilor și de către Consiliul de administrație al AGH, acesta din urmă având rolul de a evalua cadrul și de a se asigura că sistemul de gestionare a riscurilor continuă să fie adecvat pentru organizație.

De asemenea, Ursus Breweries urmărește și Politica de Managementul Continuității Afacerii (BCM - Business Continuity Management), un program de gestionare a continuității activității, în conformitate cu orientările Asahi Group Holdings, pentru protejarea organizației, personalului, mărcilor și reputației, intereselor părților interesate și comunității în general. Managementul Continuității Afacerii are rolul de a identifica, măsura, evalua, controla și răspunde riscurilor și amenințărilor care au potențialul de a împiedica organizația să își atingă și să își mențină obiectivele declarate. Scopul este de a răspunde în mod rezonabil unor evenimente, de exemplu: dezastre naturale sau provocate de om, indisponibilitatea instalațiilor, resurselor sau materialelor cheie, indisponibilitatea tehnologiei informației sau a comunicațiilor, defectarea utilităților, epidemie sau pandemie, deces sau răni grave, indisponibilitatea personalului, interdicție legală sau de reglementare, deficiențe în rândul furnizorilor, a logisticii sau a distribuției. Fiecare funcție a organizației noastre este responsabilă pentru dezvoltarea, implementarea și menținerea BCM aferente activităților sale. Comitetul Executiv al companiei are responsabilitatea supremă pentru direcția strategică a BCM.

1.8 STRATEGIE - STRATEGIE, MODEL DE AFACERI ȘI LANȚ VALORIC (SBM-1)

Ursus Breweries este cel mai mare producător de bere din România, comercializând băuturi cu și fără alcool din această categorie. Portofoliul său include o gamă variată de tipuri de bere, pentru diferite segmente de consum și gusturi, dar și pentru diverse momente de consum. 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. Produsele sunt disponibile pe întreg teritoriul României, iar în afara graniței este exportată direct numai marca Timișoreana. Mărcile comercializate de Ursus Breweries în 2024 au fost:

BRANDURI LOCALE

CIUCAS, TIMIȘOREANA, URSUS, URSUS COOLER, AZUGA



BRANDURI INTERNAȚIONALE

PERONI NASTRO AZZURRO, KOZEL, PILSNER URQUELL, ASAHI



Consumatorii sunt exclusiv persoane care au vârsta minimă de 18 ani.

Ne desfășurăm activitatea având relații comerciale atât cu parteneri corporativi, cât și cu următoarele tipuri de clienți: distribuitori, comerț tradițional, lanțuri de retail, companii din rețeaua HoReCa.



Strategia noastră generală s-a bazat pe premiumizare atât în retailul modern, cât și în cel tradițional, vizând atât zona de ambalaj cât și de produs. Comerțul modern a reprezentat aproximativ 35% din afacerea noastră, 65% aparținând retailului independent. Din acest 65%, un procent de aproximativ 10% a reprezentat HoReCa. În linie cu strategia noastră de creștere a vânzărilor de produse fără alcool sau cu conținut scăzut de alcool, în 2024 am lansat două noi sortimente de Ursus Cooler, cu zmeură și mure și cu ananas și guava. De asemenea, în timpul festivalului UNTOLD am testat punctual reacția consumatorilor cu Kozel fără alcool și Kozel White cu conținut mai scăzut de alcool.

VALOAREA ECONOMICĂ DIRECTĂ GENERATĂ

DENUMIRE	VALOARE
Venituri din exploatare și venituri financiare	2,848,364,754
A. Total valoare economică directă generată	2,848,364,754

VALOAREA ECONOMICĂ DISTRIBUITĂ

DENUMIRE	VALOARE
Cheltuieli cu materii prime și materiale consumabile	863,413,416
Salarii și beneficii ale angajaților	289,212,863
Cheltuieli cu alte impozite, taxe și vărsăminte asimilate; cheltuieli reprezentând transferuri și contribuții datorate în baza unor acte normative speciale	313,024,245
Cheltuieli privind prestațiile externe	542,834,508
Alte cheltuieli de exploatare	462,486,720
Cheltuieli financiare	43,265,430
B. Total valoare economică distribuită	2,514,237,182
Valoarea economică păstrată (A-B)	334,127,572

Ținta noastră de sustenabilitate legată în mod direct de produsele companiei face referire la creșterea vânzărilor din categoria produselor fără alcool, ca parte din acțiunile noastre pentru promovarea unui consum responsabil. Detalii în capitolul Consum responsabil de alcool.

Compania noastră, activând în industria băuturilor cu și fără alcool, își desfășoară activitatea pe întreg teritoriul României, având un singur brand exportat în afara granițelor. Evaluarea produselor și serviciilor noastre semnificative relevă un portofoliu diversificat adresat unor categorii variate de clienți, incluzând distribuitori, comerț tradițional, lanțuri de retail și companii din rețeaua HoReCa, iar grupurile noastre de consumatori includ persoane cu vârsta minimă de 18 ani. Ținta legată de promovarea unui consum responsabil de alcool contribuie astfel la îndeplinirea angajamentului nostru față de un impact pozitiv asupra societății.

Majoritatea aspectelor din cadrul strategiei companiei sunt legate de sustenabilitate.

OAMENI	PLANETĂ	PORTOFOLIU
Diversitate și incluziune	Reducerea emisiilor de dioxid de carbon și energie din surse regenerabile	Promovarea produselor fără alcool și cu conținut scăzut de alcool
Sănătate, siguranță și bunăstare		
Dezvoltarea resurselor umane	Ambalaje circulare	
Condiții de muncă	Apă	
Consum responsabil de alcool	Managementul deșeurilor	



Parte din strategie sunt și inițiativele care au luat naștere din Scopul companiei, acela de a crea conexiuni pline de sens cu cei din jur, fie că vorbim de consumatori, clienți, colegi, parteneri sau societate. Prin aceste parteneriate ne dorim să contribuim la un mediu mai curat și la o societate mai incluzivă. Câteva dintre acțiunile care au avut loc sub umbrela acestui Scop pot fi descoperite în materialul video disponibil aici.

Ursus Breweries este o societate pe acțiuni de tip închis și face parte din Grupul Asahi Europe and International, parte la rândul său din Asahi Group Holdings. Este o companie cu capital mixt, iar 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).

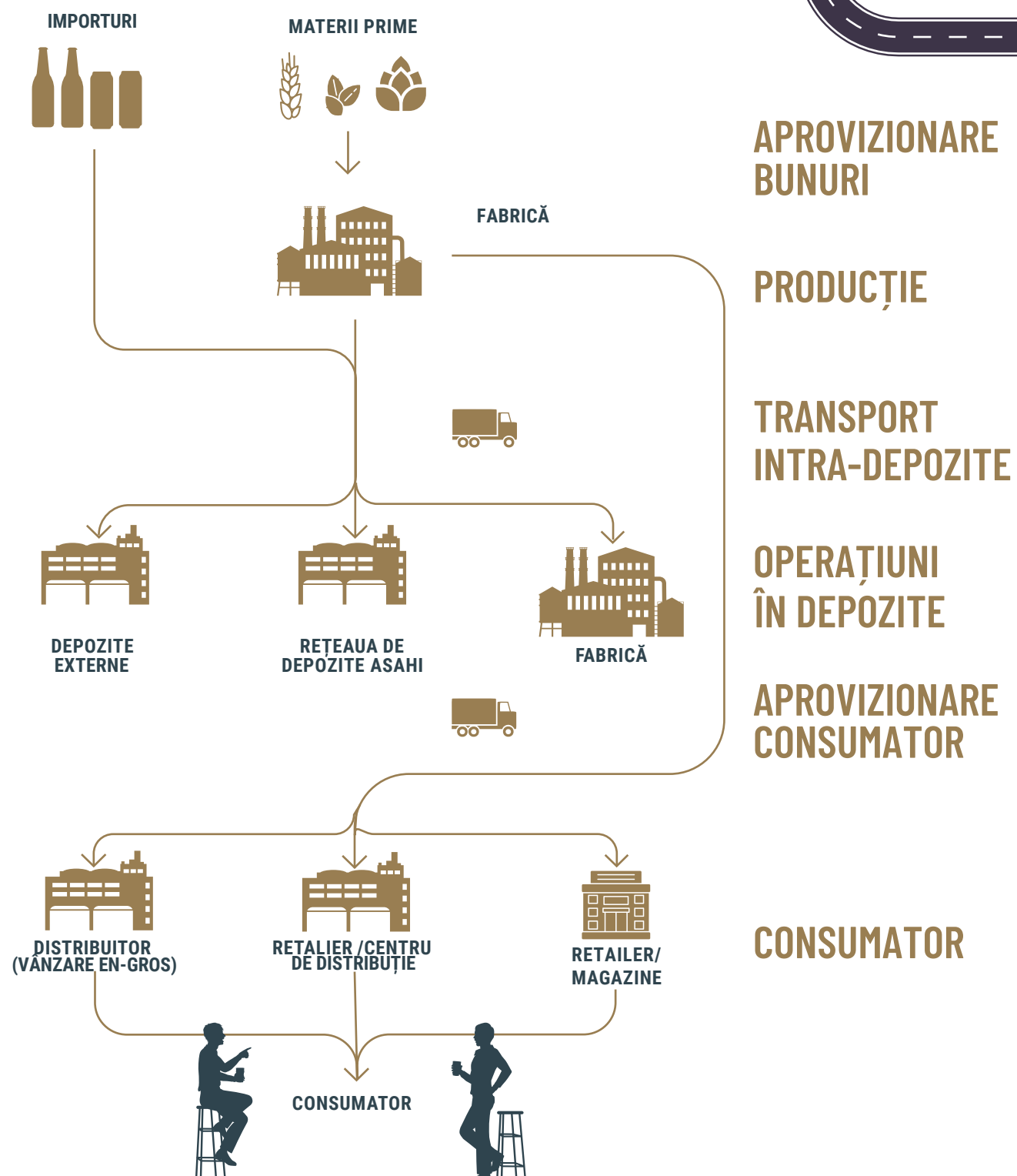
În ceea ce privește investitorii, fiind cel mai mare producător de bere din România, generăm rezultate financiare stabile, iar poziția de lider ne permite să investim în continuare în colaborări care contribuie la creșterea pieței, consolidarea poziției și asigurarea unui model de afaceri sustenabil.

Pentru consumatori oferim o gamă diversificată de produse, adaptate preferințelor lor, cu respectarea celor mai înalte standarde de calitate. Introducem periodic noi produse, adaptăm ambalajele adresând cererea pentru soluții mai prietenoase cu mediul, iar rețeaua noastră extinsă de distribuție garantează accesibilitatea produselor în toată țara.

În ceea ce privește comunitățile locale, am contribuit la dezvoltarea economică prin contribuțiile la bugetele locale în zonele în care ne desfășurăm activitatea și prin crearea a peste 1,600 de locuri de muncă. De asemenea, am susținut lansarea Sistemului de Garanție-Returnare în România, care va aduce un impact semnificativ în colectarea separată a deșeurilor și prevenirea poluării cu ambalaje a comunităților.

Ca lideri pe piața berii din România avem responsabilitatea să fim un exemplu și să ne consolidăm modelul de afaceri și dezvoltarea unui lanț valoric sustenabil, de la aprovizionarea responsabilă a materiilor prime până la livrarea unui produs de înaltă calitate către consumator. Astfel, colaborăm cu furnizori locali și regionali pentru a asigura ingrediente naturale pentru produsele noastre, colaborăm cu diverși parteneri pentru a reduce impactul ambalajelor puse pe piață, implementăm procese eficiente de distribuție către clienți pentru a reduce emisiile și a asigura livrarea produselor noastre în condiții optime.

LANȚUL VALORIC



1.9 STRATEGIE - INTERESELE ȘI PUNCTELE DE VEDERE ALE PĂRȚILOR INTERESATE (SBM-2)

Principalele părți interesate ale companiei sunt consumatorii și clienții, angajații, partenerii de afaceri, acționarii și societatea în ansamblu.

Consultarea cu consumatorii și clienții noștri are ca scop înțelegerea nevoilor lor pentru crearea unor produse de calitate, care să răspundă cererii pieței și astfel să aducă plus valoare tuturor. 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, notorietatea în rândul consumatorilor și percepția acestora asupra produselor noastre, dar și asocierea mărcilor cu sustenabilitatea. Datele culese în urma acestora sunt utilizate pentru a confirma și/sau corecta anumite acțiuni în piață.
- analize ad-hoc, care au obiective specifice (de testare a comunicării, de evaluare a produselor, de alegere a ambalajelor).

Aceste analize ne ajută să avem o înțelegere foarte bună a consumatorilor și tendințelor de consum, iar modul în care le transpunem în planurile de marketing se măsoară ulterior prin mai mulți indicatori, inclusiv atașamentul consumatorilor față de mărcile noastre.

De asemenea, în rândul consumatorilor desfășurăm anual și un studiu cu scopul de a monitoriza percepția asupra subiectelor și inițiativelor legate de sustenabilitate, pentru a lua decizii mai bune și mai eficiente cu privire la activitățile mărcilor noastre. Colectăm opiniile clienților și consumatorilor și datorită interacțiunilor reprezentanților noștri din vânzări cu aceștia sau prin intermediul profilurilor din rețelele sociale ale companiei. În 2024, am derulat și un studiu dedicat mărcii Ciucaș, prin care am încercat să înțelegem cum interferează sustenabilitatea cu viața consumatorilor și care sunt temele și mesajele de sustenabilitate care s-ar potrivi în mod unic acestei mărci.

În ceea ce privește angajații, colectăm feedbackul lor în cadrul consultărilor cu Sindicatul și prin Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților sau Sondajul Global Puls, descrise în detaliu în secțiunea Social, capitolele 3.4 Procese pentru implicarea forței de muncă etc. și 3.5 Procese de remediare a impactului negativ etc.

De la partenerii de afaceri colectăm feedback în cadrul întâlnirilor desfășurate de-a lungul anului, precum și în cadrul unor forumuri și evenimente dedicate. Un astfel de exemplu este "Ziua Distribuitorilor", care are loc o dată pe an și reunește toți colaboratorii Ursus Breweries din zona de distribuție pentru a împărtăși bune practici și a identifica nevoile acestora în relație cu compania. De asemenea, interacționăm cu diverși parteneri în cadrul unor ateliere de dezvoltare organizate, a auditurilor periodice, dar și a unor studii desfășurate de către Grup la nivel regional. Mai multe detalii despre consultările anuale la nivelul Asahi Group Holdings se regăsesc în raportul de sustenabilitate aferent 2023, disponibil aici. Anual, participăm și în cadrul unui studiu sindicalizat derulat în rândul retailerilor și reprezentanților FMCG. Scopul acestei cercetări este de a evalua relațiile de afaceri dintre parteneri, prezentând informații și zone de interes pentru îmbunătățirea colaborării urmărind patru factori de implicare: parteneriat, execuție, reputație și viziune. Sunt evaluate 28 de criterii, inclusiv aspecte legate de dezvoltare durabilă, precum existența unor obiective clare de sustenabilitate, implementarea de programe în linie cu aceste obiective și împărtășirea obiectivelor cu partenerii pentru a-i ajuta să înțeleagă mai bine strategiile și inițiativele.

Față de acționarii companiei, menținem un dialog transparent prin raportări periodice privind performanța financiară și inițiativele de sustenabilitate. Interesele specifice ale acestora sunt comunicate către companie anual în cadrul Adunării Generale a Acționarilor sau periodic prin comunicările intermediare de către reprezentanții Asahi Europe & International.

În ceea ce privește societatea și comunitățile în care operăm, consultarea are loc în cadrul proiectelor de responsabilitate socială desfășurate, direct sau prin formulare de feedback, precum și în cadrul întâlnirilor de afaceri sau a evenimentelor unde participăm alături de autoritățile locale sau centrale.

Rezultatele acestor consultări sunt transmise Comitetului Executiv în situațiile în care impactul este semnificativ sau poate influența deciziile de afaceri. În caz contrar, ele sunt tratate la nivelul fiecărei funcțiuni, unde sunt dezvoltate planuri de acțiune pentru adresarea intereselor părților interesate, dacă este cazul.

1.10 STRATEGIE - IMPACTURI MATERIALE, RISURI ȘI OPORTUNITĂȚI ȘI INTERACȚIUNEA ACESTORA CU STRATEGIA ȘI MODELUL DE AFACERI (SBM-3)

IMPACTURILE LEGATE DE SUSTENABILITATE IDENTIFICATE

Impacturile, riscurile și oportunitățile, împreună cu rezultatele validate ale evaluării acestora de către părțile interesate decizionale, sunt prezentate în tabelele din acest capitol. Acesta include detalii despre modul în care aceste elemente influențează, fie negativ, fie pozitiv, mediul, oamenii, societatea sau economia, precum și informații despre orizontul de timp și poziția lor în cadrul lanțului valoric.

Impacturile evaluate cu un nivel de semnificație sunt descrise în tabelul următor, alături de tipul de impact (actual sau potențial), caracterul de impact (pozitiv sau negativ). Localizarea pe lanțul valoric și orizontul de timp în care impacturile s-ar putea materializa nu au fost estimate pentru actualul exercițiu de materialitate.

SUBIECTE MATERIALE: MEDIU

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
SCHIMBĂRILE CLIMATICE ȘI TRANZIȚIA ENERGETICĂ ADAPTAREA LA SCHIMBĂRILE CLIMATICE			
Frecvența crescută a evenimentelor meteorologice extreme: întreruperi ale lanțurilor de aprovizionare și ale programelor de producție din cauza inundațiilor, furtunilor și valurilor de căldură.	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
Lipsa apei: Disponibilitatea redusă a apei pentru procesele de fabricare a berii, ceea ce duce la potențiale opriri ale producției sau la creșterea costurilor	Potențial	Negativ	Semnificație moderată (38%)
ATENUAREA SCHIMBĂRILOR CLIMATICE			
Cerințe de reducere a emisiilor de carbon	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
ENERGIE			
Consum mare de energie: consum semnificativ de energie în procesele de fabricare a berii, refrigerare și distribuție, contribuind la costurile operaționale și la amprenta de carbon	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
Tranziția la energie 100% regenerabilă va duce la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și a dependenței de combustibilii fosili	Actual	Pozitiv	Semnificație substanțială (100%)
MANAGEMENTUL APEI CONSUMUL DE APĂ, EXTRAȚIA ȘI EVACUAREA			
Consumul mare de apă	Potențial	Negativ	Semnificație moderată (38%)
Extracția apei: extragerea unor volume mari de apă din surse locale, care afectează disponibilitatea pentru alte utilizări	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (19%)
MANAGEMENTUL APEI ȘI STRATEGII DE CONSERVARE			
Management îmbunătățit al resurselor: strategii eficiente de gestionare a apei care conduc la un impact redus asupra mediului și o utilizare sustenabilă a apei	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (25%)

SUBIECTE MATERIALE: **MEDIU**

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
ECONOMIA CIRCULARĂ INTRĂRI ȘI IEȘIRI DE RESURSE			
Consumul de resurse: intrări semnificative de materii prime	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (4%)
Consumul de resurse: afluxuri semnificative de energie utilizată în operațiunile de fabricare a berii	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
Eliminarea deșeurilor și a subproduselor în mediul înconjurător sau în sistemele de gestionare a deșeurilor	Actual	Negativ	Semnificație redusă (25%)
GENERAREA ȘI GESTIONAREA DE DEȘEURI			
Producerea deșeurilor solide și a apelor uzate din procesele de fabricare a berii	Actual	Negativ	Semnificație redusă (25%)
AMBALAREA SUSTENABILĂ - INIȚIATIVE DE ECONOMIE CIRCULARĂ			
Reducerea deșeurilor din producție, scăderea cantității de deșeuri trimise la gropile de gunoi prin reutilizarea sau reciclarea materialelor	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (13%)
Reducerea deșeurilor din ambalaje	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (19%)
Obiective pentru ambalajele reutilizabile pentru băuturi alcoolice și nealcoolice până în 2030	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (56%)
Utilizarea conținutului reciclat în ambalaje PET (rPET)	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (56%)

SUBIECTE MATERIALE: **SOCIAL**

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
CONDIȚII DE MUNCĂ CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI LOCURI DE MUNCĂ SIGURE			
Bunăstarea angajaților: furnizarea de salarii echitabile, siguranța locului de muncă și condiții de muncă susținătoare care afectează satisfacția și productivitatea generală a angajaților	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (38%)
DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE			
Stabilitatea locului de muncă: practicile de angajare care afectează siguranța locului de muncă pe termen lung și oportunitățile de dezvoltare a carierei pentru angajați	Potențial	Pozitiv	Semnificație substanțială (75%)
SĂNĂTATE ȘI SECURITATE LA LOCUL DE MUNCĂ SĂNĂTATE ȘI SECURITATE			
Siguranța la locul de muncă: implementarea măsurilor și protocoalelor de siguranță pentru prevenirea accidentelor și a problemelor de sănătate la locul de muncă.	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (56%)
DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE			
Diversitatea la locul de muncă: crearea unei forțe de muncă diverse care să reflecte diferite medii și perspective	Actual	Pozitiv	Semnificație moderată (50%)
Egalitate și incluziune: asigurarea oportunităților egale și a practicilor incluzive pentru toți angajații, indiferent de sex, rasă sau mediu	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (25%)
COMUNITĂȚI AFECTATE DREPTURILE ECONOMICE, SOCIALE ȘI CULTURALE ALE COMUNITĂȚILOR			
Dezvoltare economică: contribuții la dezvoltarea economică locală prin crearea de locuri de muncă, aprovizionare locală și investiții în infrastructura comunitară	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (13%)
IMPACTUL UTILIZĂRII TERENURILOR ȘI A RESURSELOR			
Epuizarea resurselor: impact asupra resurselor locale, cum ar fi apa, mineralele sau terenurile agricole, care afectează accesul comunității și mijloacele de trai	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (4%)



SUBIECTE MATERIALE: **SOCIAL**

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
CONDIȚII DE MUNCĂ IMPLICAREA COMUNITĂȚII ȘI INIȚIATIVE DE DEZVOLTARE			
Relații îmbunătățite: relații consolidate cu comunitățile afectate prin comunicare și colaborare transparente	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (25%)
CALITATEA INGREDIENTELOR ȘI TRASABILITATEA SIGURANȚA PRODUSELOR ȘI CALITATEA			
Siguranța și sănătatea clienților	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
Calitatea produselor	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
MARKETING ȘI ETICHETAREA PRODUSELOR DREPTURILE CONSUMATORILOR ȘI SECURITATEA DATELOR			
Reglementare privind protecția datelor - creșterea cadrului de reglementare (protecția datelor consumatorilor, angajaților)	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (25%)
PRACTICI DE MARKETING RESPONSABIL			
Publicitatea lipsită de etică poate induce în eroare consumatorii	Potențial	Negativ	Semnificație redusă (13%)

SUBIECTE MATERIALE: **GUVERNANȚĂ**

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
ETICĂ ÎN AFACERI GUVERNANȚĂ ȘI CULTURĂ CORPORATIVĂ			
Structura de guvernare: stabilirea unei structuri de guvernare puternice care sprijină transparența, responsabilitatea și procesele eficiente de luare a deciziilor	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (25%)
Cultura organizațională: influențarea culturii corporative prin practici de conducere, standarde etice și valori organizaționale	Potențial	Pozitiv	Semnificație redusă (25%)

SUBIECTE MATERIALE: **GUVERNANȚĂ**

IMPACT	TIP IMPACT	CARACTER IMPACT	SEMNIFICAȚIE
ETICĂ ÎN AFACERI MĂSURI ANTI-CORUPȚIE			
Măsuri de prevenire a corupției	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (38%)
Conformitatea cu reglementările legale	Potențial	Pozitiv	Semnificație moderată (56%)
PROTECȚIA AVERTIZORILOR ȘI PRACTICI ETICE			
Încurajarea raportării: furnizarea de mecanisme pentru ca angajații să raporteze comportamente neetice sau încălcări fără teama de represalii	Potențial	Pozitiv	Semnificație substanțială (75%)
Încurajarea raportării: furnizarea de mecanisme pentru ca părțile interesate să raporteze comportamente neetice sau încălcări fără teama de represalii	Potențial	Pozitiv	Semnificație scăzută (8%)
APROVIZIONARE SUSTENABILĂ APROVIZIONARE SUSTENABILĂ			
Eficiența resurselor: Implementarea practicilor de aprovizionare durabilă poate duce la o utilizare mai eficientă a resurselor naturale, reducând impactul asupra mediului	Potențial	Negativ	Semnificație moderată (38%)
APROVIZIONARE SUSTENABILĂ GESTIONAREA RELAȚIILOR CU FURNIZORII, INCLUSIV A PRACTICILOR DE PLATĂ			
Stabilitatea lanțului de aprovizionare: relațiile puternice de colaborare cu furnizorii contribuie la un lanț de aprovizionare stabil și de încredere, asigurând continuitatea operațiunilor	Potențial	Negativ	Semnificație scăzută (8%)

Pragul de semnificație pentru impacturile materiale a fost setat la 30%. Astfel, impacturile aferente unor sub-teme, respectiv unor subiecte materiale care au avut un grad de semnificație de peste 30% au devenit materiale. Consolidarea impacturilor s-a realizat la nivel de sub-temă iar sub-temele au fost consolidate ulterior la nivel de subiect. Pentru subiectele materiale s-a urmărit raportarea cu referință la standardele ESRS.

În ceea ce privește impacturile cu un grad de semnificație redus, sub 30%, consolidate și într-un subiect material care a reieșit ca imaterial, pentru acestea s-a urmărit raportarea voluntară a cerințelor minime din standardele de raportare. Pentru subiectele materiale specifice pentru companie: „Prezența pe piață” și „Consumul responsabil de alcool” nu s-a realizat o analiză pentru impacturile din aceste arii. Evaluarea lor a avut loc printr-un chestionar simplificat, de către stakeholderii interni și externi implicați în proces iar raportarea pe aceste subiecte are loc voluntar, urmărind cerințele minime de raportare.

SEMNIFICAȚIA IMPACTURILOR

SUBIECT MATERIAL	SEMNIȚAȚIE SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	SEMNIȚAȚIE SUB-TEMĂ
MEDIU			
Schimbările climatice și tranziția energetică	Material	Adaptarea schimbărilor climatice	Material
		Adaptarea schimbărilor climatice	Imaterial
		Energie	Material
Managementul apei	Material	Consumul de apă, extracția și evacuarea	Material
		Managementul apei și strategii de conservare	Imaterial
Economia circulară	Material	Intrări și ieșiri de resurse	Imaterial
		Generarea și gestionarea de deșeuri	Imaterial
		Ambalarea sustenabilă - inițiative de economie circulară	Material
SOCIAL			
Condiții de muncă	Material	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Material
Dezvoltarea resurselor umane	Material	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Material
Sănătatea și siguranța la locul de muncă	Material	Sănătate și siguranță	Material
Diversitate, echitate și incluziune	Material	Diversitate, echitate și incluziune (diversitatea la locul de muncă)	Material
		Diversitate, echitate și incluziune (diversitatea la locul de muncă)	Imaterial
Comunități afectate	Imaterial	Drepturile economice, sociale și culturale ale comunităților	Imaterial
		Impactul utilizării terenurilor și a resurselor	Imaterial
		Implicarea în comunitate și inițiative de dezvoltare	Imaterial

SEMNIFICAȚIA IMPACTURILOR

SUBIECT MATERIAL	SEMNIFICAȚIE SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	SEMNIFICAȚIE SUB-TEMĂ
SOCIAL			
Calitatea ingredientelor și trasabilitatea	Imaterial	Siguranța produselor și calitatea	Imaterial
Marketing și etichetarea produselor	Imaterial	Drepturile consumatorilor și securitatea datelor	Imaterial
		Practici de marketing responsabil	Imaterial
GUVERNANȚĂ			
etică în afaceri	Material	Guvernanță și cultură corporativă	Imaterial
		Măsuri anti-corupție	Material
		Protecția avertizorilor și practici etice	Material
Gestionarea relațiilor cu partenerii	Imaterial	Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv a practicilor de plată	Imaterial
Aprovizionare sustenabilă	Material	Aprovizionare sustenabilă	Material

RISCURILE ȘI OPORTUNITĂȚILE LEGATE DE SUSTENABILITATE IDENTIFICATE

În tabelul următor sunt descrise riscurile și oportunitățile identificate și evaluate. Localizarea pe lanțul valoric și orizontul de timp în care riscurile și oportunitățile s-ar putea materializa nu a fost estimat pentru actualul exercițiu de materialitate.

Fiind primul exercițiu de analiză de dublă materialitate al companiei, nu au existat modificări legate de perioadele anterioare, atât pentru riscuri și oportunități cât și pentru impacturi.

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
MEDIU			
Schimbările climatice și tranziția energetică	Adaptarea schimbărilor climatice	Risc: Daune fizice aduse infrastructurii (Facilități cu risc de deteriorare din cauza fenomenelor meteorologice extreme)	Semnificație scăzută (19%)
		Risc: Vulnerabilitatea lanțului de aprovizionare - întrerupere din cauza străzilor blocate, lărgirea asfaltului, devierea rutelor de transport etc.	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Vulnerabilitatea lanțului de aprovizionare - Întreruperea aprovizionării cu materii prime din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile care afectează randamentele agricole	Semnificație moderată (38%)
		Oportunitate: Investiții în infrastructură rezistentă	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Diversificarea surselor de apă: implementarea sistemelor avansate de management și reciclare a apei pentru a atenua impactul deficitului de apă	Semnificație moderată (38%)
	Atenuarea schimbărilor climatice	Risc: Costuri de conformitate cu reglementările (costuri crescute asociate cu îndeplinirea noilor standarde și reglementări privind emisiile)	Semnificație moderată (38%)
		Oportunitate: Adoptarea tehnologiilor cu emisii scăzute de carbon (investiții în procese și echipamente eficiente din punct de vedere energetic pentru a reduce emisiile de carbon)	Semnificație moderată (38%)
	Energie	Risc: Volatilitatea prețului energiei (prețurile energiei pot afecta costurile operaționale și profitabilitatea)	Semnificație moderată (50%)
		Oportunitate: Investiții în energie regenerabilă (tranziție la surse de energie regenerabilă (de exemplu, solar, eolian) pentru a reduce costurile cu energia și amprenta de carbon)	Semnificație moderată (56%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
MEDIU			
Managementul apei	Consumul de apă, extracția și evacuarea	Risc: Relații cu comunitatea - impact negativ asupra relațiilor cu comunitatea dacă utilizarea apei afectează sursele locale de apă	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Îmbunătățirea eficienței apei (Implementarea tehnologiilor pentru reducerea consumului de apă și îmbunătățirea eficienței proceselor de fabricare a berii)	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Reciclarea apei (dezvoltarea sistemelor de reciclare și reutilizare a apei în cadrul proceselor de producție pentru a minimiza retragerea)	Semnificație scăzută (6%)
	Managementul apei și strategii de conservare	Risc: Costuri de implementare: Costuri ridicate asociate cu dezvoltarea și implementarea strategiilor avansate de gestionare și conservare a apei	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Programe de conservare a apei (dezvoltarea și implementarea programelor de conservare a apei pentru a reduce consumul general de apă)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Colaborare cu autoritățile locale (parteneriat cu autoritățile și organizațiile locale pentru a îmbunătăți practicile de gestionare a apei și a aborda provocările locale legate de apă)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Investiții în tehnologie (investiții în tehnologii și practici inovatoare de economisire a apei pentru a îmbunătăți eficiența generală a apei.)	Semnificație scăzută (6%)
	Economia circulară	Risc: Conformitatea cu reglementările (risc de nerespectare a reglementărilor privind gestionarea deșeurilor și utilizarea resurselor, care poate duce la amenzi)	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Impactul asupra mediului (Efecte negative asupra mediului de la eliminarea necorespunzătoare a deșeurilor sau managementul ineficient al resurselor)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Programe de Reducere a Deșeurilor (Implementarea programelor pentru a minimiza generarea de deșeuri și pentru a îmbunătăți practicile de gestionare a deșeurilor)	Semnificație scăzută (13%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
MEDIU			
Economia circulară	Intrări și ieșiri de resurse	Oportunitate: Îmbunătățirea eficienței resurselor (îmbunătățirea eficienței utilizării resurselor pentru a reduce consumul și a reduce costurile operaționale)	Semnificație scăzută (13%)
	Generarea și gestionarea de deșeuri	Risc: Costuri operaționale (costuri crescute legate de gestionarea deșeurilor și achiziția de materii prime)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Sisteme avansate de management al deșeurilor (investiții în sisteme pentru a manipula, recicla și reutiliza în mod corespunzător materialele deșeurilor)	Semnificație scăzută (6%)
	Ambalarea sustenabilă - inițiative de economie circulară	Risc: Costuri de implementare - Costuri inițiale ridicate pentru tranziția la practici și tehnologii de economie circulară - pentru deșeurile de producție	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Costuri de implementare - Costuri inițiale ridicate pentru tranziția la practici și tehnologii de economie circulară, pentru reducerea deșeurilor de ambalaje	Semnificație scăzută (19%)
		Risc: Costuri suplimentare, precum: • Nerespectarea obiectivelor legislative poate duce la amenzi, acțiuni legale sau alte sancțiuni • Costurile inițiale semnificative pentru noile sisteme de ambalare, infrastructură și tehnologie pot solicita resurse financiare. • Pentru costurile suplimentare există posibilitatea de a fi transferate consumatorilor, ceea ce poate afecta vânzările • Costuri mai mari pentru curățarea, întreținerea și gestionarea ambalajelor reutilizabile în comparație cu opțiunile de unică folosință • Gestionarea returnării și redistribuirii ambalajelor reutilizabile adaugă complexitate și costuri lanțului de aprovizionare. Integrarea noilor tehnologii de ambalare în sistemele de producție existente poate reprezenta o provocare importantă și un proces costisitor	Semnificație moderată (38%)
		Risc: Fiabilitatea aprovizionării - disponibilitatea rPET de înaltă calitate poate fi inconsecventă, ceea ce poate duce la lipsuri de aprovizionare sau la creșterea costurilor	Semnificație scăzută (13%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
MEDIU			
Economia circulară	Ambalarea sustenabilă - inițiative de economie circulară	Risc: Costuri mai mari - Costul inițial al aprovizionării și procesării rPET poate fi mai mare decât PET-ul virgin, mai ales dacă sunt necesare puritate și calitate ridicate	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Proiectarea de soluții pentru a minimiza consumul de materiale	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Design de produs pentru longevitate (proiectarea produselor și a ambalajelor având în vedere cicluri de viață mai lungi și reciclabilitate)	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Economii de costuri pe termen lung - deși investițiile inițiale ar putea fi mari, ambalajele reutilizabile pot duce la economii pe termen lung prin reducerea costurilor materialelor și a taxelor de eliminare a deșeurilor	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Amprenta de mediu redusă: Reducerea impactului asupra mediului prin ambalaje reutilizabile se aliniază cu obiectivele de responsabilitate socială corporativă	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Avantaj pentru adoptarea timpurie: a fi printre primii care respectă reglementările și obiectivele impuse poate oferi un avantaj competitiv	Semnificație scăzută (6%)
SOCIAL			
Condiții de muncă	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Risc: Retenția angajaților (condiții improprii de muncă sau nesiguranță a locului de muncă care duc la rate mai mari de rotație și costuri asociate de recrutare și formare)	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Condiții de muncă îmbunătățite (îmbunătățirea condițiilor de muncă prin facilități mai bune, salarii echitabile și securitatea locului de muncă pentru a stimula moralul și menținerea angajaților)	Semnificație moderată (56%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
SOCIAL			
Dezvoltarea resurselor umane	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Risc: Retenția angajaților (condiții improprii de muncă sau nesiguranță a locului de muncă care duc la rate mai mari de rotație și costuri asociate de recrutare și formare)	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Programe de dezvoltare a carierei (Implementarea programelor de formare și dezvoltare a carierei pentru a sprijini creșterea angajaților și satisfacția în muncă)	Semnificație moderată (56%)
Sănătatea și siguranța la locul de muncă	Sănătatea și securitatea	Risc: Accidente și vătămări (risc de accidente la locul de muncă sau răni care duc la potențiale răspunderi legale și costuri crescute de asigurare)	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Respectarea conformității reglementărilor ce țin de sănătate (Nerespectarea reglementărilor de sănătate și siguranță care duce la amenzi și daune reputației)	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Nerespectarea măsurilor de siguranță pentru noii lucrători cu nevoi speciale (de exemplu, persoane cu dizabilități)	Semnificație moderată (38%)
		Oportunitate: Programe de siguranță îmbunătățite (investirea și aplicarea unor protocoale cuprinzătoare de sănătate și siguranță pentru a reduce accidentele la locul de muncă și pentru a promova un mediu de lucru sigur)	Semnificație moderată (56%)
		Oportunitate: Audituri de sănătate și siguranță și instruire	Semnificație moderată (38%)
Diversitate, echitate și incluziune	Diversitate, echitate și incluziune (Diversitatea la locul de muncă)	Risc: Afirmatii privind discriminarea (Riscul de a confrunta unele acțiuni în justiție sau daune reputaționale din cauza practicilor inadecvate de diversitate, egalitate și incluziune)	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Recrutarea de talente (Provocări potențiale în atragerea și reținerea talentelor de top dacă practicile de diversitate și incluziune nu sunt bine implementate)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Instruire pentru diversitate (oferirea de programe de formare pentru a promova diversitatea, echitatea și incluziunea la locul de muncă)	Semnificație moderată (38%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
SOCIAL			
Diversitate, echitate și incluziune	Diversitate, echitate și incluziune (Diversitatea la locul de muncă)	Oportunitate: Politici incluzive (dezvoltarea și aplicarea politicilor care asigură șanse egale și susțin un mediu de lucru divers și incluziv)	Semnificație scăzută (6%)
Comunități afectate	Drepturile economice, sociale și culturale ale comunităților	Risc: Promisiuni neîndeplinite (Nerespectarea obiectivelor de investiții comunitare duce la nemulțumire și conflicte)	Semnificație scăzută (19%)
		Oportunitate: Programe de dezvoltare comunitară (Inițierea sau sprijinirea programelor care sporesc dezvoltarea economică locală, bunăstarea socială și conservarea culturii)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Programe de dezvoltare comunitară (Inițierea sau sprijinirea programelor care sporesc dezvoltarea economică locală, bunăstarea socială și conservarea culturii)	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Responsabilitatea socială corporativă (Implementarea inițiativelor CSR care se concentrează pe respectarea și promovarea drepturilor și bunăstării comunităților locale)	Semnificație scăzută (6%)
	Impactul utilizării terenurilor și al resurselor	Risc: Lipsa resurselor (utilizarea excesivă sau epuizarea resurselor locale care duce la deficit și la potențiale conflicte cu comunitățile)	Semnificație scăzută (19%)
		Oportunitate: Eficiența resurselor (Implementarea măsurilor de eficiență a resurselor pentru a reduce impactul asupra resurselor locale și pentru a sprijini durabilitatea comunității pe termen lung)	Semnificație scăzută (13%)
	Implicarea în comunitate și inițiative de dezvoltare	Risc: Practici slabe de implicare (riscul de implicare ineficientă a comunității care duce la neînțelegeri, conflicte sau lipsă de sprijin din partea comunităților locale)	Semnificație scăzută (19%)
		Risc: Excluderea părților interesate (riscul de a exclude părțile interesate cheie din procesul de implicare, ceea ce duce la nemulțumire și rezistență)	Semnificație scăzută (19%)
		Oportunitate: Consultarea comunității și dialogul continuu	Semnificație scăzută (6%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
SOCIAL			
Comunități afectate	Implicarea în comunitate și inițiative de dezvoltare	Oportunitate: Proiecte de dezvoltare pentru o mai bună comunicare cu comunitatea	Semnificație scăzută (6%)
Calitatea ingredientelor și trasabilitatea	Siguranța produselor și calitatea	Risc: Probleme de siguranță (risc de retragere a produselor din cauza problemelor de siguranță, defecte sau contaminare, care pot afecta încrederea consumatorilor și pot duce la pierderi financiare)	Semnificație scăzută (19%)
		Risc: Publicitate negativă (acoperire media și reacție publică ca răspuns la incidente de siguranță sau eșecuri de calitate)	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Nerespectarea reglementărilor (riscuri legale și sancțiuni asociate cu nerespectarea reglementărilor privind siguranța și calitatea produselor)	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Programe de asigurare a calității	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Feedbackul consumatorilor	Semnificație scăzută (6%)
Marketing și etichetarea produselor	Drepturile consumatorilor și securitatea datelor	Risc: Încălări ale datelor (încălări ale confidențialității și eșecuri de conformitate)	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Publicitate înșelătoare	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Plângeri din partea consumatorilor	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Probleme legate de gestionarea inadecvată a plângerilor consumatorilor sau a cererilor de despăgubire	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Măsuri de protecție a datelor (Implementarea măsurilor de protecție, inclusiv criptarea, stocarea securizată și audituri regulate pentru a asigura conformitatea cu legile de confidențialitate)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Transparență și comunicare (Îmbunătățirea transparenței în practicile de colectare a datelor și comunicarea clară a politicilor de confidențialitate către consumatori)	Semnificație scăzută (13%)

SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
SOCIAL			
Marketing și etichetarea produselor	Practici de marketing responsabil	Risc: Afirmații înșelătoare	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Acțiuni de reglementare (Penalități și sancțiuni din partea organismelor de reglementare pentru nerespectarea standardelor și reglementărilor de publicitate)	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Pe măsură ce consumatorii se orientează către produse mai sănătoase, ar putea exista o scădere a cererii de băuturi alcoolice tradiționale, ceea ce duce la scăderea vânzărilor și a veniturilor. Reglementările pot limita oportunitățile de publicitate pentru băuturile alcoolice, impactând strategiile de marketing.	Semnificație moderată (38%)
		Oportunitate: Implicarea părților interesate (implicarea părților interesate pentru a se asigura că practicile de marketing sunt aliniate cu așteptările societății și cu standardele etice)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunitate: Marketing inovator (folosind strategii de marketing inovatoare și responsabile care evidențiază beneficiile produsului fără a induce în eroare consumatorii)	Semnificație scăzută (6%)
		Oportunități portofoliu de produse: - diversificarea în opțiuni de băuturi mai sănătoase, cum ar fi bere cu conținut scăzut de alcool, fără alcool sau băuturi orientate spre sănătate, poate atrage noi segmente de clienți; - adaptarea la preferințele consumatorilor pentru produse mai sănătoase poate îmbunătăți reputația mărcii și o poate alinia la tendințele actuale în materie de sănătate și bunăstare; - parteneriate strategice pentru a completa portofoliul;	Semnificație scăzută (25%)
GUVERNANȚĂ			
Etică în afaceri	Cultură și guvernanță corporativă	Risc: Nerespectarea reglementărilor (Potențiale repercursiuni juridice și financiare din nerespectarea reglementărilor și standardelor de guvernanță corporativă)	Semnificație moderată (38%)
		Risc: Conduita Etică Incorectă	Semnificație scăzută (25%)

SEMNIIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	RISC/OPORTUNITATE	SEMNIIFICAȚIE RISC/OPORTUNITATE
GUVERNANȚĂ			
etică în afaceri	Cultură și guvernanță corporativă	Oportunitate: Consolidarea practicilor de guvernare	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Cultivarea unei culturi pozitive	Semnificație scăzută (13%)
	Măsurile anti-corupție	Risc: Mita - Riscul de mită și tranzacții financiare neetice care duc la sancțiuni legale și daune reputației	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Daune reputaționale (Daune aduse reputației mărcii din cauza asocierii cu practici sau scandaluri de corupție)	Semnificație scăzută (13%)
		Oportunitate: Mecanisme de audit	Semnificație scăzută (13%)
	Protecția avertizorilor și practici etice	Risc: Represalii împotriva avertizorilor	Semnificație scăzută (19%)
		Risc: Cultura tăcerii (Dezvoltarea unei culturi a tăcerii în care angajații sunt reticenți să vorbească din cauza fricii de repercusiuni)	Semnificație scăzută (50%)
		Oportunitate: Instruire și comunicare etică și promovarea transparenței	Semnificație scăzută (6%)
Gestionarea relațiilor cu partenerii	Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv a practicilor de plată	Risc: Dependența de furnizori	Semnificație scăzută (13%)
		Risc: Aprovizionarea instabilă	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Costuri mai mari pentru agricultură și recolte sustenabile	Semnificație scăzută (38%)
		Oportunitate: Diversificarea furnizorilor	Semnificație scăzută (13%)
Aprovizionare sustenabilă	Aprovizionare sustenabilă	Risc: Supraexploatare: Risc de supraexploatare a resurselor naturale dacă practicile de aprovizionare nu sunt durabile, ceea ce duce la degradarea mediului pe termen lung	Semnificație scăzută (6%)
		Risc: Lipsa resurselor: epuizarea materiilor prime critice, impactând disponibilitatea și costul resurselor	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Certificări de sustenabilitate	Semnificație scăzută (25%)
		Oportunitate: Inovații în aprovizionare	Semnificație scăzută (13%)

În evaluarea riscurilor și oportunităților nu au fost cuantificate efectele financiare actuale și anticipate ale impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative asupra modelului de afaceri, a lanțului valoric, a strategiei și a procesului decizional, însă s-a avut în vedere perspectiva financiară în acest proces. Această analiză are rolul de a indica într-un stadiu incipient semnificația riscurilor și oportunităților pentru companie, în legătură cu impacturile de sustenabilitate și subiectele materiale aferente. Pentru următoarele procese de analiză de materialitate se consideră îmbunătățirea evaluării riscurilor și oportunităților, cuantificarea efectelor financiare actuale și anticipate asupra modelului de afaceri, a lanțului valoric, a strategiei și a procesului decizional, precum și modul în care Ursus Breweries va reacționa la aceste efecte, inclusiv la orice modificări eventuale aduse strategiei sau modelului său de afaceri ca parte a acțiunilor sale de abordare a unor impacturi sau riscuri semnificative specifice ori pentru a urmări anumite oportunități materiale.

Nu au fost calculate sau evaluate efectele financiare curente ale riscurilor și oportunităților semnificative ale Ursus Breweries asupra poziției financiare, performanței financiare și fluxurilor de trezorerie, ori riscurile și oportunitățile semnificative pentru care există un risc semnificativ de ajustare semnificativă, în următoarea perioadă anuală de raportare, a valorilor contabile ale activelor și datoriilor raportate în situațiile financiare aferente. Astfel, nu sunt stabilite la momentul actual planuri de investiții sau surse de finanțare legate de efectele financiare anticipate ale riscurilor și oportunităților.

În prezenta evaluare a riscurilor și oportunităților nu s-a realizat o analiză a rezilienței strategiei și a modelului de afaceri al Ursus Breweries în ceea ce privește capacitatea acesteia de a aborda impacturile și riscurile sale semnificative și de a profita de oportunitățile sale semnificative.

SEMNIIFICAȚIA FINANCIARĂ

SUBIECT MATERIAL	SEMNIIFICAȚIE SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	SEMNIIFICAȚIE SUB-TEMĂ
MEDIU			
Schimbările climatice și tranziția energetică	Semnificație moderată (56%)	Adaptarea schimbărilor climatice	Semnificație moderată (38%)
		Atenuarea schimbărilor climatice	Semnificație moderată (38%)
		Energie	Semnificație moderată (56%)
Managementul apei	Semnificație scăzută (13%)	Consumul de apă, extracția și evacuarea	Semnificație scăzută (13%)
		Managementul apei și strategii de conservare	Semnificație scăzută (6%)
Economie circulară	Semnificație moderată (38%)	Intrări și ieșiri de resurse	Semnificație scăzută (13%)
		Generarea și gestionarea de deșeuri	Semnificație scăzută (6%)
		Ambalarea sustenabilă - inițiative de economie circulară	Semnificație moderată (38%)

SEMNIIFICAȚIA FINANCIARĂ

SUBIECT MATERIAL	SEMNIIFICAȚIE SUBIECT MATERIAL	SUB-TEMĂ	SEMNIIFICAȚIE SUB-TEMĂ
SOCIAL			
Condiții de muncă	Semnificație moderată (56%)	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Semnificație moderată (56%)
Dezvoltarea resurselor umane	Semnificație moderată (56%)	Condiții de muncă și locuri de muncă sigure	Semnificație moderată (56%)
Sănătatea și siguranța la locul de muncă	Semnificație moderată (56%)	Sănătatea și securitatea	Semnificație moderată (56%)
Diversitate, etică și incluziune	Semnificație moderată (38%)	Diversitate, echitate și incluziune (Diversitatea la locul de muncă)	Semnificație moderată (38%)
Comunități afectate	Semnificație scăzută (25%)	Drepturile economice, sociale și culturale ale comunităților	Semnificație scăzută (25%)
		Impactul utilizării terenurilor și al resurselor	Semnificație scăzută (19%)
		Implicarea în comunitate și inițiative de dezvoltare	Semnificație scăzută (19%)
Calitatea ingredientelor și trasabilitatea	Semnificație scăzută (19%)	Siguranța produselor și calitatea	Semnificație scăzută (19%)
Marketing și etichetarea produselor	Semnificație moderată (38%)	Drepturile consumatorilor și securitatea datelor	Semnificație scăzută (13%)
		Practici de marketing responsabil	Semnificație moderată (38%)
Etică în afaceri	Semnificație moderată (50%)	Cultură și governanță corporativă	Semnificație moderată (38%)
		Măsuri anti-corupție	Semnificație scăzută (13%)
		Protecția avertizorilor și practici etice	Semnificație moderată (50%)
Gestionarea relațiilor cu partenerii	Semnificație moderată (38%)	Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv a practicilor de plată	Semnificație moderată (38%)
Aprovizionare sustenabilă	Semnificație scăzută (25%)	Aprovizionare sustenabilă	Semnificație scăzută (25%)

1.11 MANAGEMENTUL IMPACTURILOR, RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR (IRO) - INFORMAȚII PRIVIND PROCESUL DE EVALUARE A PRAGULUI DE SEMNIIFICAȚIE (IRO-1)

PROCESUL DE ANALIZĂ DUBLĂ MATERIALITATE

Ultima analiză de materialitate a Ursus Breweries s-a realizat în urmă cu 4 ani, urmărind principiile de bază ale standardelor GRI 2016. În urma acestei analize, multiple subiecte materiale au fost identificate, iar pentru a actualiza procesul de analiză de materialitate și a îmbunătăți procesul de raportare, relevanța subiectelor identificate anterior a fost verificată. Astfel, unele subiectele ce nu reprezintă o relevanță sporită pentru companie au fost excluse preliminar și alte subiecte au fost consolidate sub un alt subiect cuprinzător și comun. Procesul actual de analiză de materialitate a inclus și o analiză de benchmark în industria băuturilor alcoolice, la nivel internațional, pentru a asigura o abordare cât mai cuprinzătoare a subiectelor materiale ce urmează să fie analizate.

În identificarea riscurilor și oportunităților nu au fost luate în calcul specific toate dependențele în relație cu acestea. Impacturile, riscurile și oportunitățile identificate și evaluate după cum este descris în prezentul capitol, precum și matricea de materialitate au fost verificate și aprobate de Consiliul Executiv. Nu există la momentul actual alte procese decizionale sau proceduri de control intern aferente legate de identificarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților și de evaluare a gradului de semnificație al acestora. Procesul de identificare, evaluare și gestionare al impacturilor și al riscurilor nu este integrat în procesul general de gestionare a riscurilor al Ursus Breweries și nu este utilizat pentru a evalua profilul general de risc și procesele de gestionare a riscurilor companiei.

Astfel lista de subiecte materiale a fost actualizată urmărind principiile standardelor ESRS și conformitatea anterioară cu standardele GRI. Pentru acest pas, lista a fost actualizată și consolidată final, rezultând un număr de 15 subiecte materiale, ce cuprind atât temele materiale propuse prin îndrumare de standardele ESRS cât și subiecte materiale individuale, importante pentru Ursus Breweries. Excluderea sau consolidarea unor subiecte din lista finală s-a bazat și pe conformitatea anterioară cu standardele GRI și pe interoperabilitatea acestora cu standardele ESRS.

În urma actualizării listei cu subiecte materiale, lista finală a fost validată și aprobată intern. Dată fiind disponibilitatea datelor la momentul actual și activitatea companiei, principalele subiecte materiale ce nu au fost incluse pentru analiză de dublă materialitate sunt Biodiversitatea și Lucrătorii din lanțul valoric. Subiectele legate de „Poluare” și „Lucrătorii din lanțul valoric” au fost marcate ca neaplicabile în urma evaluării impacturilor de către stakeholderi.

IMPLICAREA STAKEHOLDERILOR

Plecând de la lista finală de subiecte materiale identificate, au fost organizate 11 interviuri (9 interne și 2 externe) cu stakeholderi interni și externi desemnați specializați și cu o importanță mărită pentru companie, prin care s-au identificat principalele impacturi, riscuri și oportunități. În cadrul interviurilor, au fost abordate unul sau mai multe subiecte materiale identificate în lista finală validată. Totodată, lista subiectelor materiale și a riscurilor climatice propuse de către standardele ESRS a fost urmărită.

Analiza subiectelor materiale s-a realizat în două mari părți, cu referință la standardele ESRS, partea de analiză a impactului (semnificația impacturilor companiei pentru mediul exterior) și cea de analiză a riscurilor și oportunităților ce a cuprins și elementul financiar (semnificația financiară a riscurilor și oportunităților asupra companiei).

Categoriile de stakeholderi implicate în proces au fost stakeholderii așa numiți cheie sau decizionali (manageri sau directori de departament ori responsabili cu date și informații necesare pentru raportare) în număr de 14 și stakeholderii non-decizionali, categorie formată din angajați interni și parteneri externi. Prima categorie de stakeholderi a contribuit în identificarea impacturilor, riscurilor și oportunităților, precum și în evaluarea acestora. Pe baza evaluării stakeholderilor decizionali s-au decis și subiectele aplicabile sau relevante pentru companie și respectiv pentru raportare. Pentru a doua categorie au participat la proces 73 de persoane, care au evaluat și validat subiectele materiale identificate în acest proces.

PROCESUL DE EVALUARE AL IMPACTURILOR, RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

Analizând răspunsurile din interviuri și urmând instrucțiunile standardelor ESRS, au fost întocmite trei liste diferite de impacturi, riscuri și oportunități, ce au fost incluse într-un tool de tip chestionar, în format *MS Excel*, construit special pentru acest exercițiu, prin care acestea au fost evaluate de către stakeholderii specializați pe fiecare domeniu. A avut loc o întâlnire de tip focus grup prin care au fost discutate principalele aspecte legate de impacturile, riscurile și oportunitățile identificate și modul lor de evaluare. În urma acestui exercițiu, s-au validat intern scorurile de evaluare adăugate pe fiecare impact, risc sau oportunitate. Final, acestea au fost aprobate și de către Consiliul Executiv al Ursus Breweries.

Pentru părțile interesate externe și non-cheie pe fiecare domeniu corelat cu subiectele materiale, a fost elaborat un chestionar separat, simplificat, prin care s-a validat importanța și relevanța subiectelor materiale principale identificate. Impacturile, riscurile și oportunitățile în relație cu fiecare subiect material au fost descrise succint, pentru a fi luate în considerare atunci când persoanele respondente acordă un scor subiectului, însă nu au fost analizate individual ca în cazul evaluării stakeholderilor decizionali. Punctajul folosit în acest chestionar a fost același ca cel descris în subcapitolul „Metodologie” pentru stakeholderii decizionali.

După acordarea scorurilor pentru 15 întrebări legate de subiectele materiale, respondenții au fost rugați să prioritizeze subiectele materiale cu ajutorul unui *drag and drop list*. Aceste răspunsuri au fost ponderate pentru a rezulta un procent de priorizare pe fiecare subiect material, după cum se explică în subcapitolul „Agregarea răspunsurilor”.

METODOLOGIE

1. SEMNIFICAȚIA IMPACTURILOR

Analiza impacturilor s-a bazat pe evaluarea acelor pe care compania le cauzează sau la care contribuie prin relațiile și modelul de afaceri, prin strategie sau prin activitățile companiei.

Impacturile au fost analizate pe baza a 4 scări de măsură: **Probabilitatea, Scală (sau Dimensiune), Scop (sau Domeniu de aplicare) și Caracter iremediabil**. Punctajul acordat pe fiecare scară este de la 1 la 4.

Probabilitatea măsoară șansa apariției impactului și totodată, indică dacă impactul identificat este actual sau potențial, după cum se explică în tabelul de mai jos:

MĂSURARE PROBABILITATE

PROBABILITATE	SCOR	SEMNIFICAȚIE	CARACTER IMPACT
Probabilitate scăzută	1	Probabilitate de 25%	Impact potențial
Probabilitate moderată	2	Probabilitate între 25% și până în 50%	Impact potențial
Probabilitate mărită	3	Probabilitate între 50% și până în 75%	Impact potențial
Probabilitate semnificativă	4	Probabilitate între 75% și 100%	Impact actual

În cazul în care impactul nu a fost aplicabil pentru companie, aceste au fost notate cu sintagma „n/a” și nu au fost analizate.

Scala măsoară gravitatea impactului sau beneficiul acestuia în cazul unui impact pozitiv.

Scopul măsoară nivelul de răspândire al impactului pozitiv sau negativ.

Caracterul iremediabil măsoară modul în care impactul poate fi remediat, doar în cazul impacturilor negative.

Scala, scopul și caracterul iremediabil definesc împreună, nivelul de severitate al impactului respectiv.

2. SEMNIFICAȚIA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR

Riscurile și oportunitățile au fost analizate pentru partea financiară a materialității, folosind 2 scări de măsură: **Probabilitatea și Magnitudinea**. Punctajul acordat pentru aceste scări a fost de asemenea de la 1 la 4. **Probabilitatea**, la fel ca în cazul analizei de impact, măsoară șansa riscurilor și oportunităților de a se materializa.

Magnitudinea măsoară efectul financiar resimțit de companie, în cazul materializării riscurilor sau oportunităților. Pentru acest exercițiu nu a fost declarată o măsură cuantificabilă, în afară de cea relativă dată de scara mai sus menționată. Rolul acestui exercițiu este de a identifica riscurile și oportunitățile financiare, reieșite din impacturile materiale identificate pe fiecare subiect material și a le identifica efectul financiar potențial pe care l-ar putea avea.

În urma acestor evaluări, toate impacturile, riscurile și oportunitățile au fost reanalizate din perspectiva orizontului de timp și a localizării pe lanțul valoric.

AGREGAREA RĂSPUNSURILOR

În urma colectării răspunsurilor de stakeholderii respondenți, scorurile au fost agregate prin următoarea metodă:

1. PENTRU MATERIALITATEA DE IMPACT

Toate scorurile impacturilor au fost consolidate într-un sub-subiect de sustenabilitate, relevant pentru fiecare subiect de materialitate identificat. De exemplu, subiectul Schimbările Climatice a avut următoarele sub-subiecte de sustenabilitate: Adaptarea schimbărilor climatice, Atenuarea schimbărilor climatice și Energia.

Scorul pe impact este acordat prin Probabilitate înmulțit cu maximul nivelului de Severitate (adică maximul dintre scorurile acordate pe cele trei scări, Scală, Scop și Caracter iremediabil). Scorul acordat pe sub-subiectul de sustenabilitate reiese din maximul scorurilor pe impacturi. În urma acestor evaluări, scorurile pe fiecare impact indică cerințele semnificative pe care compania trebuie să raporteze cu referință la standardele ESRS. Maximul scorului pe sub-subiectele de sustenabilitate reprezintă scorul general acordat subiectului material.

Scorul general al subiectului material este pe urmă ponderat și adunat cu cel reieșit din chestionarele completate de către stakeholderii non-cheie și externi (70% scor general materialitate de impact + 30% scor chestionar) și este înmulțit în final și cu procentul de priorizare ponderat al subiectelor rezultând un scor final. Acest scor final este reprezentat în matricea de materialitate și are rolul de a compara și echilibra totodată viziunile celor două categorii mari de stakeholderi implicate în proces.

Subiectele materiale denumite „Prezența pe piață” și „Consumul responsabil de alcool” au reieșit material individuale de tratat pentru companie dar nu au fost supuse unei analize de impact sau unei analize financiare. Scorul acestor subiecte reiese doar din răspunsurile stakeholderilor non-cheie și externi rezultate la chestionar. Pe aceste subiecte specifice pentru entitate se raportează voluntar urmărind cerințele minime de raportare ale standardelor ESRS.

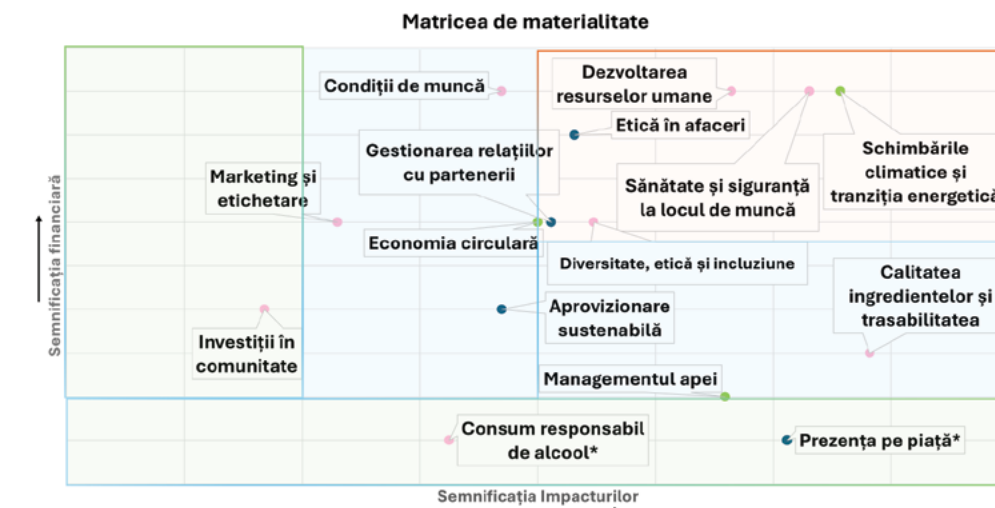
2. PENTRU MATERIALITATEA FINANCIARĂ:

La fel ca în cazul analizei de impact, scorurile riscurilor și oportunităților au fost consolidate în sub-subiecte de sustenabilitate și apoi pe sub-subiecte materiale. Scorul riscurilor și oportunităților a reieșit din formula Probabilitate înmulțit cu Magnitudine, iar maximul dintre aceste scoruri a reprezentat scorul sub-subiectului de sustenabilitate. În cele din urmă, maximul scorurilor din sub-subiecte a reprezentat scorul financiar general al subiectelor materiale principale.

Consolidarea impacturilor, riscurilor și oportunităților în subiectele și sub-subiectele materiale, aferente ariilor ESG și indicatoarelor ESRS aplicabile și relevante pentru Ursus Breweries, precum și descrierea acestora este prezentată în capitolul anterior.

MATRICEA DE MATERIALITATE

Matricea de materialitate prezentată în acest capitol reprezintă atât efectul impacturilor cât și efectul riscurilor și oportunităților (efectul financiar). Efectul impacturilor este dat de scorul consolidat reieșit din evaluarea impacturilor atât de către stakeholderii decizionali cât și de către cei non-decizionali. Acest efect este reprezentat pe linia orizontală, iar pe linia verticală este reprezentată semnificația financiară.



1.12 MANAGEMENTUL IRO - CERINȚE DE INFORMARE ÎN ESRS ACOPERITE DE RAPORTUL DE SUSTENABILITATE A ÎNTREPRINDERII (IRO-2)

Cerință principală: Întreprinderea raportează cu privire la cerințele de informare respectate în declarațiile sale de sustenabilitate.

Obiectiv: Obiectivul acestei cerințe de informare este de a oferi o înțelegere a cerințelor de informare incluse în declarația de sustenabilitate a întreprinderii și a subiectelor care au fost omise ca ne semnificative, ca urmare a evaluării pragului de semnificație.

Cerință (IRO-2 59): Întreprinderea furnizează o explicație a modului în care a determinat informațiile semnificative care trebuie furnizate în legătură cu impactul, riscurile și oportunitățile pe care le-a evaluat ca fiind semnificative, inclusiv utilizarea pragurilor și/sau modul în care a pus în aplicare criteriile din ESRS 1 secțiunea 3.2 Aspecte semnificative și importanța informațiilor.

MEDIU

2.1 PLANUL DE TRANZIȚIE PENTRU ATENUAREA SCHIMBĂRILOR CLIMATICE (E1-1)

În contextul necesității stringente de a limita încălzirea globală la 1,5 °C, în conformitate cu Acordul de la Paris și de a atinge neutralitatea climatică până în 2050, Ursus Breweries România, parte grupului Asahi Group Holdings, a întreprins o serie de eforturi de atenuare care să asigure compatibilitatea strategiei și modelului său de afaceri cu tranziția către o economie durabilă. Deși compania nu are încă un plan de tranziție propriu-zis, la nivel de grup au fost implementate mai multe inițiative esențiale.

Asahi Group Holdings a adoptat cadrele TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) și TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures), iar în 2023 a fost instaurată o abordare integrată pentru analizarea acestor aspecte din perspectivele afacerii și societății (climă și natură). Această analiză bazată pe scenarii comune a permis identificarea riscurilor rezultate din interacțiunea dintre climat și natură, vizualizând impactul asupra afacerii noastre și asupra mediului înconjurător. În plus, au fost identificate măsuri de contracarare și oportunități sinergice care pot contribui la atenuarea riscurilor și maximizarea beneficiilor.

Riscurile identificate în urma analizei au fost definite ca riscuri cheie și au fost introduse într-un sistem integrat de gestionare. Sistemul trebuie gestionat de Comitetul de Management al Riscurilor, prezidat de Președinte și CEO al grupului, Director Reprezentant. Acest comitet are responsabilitatea de a identifica, prioritiza, gestiona și monitoriza riscurile în mod continuu.

Grupul a elaborat o Viziune de Mediu pentru 2050, luând în considerare riscurile și dependențele cele mai semnificative atât din punct de vedere climatic cât și din punct de vedere al naturii. Analizând aceste dependențe și impacturi, a fost confirmat că riscul cu cel mai mare impact financiar este taxa pe carbon (risc de tranziție).



De asemenea, a fost recunoscut riscul fizic derivat din fluctuația randamentelor produselor agricole cauzată de schimbările climatice, afectând materiile prime indispensabile strategiei noastre de afaceri. Analiza a arătat și faptul că riscurile climatice și cele naturale se suprapun în multe cazuri, sugerând o abordare integrată pentru gestionarea acestor riscuri.

Având în vedere diversitatea riscurilor și dependențelor legate de climă și natură, Grupul a stabilit două scenarii de bază: scenariul TCFD (RCP)1 și scenariul TNFD (SSP)2. Acestea au fost combinate pentru a crea un scenariu integrat, utilizat pentru analizarea riscurilor și oportunităților asociate. Aceste eforturi au dus la dezvoltarea unor seturi de acțiuni specifice pentru a contracara impacturile identificate și pentru a valorifica oportunitățile emergente. La momentul actual, nu a fost realizată o analiză la nivel de companie referitoare la reziliența strategiei și a modelului de afaceri în ceea ce privește schimbările climatice.

Obiectivele Ursus Breweries se află în linie cu obiectivele de limitare a încălzirii globale la 1,5 °C, în conformitate cu Acordul de la Paris, întrucât ținta companiei este de a atinge, până în 2030, neutralitatea din punct de vedere al emisiilor de GES în cadrul unităților de producție din Brașov, Buzău, Timișoara. Atingerea acestei ținte va avea loc în două etape temporale: neutri din punct de vedere al emisiilor din domeniile de aplicare 1 și 2 până în 2030 și neutri din punct de vedere al domeniului de aplicare 3 până în 2050. Prin aceste eforturi de atenuare, aliniate și cu cele la nivel de grup, Ursus Breweries își propune să asigure compatibilitatea strategiei și modelului său de afaceri cu tranziția către o economie durabilă și să contribuie activ la limitarea încălzirii globale, în conformitate cu Acordul de la Paris. Întrucât continuăm să învățăm și să ne adaptăm la noile provocări, angajamentul nostru rămâne ferm în direcția atingerii neutralității climatice până în 2050, asigurând astfel o dezvoltare durabilă pentru noi și pentru societate în ansamblul ei.

Pârghiile de decarbonizare la nivelul Ursus Breweries sunt exemplificate în capitolul "Schimbări Climatice". Compania nu este exclusă din indicii UE de referință aliniați la Acordul de la Paris. Activitățile companiei fac parte din Secțiunea C – Industria prelucrătoare, Diviziunea 11 - Fabricarea băuturilor, Clasa 11.05 - Fabricarea berii.

Mai multe informații despre inițiativele grupului și studiile realizate pentru aria schimbărilor climatice pot fi consultate în Raportul de Sustenabilitate al Asahi Group Holdings.



2.2 POLITICI LEGATE DE ATENUAREA SCHIMBĂRILOR CLIMATICE ȘI ADAPTAREA LA ACESTEA (E1-2)

Aspectele legate de mediu sunt incluse în Politica de Sustenabilitate. Această politică face referire la toate politicile, practicile și procedurile interne de sustenabilitate ale grupului Asahi Europe & International, implicit ale Ursus Breweries. Informațiile incluse în acest document sunt legate de atenuarea schimbărilor climatice prin gestionarea emisiilor din domeniul de aplicare 1, 2 și 3, energie din surse regenerabile, compensarea emisiilor, neutralitatea emisiilor de dioxid de carbon, apă, agricultură, răcire și ambalare.

Politica implementată la nivel de grup abordează prin acțiuni concrete, domenii precum: atenuarea schimbărilor climatice, adaptarea la schimbările climatice, eficiența energetică, implementarea energiei din surse regenerabile și, în plus, alte domenii legate de schimbările climatice și tranziția energetică. Acțiunile cuprinse în Politica de Sustenabilitate sunt enumerate în tabelul următor:

DOMENIU	ACȚIUNE
Atenuarea schimbărilor climatice	Trecerea la combustibili mai curați: Utilizarea opțiunilor de combustibili mai curați pentru producerea energiei termice în operațiunile noastre și colaborarea cu furnizorii pentru a încuraja utilizarea combustibililor mai curați ajută la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră.
	Utilizarea piețelor de carbon pentru reducerea riscului și crearea de valoare: Respectarea plafoanelor de carbon prin eficiență energetică și schimbarea combustibililor și, la nevoie, achiziționarea de credite de carbon ajută la atingerea obiectivelor noastre de reducere a emisiilor.
	Trecerea la ambalaje cu un conținut de carbon mai mic: Extinderea utilizării materialelor de ambalare cu amprentă de carbon redusă și susținerea sistemelor SGR pentru colectarea ambalajelor primare (PET, doze de aluminiu și sticla) contribuie la reducerea amprentei noastre de carbon.
	Reducerea emisiilor din transport: Asigurarea distribuției eficiente a produselor noastre în fiecare piață reduce emisiile de transport și contribuie la atenuarea schimbărilor climatice.
	Echiparea cu frigidere cu emisii reduse în lanțurile noastre de distribuție: Achiziționarea frigiderelor eficiente energetic, cu iluminat LED și dispozitive de management al energiei contribuie la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră.

DOMENIU	ACȚIUNE
Adaptarea la schimbările climatice	Transparență și acuratețe a datelor: Colectarea și documentarea precisă a datelor de consum energetic și emisiilor, și punerea acestora la dispoziția transparentă a stakeholderilor, ne permite să evaluăm corect impactul și să adaptăm strategii eficiente de răspuns la schimbările climatice.
	Îmbunătățirea cunoștințelor și capacității privind reducerea consumului de energie și a emisiilor: Dezvoltarea și îmbunătățirea continuă a cunoștințelor pentru a aplica cele mai bune practici disponibile permite operațiunilor noastre să fie mai reziliente la impacturile schimbărilor climatice.
Eficiența energetică	Îmbunătățirea eficienței energetice: Eforturile constante de a crește eficiența energetică prin îmbunătățirea sistemelor de management, conștientizare la nivelul personalului și investigarea noilor tehnologii contribuie direct la o utilizare mai eficientă a energiei.
	Cadru pentru reducerea emisiilor din producție: Monitorizarea consumului de energie și reducerea acestuia conform KPI-urilor contribuie la creșterea eficienței energetice în întreaga organizație.
Utilizarea energiei din surse regenerabile	Investiții în surse regenerabile: Valorificarea biogazului produs prin tratarea efluentului și achiziționarea de energie verde sprijină utilizarea surselor regenerabile de energie.
	Raportarea externă a emisiilor noastre de gaze cu efect de seră: Planificarea de a raporta public emisiile de CO2 conform Protocolului Gazelor cu Efect de Seră (GHG Protocol) și considerarea raportării altor emisii sprijină transparența și promovarea utilizării surselor de energie regenerabile.
Alte domenii	Conformitate cu cerințele legale locale și UE aplicabile: Respectarea cerințelor legale de reglementare aplicabile, standardelor de reglementare și altor cerințe legate de utilizarea energiei și activitățile de tranzacționare a carbonului asigură că operăm în conformitate cu cele mai stricte norme de mediu.
	Revendicări de neutralitate a carbonului la nivelul unei fabrici de bere: Obținerea certificărilor necesare pentru a face revendicări de neutralitate a carbonului și evaluarea continuă a noilor certificări demonstrează angajamentul nostru de a decarboniza și de a ne alinia la cele mai bune practici disponibile.
	Folosirea celor mai bune compensări disponibile: Utilizarea compensărilor pentru maximum 10% din totalul reducerilor de emisii sprijină reducerea emisiilor și contribuie la atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

Prin aceste diverse acțiuni, Ursus Breweries adresează multiple domenii esențiale în eforturile de combatere și adaptare la schimbările climatice, asigurând în același timp eficiența energetică și utilizarea sustenabilă a resurselor.

2.3 ACȚIUNI ȘI RESURSE ÎN LEGĂTURĂ CU POLITICILE PRIVIND SCHIMBĂRILE CLIMATICE (E1-3)

Acțiuni cheie pentru atenuarea schimbărilor climatice	Domeniul de aplicare	Perioada de implementare	Țintă	Rezultat 2024 Țintă	Emisii GES	
					Rezultat	
Înlocuire arzătoare gaz (decarbonizare)	Fabrici Brașov, Buzău, Timișoara	2024-2025	1 MJ/hl	În curs de implementare	546 tCO2e	În curs de implementare
Recuperare energie termică din gaze arse (decarbonizare)	Fabrică Buzău	2024	3 MJ/hl	1 MJ/hl	450 tCO2e	150 tCO2e
Instalarea de pompe de căldură în fabrici (decarbonizare)	Fabrici Brașov, Buzău, Timișoara	2026 (Buzău) 2027 (Brașov) 2028 (Timișoara)	Brasov: -7.00 MJ/hl Buzău: - 7.00 MJ/hl Timișoara: - 7.00 MJ/hl		2,332 tCO2e	
Eficientizare proces fierbere must (decarbonizare)	Fabrici Brașov, Buzău, Timișoara	2025 (Buzău) 2026 (Timișoara) 2028 (Brașov)	Brasov: -3.70 MJ/hl Buzău: - 2.89 MJ/hl Timișoara: - 2.89 MJ/hl		1,288 tCO2e	
Energie electrică din surse regenerabile – VPPA (decarbonizare)	Fabrici Brașov, Buzău, Timișoara	2025	100% energie electrică din surse regenerabile începând cu 2025		0 tCO2e din energie electrică	

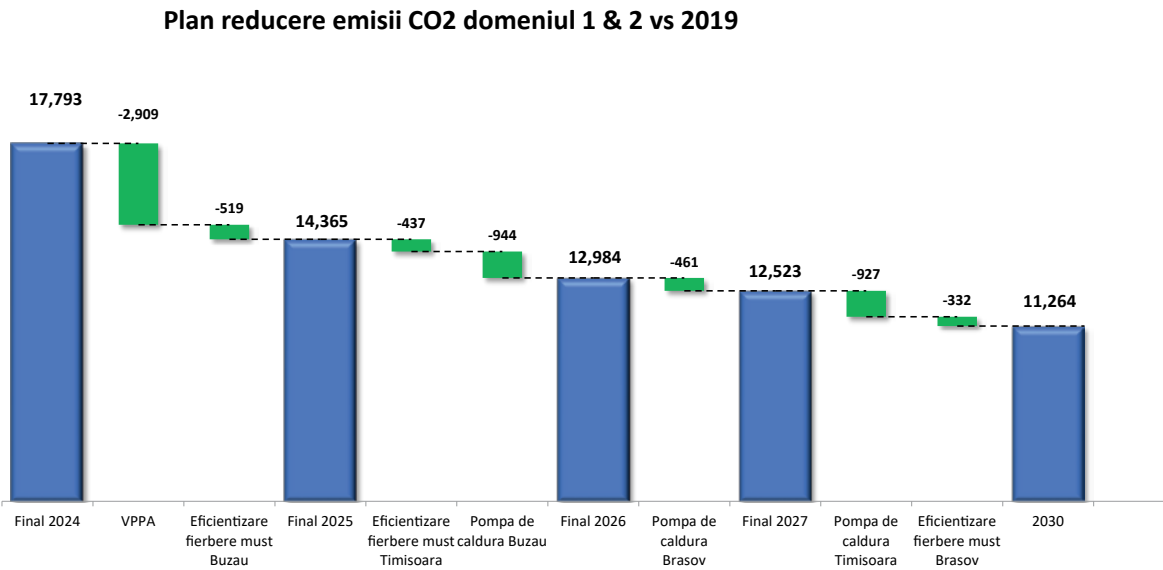
Atenuarea schimbărilor climatice are loc și prin acțiunile legate de apă, ambalaje și deșeuri, descrise în detaliu în capitolele dedicate „Resursele de apă și marine”, respectiv “Utilizarea resurselor și economia circulară”.

2.4 OBIECTIVE LEGATE DE ATENUAREA SCHIMBĂRILOR CLIMATICE ȘI ADAPTAREA LA ACESTEA (E1-4)

	An referință 2019	2030		2050	
	Valoare absolută (tone CO2e)	Obiectiv valoare absolută (tone CO2e)	Traectoria de reducere transectorială/sectorială	Obiectiv valoare absolută (tone CO2e)	Traectoria de reducere transectorială/sectorială
Scope 1	19.209	0	-100%	0	-100%
Scope 2	14.831	0	-100%	0	-100%
Scope 3	279.893	195.925	-30%	0	-100%

La nivelul grupului din care facem parte, Asahi Group Holdings, în iunie 2024, au fost aprobate obiectivele de decarbonizare pe termen lung de către Inițiativa privind obiectivele bazate pe știință (Science Based Targets-SBTi). Obținerea acestei aprobări înseamnă că obiectivul net zero pe termen lung al grupului este fundamentat științific și în conformitate cu obiectivul de 1,5°C stabilit prin Acordul de la Paris.

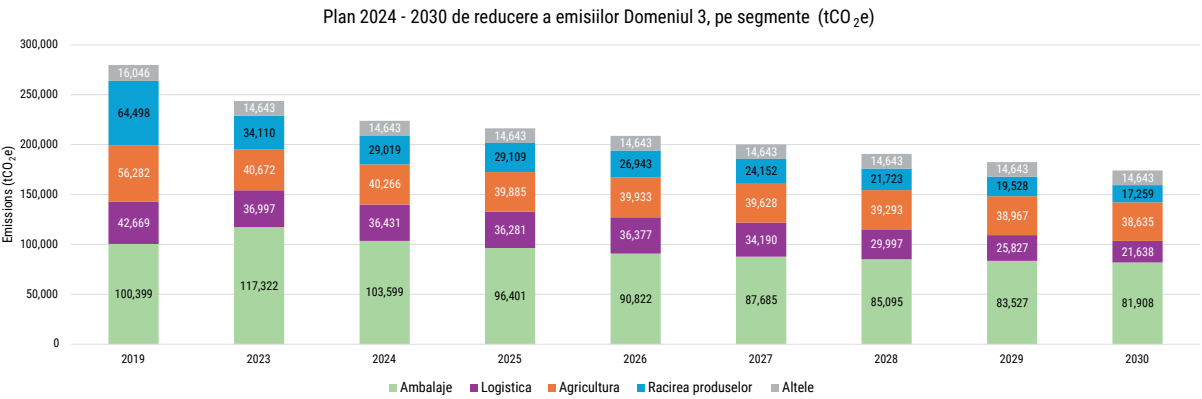
Domeniile de aplicare 1 și 2



Pentru valoarea rămasă în 2030 avem în vedere două acțiuni care sunt încă în etapa de explorare: achiziționarea de biometan și biodigestia cerealelor și a drojdiei uzate.

Domeniul de aplicare 3

Până în 2030, ne propunem să scădem cu 30% emisiile din domeniul de aplicare 3 față de anul de referință 2019. Gestionarea ambalajelor este principalul factor prin care vom contribui la această reducere, bazându-ne pe mixul de ambalaje al portofoliului nostru precum și pe performanța Sistemului de Garanție Returnare din România. Următorul factor este refrigerarea, prin planul nostru de înlocuire a frigiderelor cu unele mai performante din punct de vedere energetic. Până în 2027, aspectele legate de logistică și agricultură se află în planul secund al acțiunilor noastre, având o influență globală limitată.



2.5 CONSUMUL ȘI MIXUL DE ENERGIE (E1-5)

Consumul de energie și mixul energetic	2023	2024
(1) Consumul de combustibil din cărbune și produse pe bază de cărbune (MWh)	0	0
(2) Consumul de combustibil din țiței și produse petroliere (MWh)	18	10
(3) Consumul de combustibil din gaze naturale (MWh)	82,853	81,335
(4) Consumul de combustibil din alte surse fosile (MWh)	106	137
(5) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse fosile (MWh)	11,100	14,210
(6) Consumul total de energie din surse fosile (MWh) (suma rândurilor 1-5)	94,077	95,692
Ponderea surselor fosile în consumul total de energie (%)	68%	71%
(7) Consumul din surse nucleare (MWh)	9,501	12,164

Consumul de energie și mixul energetic	2023	2024
Ponderea consumului din surse nucleare în consumul total de energie (%)	7%	9%
(8) Consumul de combustibil din surse regenerabile, inclusiv biomasă (cuprinzând inclusiv deșeuri industriale și municipale de origine biologică, biogaz, hidrogen din surse regenerabile etc.) (MWh)	7,184	4,281
(9) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse regenerabile (MWh)	11,086	0
(10) Consumul de energie din surse regenerabile, altele decât combustibilii din producție proprie (MWh)	17,192	22,010
(11) Consumul total de energie din surse regenerabile (MWh) (calculat ca suma rândurilor 8-10)	35,462	26,291
Ponderea surselor regenerabile în consumul total de energie (%)	26%	20%
Consumul total de energie (MWh) (suma rândurilor 6, 7 și 11)	139,040	134,147

2.6 EMISIILE DE GES (E1-6)

Calculule emisiilor de dioxid de carbon sunt realizate în baza metodologiei definite de Protocolul GHG. În scopul raportării emisiilor din domeniul de aplicare 1 și 2, granița organizațională se rezumă la activitățile operaționale din cele 3 mari fabrici din Brașov, Buzău, Timișoara.

Emisiile brute de GES din domeniul de aplicare 1	Retrospectiv				Obiective de etapă și ani țintă		
	An de referinta (2019)	An anterior (2023)	An curent (2024)	% An curent/An curent-1	2030	2050	Tinta % anuala / Anul de baza
Emisii brute de GES de categoria 1 (Scope 1) in tCO2 echivalent	19,209	16,611	16,279	-2%	0	0	100% versus an de referință

0% emisii de GES din domeniul de aplicare 1 generate de schemele reglementate de comercializare a certificatelor de emisii.

Emisiile brute de GES din domeniul de aplicare 2	Retrospectiv				Obiective de etapă și ani țintă	
	An de referință (2019)	An anterior (2023)	An curent (2024)	% An curent / An curent-1	2030	
Emisii brute de GES de categoria 2 (Scope 2) bazate pe localizare/amplasament în tCO2 echivalent	13,513	6,508	8,332	+28%	0	100% versus an de referință
Emisii brute de GES de categoria 2 (Scope 2) bazate pe piața în tCO2 echivalent	14,831	2,777	4,815	+73%	0	100% versus an de referință

Emisiile brute de GES din domeniul de aplicare 3	Retrospectiv				Obiective de etapă și ani țintă	
	An de referință (2019)	An anterior (2023)	An curent (2024)	% An curent/ An curent-1	2030 %30- versus an de referință	2050 %100- versus an de referință
Ambalare	99,788	117,322	115,319	-2	69,852	0
Refrigerare	64,498	34,110	30,934	-10	45,149	0
Logistică	42,669	36,997	31,622	-17	29,868	0
Agricultură	37,939	29,059	37,964	23	26,557	0
Prelucrarea ingredientelor	22,175	11,612	11,757	1	15,523	0
Altele	36,432	14,643	13,288	-10	25,502	
Emisii totale brute indirecte de GES de categoria 3 (Scope 3) în tCO2 echivalent	303,501	243,743	240,884	-1	212,451	0

Următorul tabel descrie fiecare dintre categoriile de emisii din domeniul de aplicare 3 și limita minimă necesară pentru raportare. Categoriile 1-9 sunt în amonte, 10-15 sunt în aval.

Categoria domeniului de aplicare 3	Definiție	Limita necesară pentru raportare / Motiv excludere
1. Bunuri și servicii achiziționate	Extracția, producția și transportul de bunuri și servicii achiziționate sau achiziționate de societatea raportoare în anul de raportare, neincluse altfel în categoriile 2 - 8	Includeri: - Emisii de la ingredientele de fabricare a berii achiziționate, ingredientele materialelor și substanțele chimice în vrac. - Emisia de la fabricarea și asamblarea ambalajelor primare, secundare și terțiare achiziționate. Excluderi: - Bunuri și servicii achiziționate, altele decât materialele de fabricare a berii, substanțele chimice în vrac și materialele de ambalare.
2. Bunuri de capital	Extracția, producția și transportul bunurilor de capital achiziționate sau achiziționate de societatea raportoare în anul de raportare	Emisiile asociate cu bunurile de capital sunt dificil de calculat și influențat, estimările bazate pe cheltuielile totale de capital cuantifică emisiile totale ca fiind ~1% din emisiile domeniului de aplicare 3 ale grupului. Cheltuielile de capital au fost excluse de la granița sistemului atât din motive de materialitate, cât și din cauza capacității de influență.
3. Activități legate de combustibil și energie (nu sunt incluse în domeniul 1 sau domeniul 2)	Extracția, producția și transportul combustibililor și energiei achiziționate sau achiziționate de societatea raportoare în anul de raportare, care nu sunt deja contabilizate în domeniul de aplicare 1 sau 2, inclusiv: a. Emisiile din amonte ale combustibililor achiziționați (extracția, producția și transportul combustibililor consumați de compania raportoare); b. Emisiile din amonte ale energiei electrice achiziționate (extracția, producerea și transportul combustibililor consumați în generarea de energie electrică, abur, încălzire și răcire consumate de compania raportoare); c. Pierderi de transport și distribuție (T&D) (generarea de energie electrică, abur, încălzire și răcire care sunt consumate (adică, pierdute) într-un sistem T&D) – raportate de utilizatorul final; d. Producerea de energie electrică achiziționată care este vândută utilizatorilor finali (generarea de energie electrică, abur, încălzire și răcire care este achiziționată de compania raportoare și vândută utilizatorilor finali) – raportată numai de compania de utilități sau comerciantul de energie cu amănuntul.	Includeri: - Extracția, producția și transportul combustibililor și energiei electrice pentru fabricile de bere și locațiile prelucrătoare de malț.

Categoria domeniului de aplicare 3	Definiție	Limita necesară pentru raportare / Motiv excludere
4. Transport și distribuție în amonte	Transportul și distribuția produselor achiziționate de compania raportoare în anul de raportare între furnizorii de nivelul 1 ai unei companii și propriile operațiuni (în vehicule și instalații care nu sunt deținute sau controlate de compania raportoare). Servicii de transport și distribuție achiziționate de compania raportoare în raportare anul, inclusiv logistica de intrare, logistica de ieșire (de exemplu, a produselor vândute) și transportul și distribuția între unitățile proprii ale unei companii (în vehicule și facilități care nu sunt deținute sau controlate de firma de raportare).	Includeri: - Transportul ingredientelor și ambalajelor achiziționate de la furnizor la locație. - Transportul de la fermă la locațiile prelucrătoare de malțuri pentru malț achiziționat de terți.
5. Deșeuri generate în operațiuni	Eliminarea și tratarea deșeurilor generate în cadrul operațiunilor companiei raportoare în anul de raportare (în instalații care nu sunt deținute sau controlate de compania raportoare).	Această categorie a fost exclusă pe baza caracterului nesemnificativ. Emisiile la nivel de grup, provenite din deșeuri care pot ajunge la groapa de gunoi sunt neglijabile. De asemenea Grupul Asahi are o politică de evitare a depozitării deșeurilor la groapa de gunoi.
6. Călătorii de afaceri	Transportul angajaților pentru activități legate de afaceri în cursul anului de raportare (în vehicule care nu sunt deținute sau operate de compania raportoare).	Includeri: - Zboruri interne și internaționale - Deplasare pe calea ferată - Carduri de combustibil
7. Naveta angajaților	Transportul angajaților între locuințe și locurile lor de muncă în timpul anului de raportare (în vehicule care nu sunt deținute sau operate de compania raportoare).	Nu sunt disponibile date pentru naveta angajaților, estimările bazate pe numărul de angajați cu o distanță și un mod mediu presupus de navetă arată că naveta angajaților contribuie la <1% din emisiile din domeniul de aplicare 3.
8. Active închiriate în amonte	Exploatarea activelor închiriate de societatea raportoare (locatar) în anul de raportare și neincluse în domeniul de aplicare 1 și sfera 2 – raportate de locatar	S-a stabilit că această categorie nu este aplicabilă lanțului valoric actual al Asahi Europe & International. Acest lucru ar trebui reevaluat în fiecare an la începutul procesului de inventariere.

Categoria domeniului de aplicare 3	Definiție	Limita necesară pentru raportare / Motiv excludere
9. Transport și distribuție în aval	Transportul și distribuția produselor vândute de compania raportoare în anul de raportare între operațiunile companiei raportoare și consumatorul final (dacă nu sunt plătite de compania raportoare), inclusiv vânzarea cu amănuntul și depozitarea (în vehicule și instalații care nu sunt deținute sau controlate de către compania raportoare).	Includeri: - Transportul produselor Asahi de la centrele de distribuție ale clienților la magazinele clienților. - Răcirea produselor la punctul de vânzare (răcitoare în comerț și în afara comerțului și sisteme de bere la halbă) folosind echipamente frigorifice deținute de terți. Excluderi: - Transportul bunurilor de larg consum de la locul de vânzare cu amănuntul la domiciliu. - Distribuirea materialelor promotionale. - Consumul de energie asociat cu depozitele de distribuție și angrosistii de nivelul 2.
10. Prelucrarea produselor vândute	Prelucrarea produselor intermediare vândute în anul de raportare de către companii sau clienți din aval	S-a stabilit că această categorie nu este aplicabilă lanțului valoric actual al Asahi Europe & International. Acest lucru ar trebui reevaluat în fiecare an la începutul procesului de inventariere.
11. Utilizarea produselor vândute	Utilizarea finală a bunurilor și serviciilor vândute de compania raportoare în anul de raportare	Excluderi: - Refrigerarea la domiciliu (aceasta este considerată o utilizare indirectă a emisiilor de produse vândute și, prin urmare, opțională în conformitate cu protocolul GES).
12. Tratarea la sfârșitul vieții produselor vândute	Eliminarea deșeurilor și tratarea produselor vândute de firma raportoare (în anul de raportare) la sfârșitul duratei de viață	Includeri: - Tratarea deșeurilor la sfârșitul vieții produselor vândute.
13. Active închiriate în aval	Exploatarea activelor deținute de societatea raportoare (locator) și închiriate altor entități în anul de raportare, neincluse în domeniul de aplicare 1 și 2 – raportate de locator	Răcirea produselor la punctul de vânzare (răcitoare în comerț și în afara comerțului și sisteme de bere la halbă) folosind echipamente frigorifice deținute de Asahi.
14. Francize	Funcționarea francizelor în anul de raportare, neincluse în domeniul de aplicare 1 și 2 – raportată de francizor	S-a stabilit că această categorie nu este aplicabilă lanțului valoric actual al Asahi Europe & International. Acest lucru ar trebui reevaluat în fiecare an la începutul procesului de inventariere.
15. Investiții	Operarea investițiilor (inclusiv investiții în capitaluri proprii și datorii și finanțare de proiecte) în anul de raportare, neincluse în domeniul de aplicare 1 sau 2	N/A

Emisiile brute de GES totale (tCO2e)	Retrospectiv				Obiective de etapă și ani țintă	
	An de referință (2019)	An anterior (2023)	An curent (2024)	% An curent/An curent-1	2030	2050
Totalul emisiilor de GES (bazate pe amplasament)	312,615	266,862	265,495	-0,5%	Menționate în tabelele Emisii GES domeniul de aplicare 1, 2 și 3	-100% versus an de referință
Totalul emisiilor de GES (bazate pe piață)	313,933	263,131	261,978	-0,4%		

2.7 INTENSITATEA GES BAZATĂ PE VENITUL NET (E1-6)

Intensitatea GES per venit net	2023	2024	%2024/2023
Totalul emisiilor de GES (bazate pe amplasament) per venit net (tCO2 echivalent/unitate monetară)	0.0001 tCO2e/lei	0.00009 tCO2e/lei	0.9
Totalul emisiilor de GES (bazate pe piață) per venit net (tCO2 echivalent/unitate monetară)	0.00009 tCO2e/lei	0.00009 tCO2e/lei	1

2.8 PROIECTE DE ELIMINARE A GES ȘI DE ATENUARE A GES FINANȚATE PRIN CREDITE DE CARBON (E1-7)

Până în 2030, ne propunem ca fabricile Ursus Breweries să fie neutre din punct de vedere al emisiilor de carbon conform planurilor de decarbonizare prezentate în acest raport. La nivelul grupului Asahi, în cazul în care o fabrică nu poate ajunge la zero emisii nete, se va avea în vedere compensarea unui anumit procent de emisii. Orice achiziție de compensare trebuie să fie aprobată de Comitetul Director pentru Sustenabilitate al Asahi Europe & International (AEI Sustainability Steering Committee) și va fi aprobată numai pentru un procent mai mic de 10% din amprenta de carbon din categoriile 1 și 2 a unei fabrici de bere.

2.9 STABILIREA INTERNĂ A PREȚULUI CARBONULUI (E1-8)

În contextul dezvoltării Politicii și metodologiei S-EBITA, descrise în detaliu în capitolul următor, au fost calculate un preț intern pentru carbon, dar și un preț pentru plastic virgin la nivelul grupului AEI. Acestea au fost stabilite în urma cercetărilor întreprinse în etapele inițiale de stabilire a metodologiei S-EBITA în 2022 și sunt bazate pe informații din surse precum Carbon Engineering, The Ocean Cleanup, The Carbon Disclosure Project (CDP).

Prețul intern al carbonului este de 216,00 euro/tonă metrică, iar pentru stabilirea acestei valori s-au folosit:

Standarde industriale	Infomații publice
Carbon Disclosure Project (CDP) – coridoare de preț ale carbonului pentru alinierea industriilor cu cerințele Acordului de la Paris Costuri pentru captarea dioxidului de carbon din aer (Carbon Engineering) Taxe pe carbon: Schema europeană de tranzacționare a emisiilor (EU ETS), taxe din Japonia, Elveția, Suedia	Companii care au făcut public prețul carbonului Companii care utilizează prețuri interne ale carbonului pentru deciziile de investiții

Folosim prețul intern pentru CO2 în relație cu:

- emisiile de carbon din domeniile de aplicare 1 și 2 - energie termică și electrică produsă în procesul de fabricație (CO2);
- emisiile de carbon din domeniul de aplicare 3 - energia consumată în procesele externe de ambalare și răcire proprie (CO2);

2.10 EFECTE FINANCIARE ANTICIPATE ALE RISCURILOR FIZICE ȘI DE TRANZIȚIE SEMNIFICATIVE ȘI OPORTUNITĂȚI POTENȚIALE LEGATE DE CLIMĂ (E1-9)

Aspectele luate în considerare în procesul nostru decizional financiar sunt schimbările climatice și poluarea cu plastic. Acestea sunt cuprinse în Politica S-EBITA (EBITA Sustenabil) aplicabilă la nivelul grupului Asahi Europe & International, care are ca scop să sprijine luarea deciziilor financiare ținând cont de aspecte legate de emisiile de CO2 și materialele plastice virgine de unică folosință.

Contabilizarea emisiilor de CO2 din domeniile de aplicare 1, 2 și 3 și a materialelor plastice în cadrul măsurătorilor financiare se face pentru a stimula eliminarea acestora în conformitate cu strategia de sustenabilitate a grupului Asahi Europe & International. EBITA Sustenabil rezultă din scăderea prețului intern total al carbonului și a prețului asociat utilizării plasticului virgine din EBITA total.

În urma aplicării metodologiei de calcul S-EBITA, costurile de mediu pentru Ursus Breweries raportate la estimările bugetare din 2024 a fost de 42RON/HL.

S-EBITA este utilizat în rapoartele lunare de performanță financiară și în deciziile privind investițiile Capex. De asemenea, este monitorizat ca indicator de performanță în scorecardul companiei. EBITA Sustenabil este legat de evaluările de performanță ale membrilor executivi, stimulând conducerea să ia măsuri aliniate obiectivelor de sustenabilitate pe termen lung. Pentru a asigura buna punere în aplicare a metodologiei, procesul este supus verificărilor de către parteneri externi.

2.11 POLUAREA AERULUI, APEI ȘI SOLULUI (E-2)

Data fiind natura operațiunilor noastre, nu considerăm aspectele legate de poluare ca fiind materiale pentru Ursus Breweries. Prin urmare, conform principiului relevanței informațiilor raportate, aceste aspecte nu vor fi incluse în raportarea noastră. Industria berii nu este un sector cu emisii semnificative de poluanți atmosferici, ape uzate periculoase sau deșeuri toxice. Procesul de producție este optimizat pentru eficiență și sustenabilitate, utilizând tehnologii care reduc la minimum impactul asupra mediului. Respectăm toate normele de mediu în vigoare și am implementat măsuri pentru prevenirea și gestionarea emisiilor, deșeurilor și utilizării eficiente a resurselor. De asemenea, ne angajăm să revizui periodic analiza materialității pentru a reflecta orice schimbări relevante în contextul operațional, reglementar sau al așteptărilor părților interesate.

2.12 RESURSELE DE APĂ ȘI MARINE (E3) INTERACȚIUNEA CU ALTE ESRS (E3)

Apa este o resursă esențială în producerea berii, iar scopul nostru este să ne asigurăm că există apă de bună calitate, din abundență. Astfel, în 2023, în fabricile Ursus Breweries din Brașov, Buzău, Timișoara am desfășurat o evaluare a vulnerabilității surselor de apă (SVA). Analiza a urmărit identificarea, în funcție de gradul de risc, a unor potențiale vulnerabilități în ceea ce privește utilizarea apei, tipurile de provocări și frecvența acestora, precum și potențialul impact asupra operațiunilor companiei. De asemenea, analiza a cuprins și o strategie de gestionare a acestor riscuri.

Studiul a fost elaborat în conformitate cu practica standard a furnizorului Antea@Group. Acolo unde a fost cazul, în raport au fost incluse elemente ale standardului AWS (Alliance for Water Stewardship) și au fost incluse în analiză și riscuri fizice considerate semnificative de către Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Analiza cuprinde detalii amănunțite despre teme precum: sursele de apă, profilul bazinului hidrografic, tratarea apei, deversarea apei, legislație și reglementări referitoare la apă, consultarea părților interesate, vulnerabilități potențiale și strategii de atenuare, oportunități de investiții în bazinele hidrografice și în comunitate. Pe termen mediu, au fost identificate două vulnerabilități cu risc mai crescut, acestea fiind legate de acumulările de apă în scădere din zona Brașov, respectiv secetă în zona Buzău.

În cadrul analizei au fost identificate și prioritizate părțile interesate relevante, inclusiv organizațiile neguvernamentale (ONG-uri), universități, marii utilizatori de apă, municipalitatea etc. Pentru fiecare parte interesată, au fost analizate misiunea, provocările legate de apă, prioritățile, precum și evaluată calitativ percepția asupra companiei.



2.13 POLITICI LEGATE DE APĂ ȘI RESURSE MARINE (E3-1)

Aspectele legate de modul în care gestionăm apa sunt incluse în Politica de Sustenabilitate. Aceasta definește obiectivele noastre legate de consumul de apă, definițiile, procedurile de măsurare, colectare și calculare a datelor, precum și modalitatea de validare a datelor și alte aspecte legate de guvernanta. Totodată, pentru creșterea eficienței operaționale urmărim standardul ISO 50000 pentru managementul energiei și apei.

Peste 62% din consumul total de apă captată a provenit din foraje proprii, iar restul din rețeaua publică. Înainte de a fi folosită, pentru a atinge standardele dorite, apa este tratată în stațiile proprii de tratare a apei. Apa tratată este ulterior testată pentru asigurarea calității pentru toate procesele în care va fi folosită: fabricarea berii, producția de abur, mentenanță și curățare.

Fabricile noastre respectă legile și reglementările legate de mediu în vigoare, iar procedurile de management de mediu sunt în conformitate cu autorizațiile de mediu specifice fiecărei fabrici și cu standardele interne. Acestea se aplică întregului sistem de management al apei, de la alimentarea cu apă până la procesarea apelor uzate. Înainte de deversarea efluenților în sistemele municipale de canalizare, aceștia sunt tratați în stațiile de epurare a apelor uzate din cadrul fabricilor, conform prevederilor autorizațiilor de mediu.

Pentru zonele vulnerabile, cu potențial stres hidric, Buzău și Brașov, acolo unde deținem fabrici ce au în vedere acțiuni de reducere a consumului și creștere a eficienței la îmbuteliere. Acestea sunt descrise în subcapitolul următor. Angajamentul nostru în relație cu apa este descris în subcapitolul „Obiective legate de apă și resursele marine”.

2.14 ACȚIUNI ȘI RESURSE LEGATE DE APĂ ȘI RESURSE MARINE (E3-2)

În acțiunile noastre ne concentrăm pe eficiența operațională și vom investi în noi tehnologii care reduc consumul de apă la minimum, menținând în același timp calitatea și standardele ridicate de igienă. Nu au fost prezentate cheltuielile semnificative (OpEx și CapEx) legate de acțiunile enumerate în tabelul următor.

Descriere acțiuni legate de apă (management, reducere extragere/consum)	Domeniul de aplicare al acțiunilor-cheie (acoperirea în ceea ce privește activitățile, lanțul valoric din amonte și / sau din aval, zonele geografice și, după caz, grupurile de părți interesate afectate)	Perioada de implementare	Rezultate	
		2024/2025	Țintă Hectolitri de apă / Hectolitri de bere	Realizare
Creștere eficiență linie îmbuteliere	Fabrică Brașov	2025	-0,10 hl/hl	N/A

Optimizare proces spălare filtrare	Fabrică Brașov, Buzău, Timișoara	2025	-0,01 hl/hl	N/A
Reducere consum condensatoare de amoniac	Fabrică Buzău		-0,01hl/hl	N/A
Reducere consum fermentare secundară	Fabrică Buzău		-0,01 hl/hl	N/A
Creștere eficiență prin îmbunătățire continuă în toate sectoarele de activitate	Fabrică Brașov, Buzău, Timișoara	2024	N/A	N/A

2.15 OBIECTIVE LEGATE DE APĂ ȘI RESURSELE MARINE (E3-3)

Angajamentul nostru în relație cu apa face referire la reducerea consumului de apă per hectolitr de bere produs, fiind în strânsă legătură cu impacturile identificate pe consumul de apă, extracția de apă și utilizarea eficientă a resurselor de apă. La nivelul Ursus Breweries, până în 2025, ținta noastră relativă este să ajungem la un consum mediu de 2.75 hl de apă pe 1 hl de bere ambalat, în cadrul fabricilor Ursus Breweries din Brașov, Timișoara, Buzău. Ținta este stabilită la nivelul Asahi Europe & International și ea trebuie atinsă la nivelul întregului grup până în 2030. Ca termen de referință, în 2019, media grupului în Europa a fost de 2.82 litri de apă necesari pentru a produce un litru de bere. Suntem deja la un consum optim pentru clasa noastră pe piață și continuăm să reducem consumul. În 2024, în Ursus Breweries consumul a fost de 2.83 hl de apă/1 hl de bere.

Măsurăm consumul nostru de apă pe baza definiției Protocolului de Mediu al Inițiativei de Raportare Globală (GRI). În conformitate cu această definiție, consumul de apă este suma întregii ape extrase din toate sursele, pentru orice utilizare, în cursul perioadei de raportare, în limitele stabilite de către organizație, în cazul nostru în cadrul fabricilor de bere din Brașov, Buzău, Timișoara. La momentul actual, din punct de vedere al cantității de apă extrase, din zonele vulnerabile în care operăm, nu există o amenințare imediată nici pentru activitatea noastră, nici pentru comunitățile locale.

Monitorizarea datelor legate de apă se face conform Procedurii de Măsurare a Indicatorilor de Apă. Datele se obțin prin măsurare directă, prin citirea contoarelor de apă dedicate și sunt raportate lunar în sistemul intern de urmărire a indicatorilor, unde consumul se raportează în m3. Pentru a ne asigura de acuratețea datelor, procedura noastră include mai multe măsuri precum:

- păstrarea, timp de 3 ani, a tuturor datelor contorizate și facturate; reconcilieri lunare între citirile contorului și facturile emise de furnizor;
- punerea în aplicare a unor standarde de calibrare a contoarelor pentru toate contoarele de apă de la sursă, cu înregistrări privind respectarea acestora;
- menținerea unei diagrame a contoarelor de apă de nivel 1 (contor principal) și de nivel 2 (departamental) și reconcilierea sumei subcontoarelor cu contorul principal;

- formarea persoanelor responsabile cu introducerea datelor;
- revizuirea internă anuală a datelor, utilizând o abordare analitică pentru a valida sursele de dovezi pentru datele transmise;
- derularea unui audit extern anual în ceea ce privește datele raportate.

2.16 CONSUMUL DE APĂ (E3-4)

	2023	2024
a. consumul total de apă în m3;	1.863.389	1.880.607
b. consumul total de apă în m3 în zonele cu risc hidric, inclusiv în zonele cu stres hidric ridicat.	0	0
c. cantitatea totală de apă reciclată și reutilizată în m3;	0	0
d. cantitatea totală de apă stocată și variațiile stocării, în m3;	Nu se aplică. Stoc operațional, variație nesemnificativă	Nu se aplică. Stoc operațional, variație nesemnificativă

2.17 EFECTE FINANCIARE ANTICIPATE ALE RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR LEGATE DE RESURSELE MATERIALE, DE APĂ ȘI MARINE (E3-5)

În prezent, nu am realizat estimări ale efectelor financiare actuale sau anticipate în ceea ce privește riscurile și oportunitățile legate de apă.

2.18 UTILIZAREA RESURSELOR ȘI ECONOMIA CIRCULARĂ (E5)

Procesul de identificare a impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative pentru companie a fost realizat prin consultarea stakeholderilor decizionali și analiza activității și a lanțului valoric. În zona de aprovizionare sustenabilă, impacturile semnificative identificate includ obiectivele pentru ambalajele reutilizabile pentru băuturi până în 2030 și utilizarea conținutului reciclat în ambalaje. Riscurile notabile sunt costurile suplimentare asociate cu nerespectarea legislației, investițiile inițiale în sisteme de ambalare și impactul asupra consumatorilor și lanțului de aprovizionare. De asemenea, au fost identificat drept risc semnificativ creșterea costurilor legate de inovațiile în tehnologie.

2.19 POLITICI LEGATE DE UTILIZAREA RESURSELOR ȘI ECONOMIA CIRCULARĂ (E5-1)

Angajamentul Ursus Breweries este de a avea un impact cât mai redus asupra mediului și comunităților, astfel că ne concentrăm eforturile pe creșterea circularității ambalajelor, pe folosirea eficientă a resurselor utilizate în producerea lor, pe tranziția de la utilizarea resurselor virgine la cele reciclate, dar și pe gestionarea eficientă a deșeurilor rezultate din procesele de producție sau din ambalaje. Totodată, ne propunem să avem practici de achiziție sustenabile, cu ingrediente provenind de la furnizori care operează cu grijă față de mediu și drepturile omului. Urmărim, de asemenea, ca energia folosită în cadrul fabricilor noastre să provină din surse regenerabile.

În Politica de Sustenabilitate sunt cuprinse detalii despre țintele noastre legate de ambalaje, definițiile acestor ținte (complet reciclabil, fabricat în mare parte din material reciclat, ambalaj reutilizabil), precum și modul de calcul al amprenteii diferitelor tipuri de ambalaje.

Aspectele legate de modul de gestionare a deșeurilor în cadrul fabricilor Ursus Breweries din Buzău, Brașov și Timișoara sunt cuprinse atât în Autorizațiile Integrate de Mediu ale fabricilor, cât și în Planurile de Prevenire și Minimizare a Cantităților de Deșeuri Generate. Gestionarea deșeurilor se face conform prevederilor OUG 92/2021 privind regimul deșeurilor abordând principiile ierarhiei deșeurilor: prevenirea, pregătirea pentru reutilizare, reciclarea, alte operațiuni de valorificare (de exemplu, valorificarea energetică), eliminarea. Identificarea deșeurilor generate se realizează pe fiecare etapă a fluxului tehnologic de la aprovizionarea materiilor prime și materialelor, până la expediția produselor finite.

Monitorizarea deșeurilor generate pe amplasamentele fabricilor se realizează lunar, în conformitate cu prevederile instrucțiunilor sistemului de management integrat calitate-mediu-securitate ocupațională, conform standardelor SR EN ISO 9001, SR EN ISO 14001, SR ISO 45001 și SA 8000.

Acordăm prioritate reducerii la minimum a deșeurilor din fabrică acolo unde este posibil (ex. recircularea apei spre reutilizare în procese operaționale diferite; reutilizarea prin închiriere a paletelor), dar și managementului responsabil al deșeurilor generate, prioritizând reciclarea sau revalorificarea în detrimentul trimerii la groapa de gunoi. Deșeurile rezultate din activitățile de îmbuteliere (sticlă, aluminiu, PET) și operațiuni (hârtie, carton, plastic, lemn, metal, baterii uzate, tuburi fluorescente, echipamente electrice și electronice) sunt reciclate

extern prin firme autorizate în acest sens, deșeurile specifice rezultate din procesele de filtrare și epurare (nămolul rezultat din stațiile de epurare) sunt valorificate în agricultură, iar deșeuri precum ulei uzat, cărbune activ uzat, ambalaje contaminate sunt valorificate energetic prin firme autorizate.

Sunt supuse eliminării deșeurile menajere și biologice, deșeurile organice și anorganice periculoase, reactivi uzați, ambalaje contaminate, deșeurile industriale amestecate și, ocazional, drojdia. Soluțiile tehnologice disponibile cu privire la potențiala valorificare a deșeurilor biologice de tip medical, substanțe chimice și reactivi degradați permit momentan doar eliminarea acestora, astfel că obiectivul de reducere a cantităților eliminate prin depozitare se va aplica deșeurilor asimilabil menajere și industriale amestecate.

Totodată, pentru reducerea deșeurilor de ambalaje puse pe piață avem disponibilă Politica și Procedura de Ambalaje, aferentă ambalajelor reutilizabile. Aceasta definește modul în care ambalajele reutilizabile sunt gestionate de către companie, în special prin: planificarea achizițiilor, gestionarea ambalajelor la nivelul clienților, relația cu asociațiile de profil și instituțiile statului (de exemplu, organizațiile de transfer de responsabilitate, autoritățile fiscale), precum și aspecte financiare și fiscale.

2.20 ACȚIUNI ȘI RESURSE LEGATE DE UTILIZAREA RESURSELOR ȘI ECONOMIA CIRCULARĂ (E5-2)

Acțiunile noastre acoperă folosirea de materii prime reciclate, punerea pe piață a ambalajelor reutilizabile, aplicarea unor practici comerciale circulare (procedura ambalajelor reutilizabile; sistemul de garanție-returnare), precum și acțiuni de gestionare a deșeurilor în conformitate cu ierarhia deșeurilor.

Acțiuni pentru utilizarea resurselor și economia circulară în 2024:

- Am colaborat îndeaproape cu furnizorii noștri pentru reducerea cantității de materii prime utilizate pentru ambalaje primare de sticlă și vom continua aceste acțiuni până în 2027.
- Am desfășurat acțiuni de reducere a cantității de plastic puse pe piață.
- Pe parcursul anului 2024 am introdus treptat folosirea de material reciclat în sticlele PET, atingându-ne ținta de a începe folosirea de 25% rPET pentru toate ambalaje PET.
- Pentru ambalaje am folosit materiale reciclate sau cu conținut reciclat. Detalii despre acestea în tabelul din capitolul "Intrări de resurse".
- În linie cu Directiva UE privind reducerea impactului anumitor produse din plastic asupra mediului, am luat măsuri pentru îndeplinirea cerințelor de a reduce paharele pentru băuturi din plastic de unică folosință. Conform legislației în vigoare, ținta pentru 2024 a fost de a reduce cu 10% cantitățile introduse pe piață față de anul 2022. Deasemenea, am introdus pe piața pahare de unică folosință PET cu conținut reciclat de până la 90% și alternative din carton compostabil domestic.
- Am înlocuit oriunde a fost posibil materialele de promovare (POSM) din PVC (nereciclabil) cu alternative din plastic reciclabil sau cu carton 100% reciclat.

- Ne-am aliniat reglementărilor Parlamentul și Consiliul European prin art. 6 din Directiva UE 2019/904 privind reducerea impactului anumitor produse din plastic asupra mediului și, începând din iulie 2024, 100% din ambalajele noastre de plastic de unică folosință au capace de plastic atașate.
- Am încurajat consumatorii să aleagă sticla reutilizabilă (reîncărcabilă) prin campanii dedicate.
- Am contribuit la reducerea deșeurilor din procesul de producție trimise la groapa de gunoi prin respectarea reglementărilor din cadrul Autorizației de mediu în ceea ce privește deșeurile reciclabile și prin extinderea parteneriatelor pentru valorificarea deșeurilor rezultate din procesele de filtrare și epurare.
- Am continuat să ne îndeplinim 100% responsabilitățile privind preluarea și valorificarea ambalajelor/deșeurilor de ambalaje generate în urma consumului produselor puse pe piața națională conform Legii 249/2015 privind modalitatea de gestionare a ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje.
- Pentru o colectare și reciclare eficientă la nivel național, ambalajele noastre au fost incluse cu succes în Sistemul de Garanție-Returnare (SGR) odată cu lansarea acestuia la finalul anului 2023. Mai mult decât atât, Ursus Breweries s-a numărat printre inițiatorii acestui sistem și face parte din Asociația Berării României pentru Mediu, unul dintre cei patru acționari ai SGR. Implementarea corespunzătoare a sistemului este foarte importantă pentru Ursus Breweries întrucât atingerea Țintelor de colectare poate influența capacitatea companiei noastre de a crește cantitatea de material reciclat din ambalaje.

2.21 OBIECTIVE LEGATE DE UTILIZAREA RESURSELOR ȘI ECONOMIA CIRCULARĂ (E5-3)

Obiectivele companiei fac referire la creșterea ratei de utilizare circulară, reducerea la minimum a materiilor prime principale și gestionarea corespunzătoare a deșeurilor.

Obiective legate de resurse și economie circulară	Nivelul-țintă	Domeniul de aplicare	Valoarea de referință și anul de bază	Perioada la care se aplică ținta	Modul în care ținta este monitorizată și revizuită, indicatorii utilizați
Gestionarea ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje în vederea prevenirii sau reducerii impactului asupra mediului	Ținta trebuie îndeplinită conform legislației în vigoare. Unitate de măsură: Procentul de valorificare, reciclare a deșeurilor de ambalaje	La nivel național, pentru toate produsele puse pe piață	Valoarea de referință este reprezentată de ambalajele introduse pe piața națională într-un an	Anual	Rapoarte primite de la terți

Reducerea cantității de deșeuri din procesul de producție trimise la groapa de gunoi	0 deșeuri	Deșeurile din producție din fabricile din Brașov, Buzău, Timișoara	Obiectiv stabilit în 2022 Valoare 2022: 6,503 tone trimise la groapa de gunoi	2030	Date monitorizare și raportate lunar în cadrul sistemului intern de raportare gKPI
Reducerea volumului total de material plastic din ambalaje	-25% față de anul de referință (țintă absolută)	Plasticul folosit pentru ambalaje în fabricile din Brașov, Buzău, Timișoara	An de referință: 2019 Valoare de referință plastic pus pe piață: 8,368 tone plastic	2030	Sunt colectate datele în baza sistemelor interne (materiale plastice achiziționate și utilizate)
Ambalajele primare și secundare fabricate în principal din materii prime reciclate	Mai mult de 50% conținut reciclat de materie primă în ambalaje	Se aplică materialelor de ambalare utilizate în fiecare dintre categoriile cheie: aluminiu, plastic, hârtie, sticlă	N/A	2030	Colectăm date de la furnizori pentru doze, sticlă, folii termocontractabile și PET

Reducerea cantității de materii prime

În 2024 am vizat o reducere de 10g la unul dintre ambalajele de sticlă. Implementarea a avut loc cu succes în luna decembrie, astfel că rezultatele în ceea ce privește impactul din punct de vedere al scăderii emisiilor de dioxid de carbon are o valoare nesemnificativă pentru a putea fi comunicată. Alte 3 ambalaje de sticlă sunt vizate pe viitor de astfel de modificări.

Reducerea cantității de plastic

Ținta noastră este de a reduce plasticul cu 25% până în 2030, față de anul de bază 2019. Prin mixul de portofoliu pus pe piață și acțiunile de reducere a plasticului din ambalaje derulate în anii anteriori, am reușit în 2024 să depășim ținta și să reducem plasticul pus pe piață cu 28% față de 2019.

Reducerea cantității deșeurilor trimise la groapa de gunoi

Ținta noastră este ca până la finalul anului 2030 să reducem la 0 deșeurile care ajung la groapa de gunoi din fabricile Brașov, Buzău și Timișoara. În 2024, am reușit performanța de a avea numai 1,18% deșeuri trimise la groapa de gunoi (în calculul acestui procent intră și cantitatea de produse secundare pe care le valorificăm și care, în caz contrar, s-ar încadra ca materii dispuse spre eliminare). Alături de firmele de salubritate locală încercăm să identificăm soluții pentru a reduce la 0 acest procent în viitor.

Preluarea și valorificarea ambalajelor și deșeurilor de ambalaje generate în urma consumului produselor puse pe piața națională

Țintele 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, prin intermediul Organizațiilor care Implementează Responsabilitatea Extinsă a Producătorilor.

2.22 INTRĂRI DE RESURSE (E5-4)

Din perspectiva resurselor necesare pentru fabricarea produselor noastre, cele mai semnificative sunt principalele materii prime pentru producerea berii, precum și materialele folosite pentru ambalarea acestora. Din perspectiva ambelor resurse, colaborăm îndeaproape cu partenerii noștri din lanțul valoric din amonte și din aval pentru reducerea impactului ambalajelor, precum și pentru a asigura calitatea constantă a produselor prin achiziția de ingrediente naturale de înaltă calitate, achiziționate în mod responsabil.

	Greutate totală materiale	Materiale reutilizate sau reciclate		Metodologiile utilizate pentru calcularea datelor
Resurse intrări: tipuri de materiale folosite în fabrică pentru ambalaje	Tone	Tone	% (greutate totala materiale/reutilizate sau reciclate)	
Plastic (preforme, folii tip film sau termocontractabile, capace, etichete ș.a)	6.014	1.143	19% conținut reciclat	Date provenite din măsurători directe

	Greutate totală mate- riale	Materiale reutilizate sau reciclate		Metodologiile utilizate pentru calcularea datelor
Carton (tăvițe)	1483	1483	100% continut reciclat	Date provenite din măsurători directe
Carton (multipack)	4343	4343	100% continut reciclat	Date provenite din măsurători directe
Doze de aluminiu	7.977	5.026	63% continut reciclat	Date provenite de la furnizori
Sticle nereturnabile	56.112	26.373	47% continut reciclat	
Sticle returnabile	4.412	N/A	Reutilizabile	Date provenite din măsurători directe
KEG	192	N/A	Reutilizabile	
Navete	572	N/A	Reutilizabile	

	Greutate totală ma- terii prime ingredi- ente	Materiale reutilizate sau reciclate (secondary materials used in the manufacture)		
Tipuri de ingrediente pentru producția berii*	Tone	Tone sau kg	% (greutate totala ma- teriale/reutilizate sau reciclate)	
Cereale	95,857	N/A	N/A	Date provenite din măsurători directe/ informații furnizori
Hamei	153	N/A	N/A	
Alte ingrediente (eg. materi- ale de proces)	14,021	N/A	N/A	

*În fabricarea berii este folosită și apa, mai multe detalii în capitolul "Resursele de apă și marine"

2.23 IEȘIRI DE RESURSE (E5-5)

Produsele noastre fac parte din categoria băuturi, astfel că sunt produse de consum perisabile, iar durabilitatea lor constă în termenul de valabilitate specific fiecărei mărci în parte. În producție ne concentrăm pe folosirea cât mai eficientă a resurselor, în special a apei, așa cum este descris în detaliu în capitolul Apa. Totodată, ne bazăm pe principii de circularitate, reutilizare și eficientizare a resurselor în ceea ce privește ambalajele, așa cum este descris în capitolul Economie circulară. Ambalajele noastre sunt de unică folosință, cu excepția am-
balajelor de sticlă de 0.5L și a kegurilor pe care le gestionăm spre reutilizare urmărind Politica și Procedura de Ambalaje. Materialele puse pe piață ca ambalaje, respectiv deșeurile de ambalaje rezultate, sunt: sticlă, plastic, hârtie carton, metal, lemn. Deșeurile rezultate din fabrică sunt specifice activităților de îmbuteliere, operațiuni, filtrare, epurare, analizelor chimice de laborator și de laborator/cabinet medical, așa cum sunt descrise în deta-
liu în capitolul Economie circulară.

Având în vedere specificul produsului nostru, nu există conținut reciclabil în componența acestuia, însă ambala-
jele în care sunt puse pe piață sunt 100% reciclabile.

Cantitatea totală de deșeuri provenite din propriile operațiuni (tone)		Deșeuri fabrică		Deșeuri post-consum	
a. Cantitatea totală de deșeuri generate		8,871		88,258	
b. Cantitatea totală în greutate deviată de la eliminare		7,634		45,513	
Deșeuri nepericuloase	Reciclare	7,632		45,513	
Deșeuri periculoase	Reciclare	2			
c. Cantitatea din greutate direcționată către eliminare		1,236		951	
Deșeuri nepericuloase	Incinerare	2		N/A	
	Deșeuri	1,233		N/A	
Deșeuri periculoase	N/A	1			
d. Cantitatea totală și procentul de deșeuri nereciclate		1,236	13.9%	42,745	48.4%

Fluxurile de deșeuri și materialele prezente în deșeuri sunt descrise în detaliu și în capitolul "Utilizarea resurselor și economia circulară".

Din cantitatea de deșeuri de ambalaje introdusă în piață, am avut obligația pentru anul 2024 de a valorifica minimum 65%. Această valorificare se realizează în două moduri: 60% valorificare prin reciclare și 5% se poate face prin alte metode (de ex. incinerare și recuperare de energie).

Datele sunt obținute direct din notele de transfer către colectorii de deșeuri contractați și din rapoartele organizațiilor de transfer de responsabilitate, iar deșeurile de ambalaje generate de către Ursus Breweries sunt raportate către Administrația Fondului pentru Mediu și sunt exprimate în kilograme.

2.24 EFECTELE FINANCIARE ANTICIPATE ALE UTILIZĂRII RESURSELOR MATERIALE ȘI ALE RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR LEGATE DE ECONOMIA CIRCULARĂ (E5-6)

La momentul actual, nu au fost estimate efectele financiare anticipate ale riscurilor și oportunităților semnificative care decurg din utilizarea resurselor și din impacturile legate de economia circulară. Deși recunoaștem importanța gestionării responsabile a resurselor și a adoptării principiilor economiei circulare, nu a fost realizată încă o analiză detaliată a costurilor și beneficiilor financiare asociate.



SOCIAL

Interacțiunea cu alte ESRS (S1)

3.1 CERINȚA DE PUBLICARE REFERITOARE LA ESRS 2 SBM-2 – INTERESELE ȘI PUNCTELE DE VEDERE ALE PĂRȚILOR INTERESATE

Ursus Breweries recunoaște forța proprie de muncă drept un grup crucial de părți interesate și asigură dezvăluirea transparentă a modului în care interesele, opiniile și drepturile angajaților, inclusiv respectarea drepturilor omului, sunt integrate în strategia și modelul său de afaceri. Strategia companiei promovează un mediu de lucru pozitiv și incluziv, dar de asemenea sporește succesul și sustenabilitatea pe termen lung a companiei, prin intermediul Pilonilor 4+1 (Oameni, Portofoliu, Planetă, Profit & Scop). Dedicarea companiei față de respectarea drepturilor omului și abordarea nevoilor forței de muncă reprezintă un aspect fundamental al strategiei și modelului său de afaceri, asigurând că vocile angajaților sunt recunoscute și apreciate, facilitând practici și forumuri specifice și consistente pentru a garanta ascultarea activă a forței de muncă, cum ar fi:

- A** Întâlniri oficiale cu reprezentanții sindicatelor, cu obiectivul de a împărtăși constant rezultatele și progresul companiei pe parcursul anului. În plus, anual, reînnoirea și negocierea Contractului Colectiv de Muncă (CCM) asigură că nevoile și cererile forței de muncă sunt luate în considerare și reflectate în strategia companiei, cu un accent specific pe drepturile individuale și comunitare în țară, în ceea ce privește condițiile de muncă.
- B** Sondajul de implicare a angajaților realizat în fiecare an, abordând un set extins de întrebări și subiecte la fiecare doi ani și unul mai redus la fiecare doi ani, pe o frecvență alternantă. Ursus Breweries asigură accesul tuturor angajaților săi, pe bază voluntară, cu scopul de a atinge un procent de răspuns de 100% (rezultatul ultimului sondaj: 90%) pentru a obține o perspectivă fundamentală asupra punctului de vedere al lucrătorilor. Rezultatele sunt transmise întregii organizații, iar principalele domenii de nevoi și cereri sunt analizate și luate în considerare pentru a modela strategia companiei în termeni de priorități, an de an.
- C** Întâlnirea lunară de tip „Town Hall” a companiei, cu scopul clar de a asigura că prioritățile strategice sunt vizibile și împărtășite întregii forțe de muncă de la Ursus Breweries, oferind un moment garantat de întrebări și răspunsuri pentru a primi feedbackul și opiniile angajaților despre strategia și modelul de afaceri al companiei. Cu obiectivul clar de a ajunge la fiecare lucrător din organizație, au fost stabilite și întâlniri trimestriale Town Hall la nivelul fabricilor, pentru a asigura includerea completă a lucrătorilor din fabrici.



3.2 CERINȚA DE PUBLICARE REFERITOARE LA ESRS 2 SBM-3 – IMPACTURI, RISCURI ȘI OPORTUNITĂȚI SEMNIFICATIVE ȘI INTERACȚIUNEA ACESTORA CU STRATEGIA ȘI MODELUL DE AFACERI

Toate impacturile actuale și potențiale pentru forța de muncă a Ursus Breweries, așa cum sunt identificate în ESRS 2 IRO-1, sunt considerate și provin de la Asahi Group Holding, precum și de la Asahi Europe & International, în cadrul adecvat unei companii multinaționale, reflectat în strategia și modelul de afaceri al companiei.

SCOPUL STRATEGIEI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE PILONUL OAMENI

O cultură modernă, diversă și incluzivă	Accelerarea dezvoltării talentelor	Construirea unei organizații axate pe învățare și orientată către consumatori	Sprijin pentru siguranța, sănătatea și bunăstarea oamenilor	Transformarea companiei
---	------------------------------------	---	---	-------------------------

Compania Asahi și, astfel, Ursus Breweries, ca parte a Asahi Group Holding, implementează o revizuire anuală a strategiei și a modelului de afaceri Mid-Term Plan (MTP), luând în considerare cei 4+1 Piloni identificați ca Oameni, Portofoliu, Planetă, Profit & Scop.

Prioritățile globale și regionale sunt stabilite conform acestui proces al companiei, iar în cadrul pilonului Oameni, impacturile actuale și potențiale pentru forța noastră de muncă sunt luate complet în considerare.

Punctajul de semnificație conform ESRS 2 IRO-1 a fost măsurat în funcție de relevanța și efortul pe care Ursus Breweries îl depune pentru forța proprie de muncă, legate de prioritățile strategice și de modelul de afaceri.

În ceea ce privește bunăstarea angajaților, oferirea de salarii corecte, securitate în muncă și condiții de lucru de sprijin care impactează satisfacția și productivitatea generală a angajaților este și va rămâne un element cheie al strategiei Ursus Breweries. Printr-o implicare corectă și consistentă a reprezentanților sindicatelor (reînnoirea anuală a CCM), precum și datorită implementării acțiunilor de compensare și beneficii, ținând cont de cadrul pieței românești, Ursus Breweries își menține o poziție solidă în rândul celor mai apreciate companii de pe piața locală.

Practicile de angajare care vizează securitatea locului de muncă pe termen lung și oportunitățile de dezvoltare a carierei pentru angajați sunt în vigoare, cum ar fi planificarea strategică consistentă și corectă a forței de muncă în cadrul unui proces de gestionare a talentelor garantat pentru fiecare nivel al organizației, cu ambiția de a asigura posibilitatea de dezvoltare internă în termeni de competențe și capabilități ale modelului de afaceri organizațional.

Securitatea la locul de muncă, în termeni de implementare a măsurilor și protocoalelor de siguranță pentru a preveni accidentele și problemele de sănătate la locul de muncă, este o prioritate fundamentală pentru compania Ursus Breweries. Investiții importante în surse și facilități sigure pentru companie sunt asigurate, în special la nivelul fabricilor. KPI-uri clare pentru măsurarea standardelor companiei sunt în vigoare. Întregul management este angajat în standardul de Securitate la locul de muncă, conform cadrului Asahi Group, având obiective și responsabilități clare în asigurarea integrării siguranței pentru angajații săi (Politică, Procedură, instrument digital pentru a avea conversații despre siguranță cu angajații, Comitete de Siguranță etc.).

Diversitatea, echitatea și incluziunea sunt un aspect crucial și fundamental al strategiei și modelului de afaceri Ursus Breweries. Cu o prioritate clară în asigurarea unui mediu de lucru divers, compania abordează prin mai multe inițiative strategice incluziunea pe bază de gen, vârstă, dezavantaj și dizabilitate pentru a asigura oportunități egale și practici incluzive pentru toți angajații. Compania se asigură că există un echilibru (50-50%) în reprezentarea de gen la nivel managerial. Ursus are o prioritate strategică clară prin training specific pentru topicuri multigeneraționale, pentru a-și pregăti forța de muncă pe subiectul diversității de vârstă. O acțiune dedicată pentru eliminarea barierelor fizice și psihologice în cadrul organizației este asigurată atât la nivel local, cât și regional (Asahi Europe & International), întărind platforma internă Speak Up pentru toți angajații, care asigură un instrument direct pentru a raporta orice comportament nepotrivit împotriva drepturilor individuale. În același timp, compania Ursus investește în pregătirea site-urilor sale pentru a putea primi lucrători cu dizabilități, acțiune care completează și inițiativele sale actuale de voluntariat, care sunt deja în vigoare de ani de zile pentru a sprijini persoanele cu dizabilități din România.

Toate zonele identificate ca semnificative pentru companie în analiza materialității sunt deja incluse în strategia companiei.

Riscurile și oportunitățile emergente nu sunt neapărat legate de schimbări în modelul de afaceri, ci mai degrabă dependente de contextul social extern general în care compania își desfășoară activitățile, cum ar fi dinamica ridicată a pieței în termeni de concurență salarială și loialitatea față de companie, lipsa generală de talente, comportamentele individuale și cultura care afectează aspectele de discriminare etc. De asemenea, în prezent avem angajați persoane cu dizabilități, dar nivelul dizabilității acestora este mai mic, astfel încât nu au fost necesare acțiuni speciale și nu există dependențe. Strategia noastră va fi să pregătim compania pentru a gestiona și a angaja mai multe persoane cu dizabilități, dar în acest moment forța noastră de muncă nu este foarte impactată.

Toate tipurile de angajați - angajați direct sau subcontractați, permanenți sau temporari, cu normă întreagă sau jumătate de normă, organizați după metoda Hay (Hay Grade) de ierarhizare a posturilor (Hay Grade 8-13 non-management, Hay Grade 14+ management) - sunt subiectul impacturilor semnificative pe ariile de condiții de muncă, sănătate și siguranță la locul de muncă, precum și diversitate, echitate și incluziune. Impacturile pe care compania noastră le poate avea în aceste zone sunt identificate ca fiind pozitive și asigură o intoleranță strictă față de practici precum munca copiilor, munca forțată sau obligatorie. Prin angajamentul nostru față de sănătatea și siguranța la locul de muncă, ne dedicăm prevenirii oricăror incidente sau accidente industriale, oferind un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații noștri, promovând în același timp un mediu de lucru divers, echitabil și incluziv. În plus, în cadrul Ursus Breweries, nu sunt identificate riscuri sau incidente legate de munca copiilor, munca forțată sau cea obligatorie.

Impacturile pozitive identificate în ariile de condiții de muncă, sănătate și siguranță la locul de muncă, precum și diversitate, echitate și incluziune, sunt descrise în subcapitolele aferente.

La momentul evaluării riscurilor în legătură cu subiectele materiale, riscurile pe care le-am identificat au avut o semnificație redusă. Singurul risc cu o semnificație mărită este asigurarea măsurilor de siguranță pentru lucrătorii cu nevoi speciale, pe care vom începe să îl abordăm în viitorul apropiat împreună cu eforturile noastre de a angaja persoane cu dizabilități. Probabilitatea scăzută a riscurilor se datorează abordării și activităților pe care le desfășurăm în legătură cu aceste aspecte.

Ursus Breweries nu a dezvoltat un plan de tranziție propriu pentru a reduce impactul asupra mediului și pentru a-și transforma activele într-unele sustenabile sau neutre din punct de vedere climatic. Astfel, impacturile legate de planurile companiei și acțiunile de reducere a emisiilor de carbon ce pot cauza pentru forța de muncă restructurări, pierderi de locuri de muncă, recalificări sau perfecționări nu sunt analizate. La momentul raportării, aceste impacturi, riscuri și oportunități nu reprezintă puncte cruciale pentru dezvoltarea companiei și continuarea activității.

DIFERIT
Unic
Diversitatea începe cu noi!

Ursus Breweries, având obiectivul clar de a integra un mediu de lucru inclusiv și sigur în organizația sa, recunoaște un anumit nivel de riscuri pentru persoanele cu caracteristici speciale sau anumite grupuri specifice de persoane. Evaluarea se realizează prin implementarea activităților din strategia companiei, în special în cadrul pilonului Oameni. Prin asigurarea planurilor de **Diversitate Echitate și Incluziune (DE&I)**, compania se concentrează pe eliminarea barierelor riscante în următoarele domenii:

- **Forța de muncă cu dizabilități:** Ursus Breweries a lucrat pentru a se asigura că propriile sale facilități și locații sunt echipate corespunzător și reamenajate pentru a garanta accesul și desfășurarea activităților pentru persoanele cu diferite dizabilități. Drumul strategic a început la nivelul Sediului Central, avansând ulterior la nivelul fabricilor. Planul strategic prevede trei faze principale într-un plan pe trei ani (MTP). Prima fază se referă la asigurarea accesibilității fizice la facilitățile companiei, adică pregătirea în această direcție pentru a elimina barierele. A doua fază este axată pe schimbarea culturală, prin inițiative de formare dedicate adresate angajaților actuali pentru a-i pregăti în a lucra cu colegii viitori cu dizabilități (în prezent, Ursus Breweries are câteva persoane cu dizabilități în cadrul forței sale de muncă, majoritatea dintre acestea nu au condiții de dizabilitate disruptive/severe și sunt astfel complet integrate în mediul de lucru normal). A treia fază se concentrează pe practicile de recrutare a talentelor, cu ambiția de a angaja mai multe persoane cu dizabilități în cadrul forței de muncă a companiei.
- **Forța de muncă feminină din cadrul departamentului de Vânzări:** Compania a recunoscut, datorită grupurilor de discuții dedicate, sondajelor angajaților, precum și inițiativelor strategice de DE&I, necesitatea de a elimina barierele pentru populația feminină din vânzări, în special în relația cu mediul extern. Dinamica pieței din România, în special a clienților și consumatorilor, continuă să prezinte un decalaj de gen care afectează forța de muncă feminină a Ursus Breweries. Compania lucrează pentru a garanta condiții și mai sigure (ghiduri de sănătate și siguranță, mediu de lucru psihologic, instruire și politică împotriva hărțuirii, politică de gestionare a crizelor, politică parentală etc.) pentru activitățile zilnice, în special în contextul pieței externe în care forța de muncă feminină din vânzări operează în numele Ursus Breweries

3.3 POLITICI LEGATE DE FORȚA DE MUNCĂ PROPRIE

CONDIȚII DE MUNCĂ

REGULAMENTUL INTERN

Regulamentul intern este principalul cadru în care sunt descrise aspectele legate de condițiile de muncă din cadrul Ursus Breweries. Acesta se aplică tuturor salariaților, indiferent de durata și tipul contractului de muncă și este întocmit de către companie în consultare cu sindicatul. Are la bază prevederile Codului Muncii, alte prevederi legale în vigoare, precum și politicile și procedurile Ursus Breweries S.A. și ale Asahi Europe & International.

Regulamentul intern include aspecte privind drepturile și obligațiile conducerii precum și a salariaților companiei, aspecte legate de diversitate, incluziune, egalitate de șanse și tratament egal, disciplina muncii, organizarea timpului de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, reguli privind protecția maternității, angajarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, evaluarea profesională, utilizarea corespondenței electronice, confidențialitatea și protecția datelor personale ale angajaților, conflictul de interese, precum și alte dispoziții precum controlul intern, formarea profesională, cheltuieli și subvenții suportate de companie, bonusuri, prime și alte ajutoare. Orice prevederi ale Regulamentului se modifică de drept în conformitate cu actele normative ulterioare din domeniile legislative corespondente.

CODUL DE CONDUITĂ

Aspecte legate de modul nostru de abordare al aspectelor legate de forța de muncă se regăsesc și în **Codul de conduită al companiei**. Acesta este cadrul care stabilește modul în care ne desfășurăm activitățile, atât în interiorul companiei cât și în exterior. Mai multe detalii disponibile în capitolul Guvernanță.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ (CCM)

Un alt document ce acoperă forța de muncă și prin care sunt adresate impacturile și nevoile angajaților este **contractul colectiv de muncă**, document ce se aplica tuturor salariaților și care este rezultatul negocierilor dintre Sindicat și companie. Mai multe detalii în capitolele "Procese pentru implicarea propriei forțe de muncă și a reprezentanților lucrătorilor cu privire la impact" și "Acoperirea negocierilor colective și dialogul social".

POLITICA DE ORIENTARE

Politica de orientare urmărește integrarea noilor salariați în cadrul companiei. Se aplică tuturor noilor angajați și este un proces în care sunt implicați salariați din mai multe departamente și subdepartamente. Politica este verificată de Head of Talent & Development și aprobată de Vicepreședintele de Resurse Umane.

POLITICA ȘI PROCEDURA DE FLEXIBILIZARE A TIMPULUI DE LUCRU

Obiectivul acestei politici este de a sprijini flexibilitatea în programul de lucru al angajaților pentru a facilita echilibrul între muncă și viața personală, fără a influența negativ nevoile companiei. Aceasta se aplică tuturor salariaților Ursus Breweries.

DIVERSITATE

În Ursus Breweries, aspecte legate de diversitate și incluziune sunt integrate în politicile organizației, printre care amintim: Regulamentul de Ordine Interioară, Codul de Conduită, Politica de recrutare, Politicile de bonusuri variabile, Politica auto. Anual, ne asigurăm că toți angajații noștri iau la cunoștință aceste aspecte, prin parcurgerea unor module de training și revizuirea declarației de etică și conformitate.

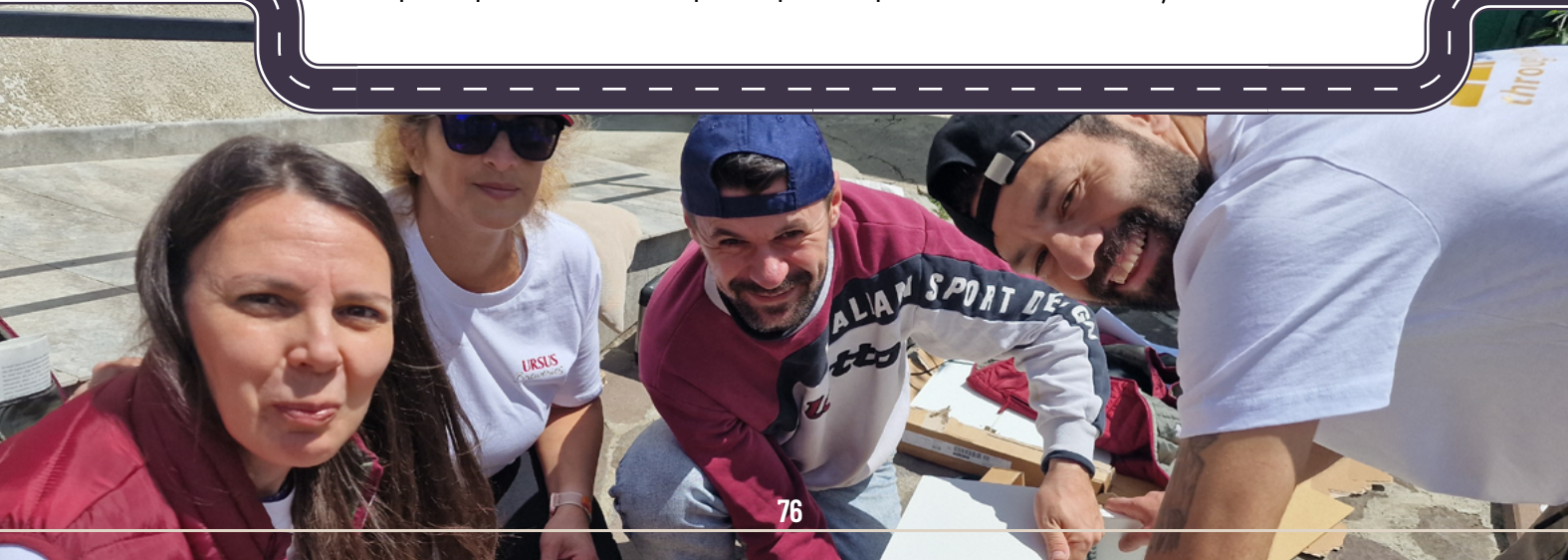
Prin **Codul de Conduită**, ne asigurăm că aspectele legate de egalitatea de șanse, eliminarea discriminării și hărțuirii sunt promovate și aduse la cunoștința angajaților noștri, care au posibilitatea de a le raporta și acțiunile care recur din încălcarea acestor prevederi sunt puse în aplicare de către un Comitet de Etică. Totodată, în codul de conduită sunt cuprinse și aspectele legate de tratament corect pentru toate categoriile sociale indiferent de originea rasială și etnică, culoarea, sexul, orientarea sexuală, identitatea de gen, dizabilitățile, vârsta, religia, opiniile politice.

Pentru a ne asigura ca toți angajații noștri cunosc aspectele de diversitate și incluziune, anual organizăm traininguri urmate de revizuirea anuală a Declarației de Etică și Conformitate. Există politica Speak-Up, prin care orice angajat poate raporta, într-o manieră anonimă, orice încălcare a principiilor de tratament corect și egalitate de șanse. Această platformă este gestionată de un organism independent iar acțiunile care sunt detectate, sunt gestionate de către Comitetul de Etică din Ursus Breweries.

În ceea ce privește acțiunile de diversitate și incluziune din Ursus Breweries, acestea sunt stabilite anual de către Comitetul de Diversitate și Incluziune, sunt aprobate de Comitetul Executiv și puse în aplicare de echipa de Diversitate și Incluziune.

În Ursus Breweries, custodianul aspectelor legate de diversitate și incluziune este Comitetul Executiv și Comitetul de Diversitate și Incluziune, patronat de Vicepreședintele de Vânzări. Domeniul de aplicare al acestor politici este intern, în relație cu angajații Ursus Breweries, dar și extern, în relație cu grupurile de interes cu care interacționăm.

Până în prezent nu am identificat nevoia unor angajamente și a unei politici specifice pentru persoanele din grupurile expuse unui risc deosebit de vulnerabilitate. În schimb, începând cu 2024 am demarat acțiuni de accesibilizare ale sediului nostru central din București, precum și de evaluare a Depozitului din Buzău în pregătirea accesibilizării. Printre accesibilizările realizate la sediul central se numără crearea de locuri de parcare specifice pentru persoane cu dizabilități, femei însărcinate și persoane care se recuperează după accidentări, atât în parcare exterioară cât și în cea interioară a sediului nostru. În interiorul sediului au fost montate uși de acces automatizate, achiziționate birouri ajustabile pe înălțime, a fost amenajată o sală de relaxare și dispunem de toaletă dedicată persoanelor cu dizabilități. De asemenea, împreună cu partenerul nostru AbilityHub am demarat ajustarea procesului de recrutare al companiei pentru a include aspecte specifice persoanelor cu dizabilități.



Ca parte din planul nostru de diversitate și incluziune am abordat și inițiativa de a îmbunătăți mediul nostru de lucru, în special în fabricile noastre de bere, în depozite și în vânzări. Luând în calcul diferențele de gen, am reorganizat vestiarele din fabrici pentru a acomoda atât vestiare pentru bărbați cât și separat, pentru femei. Am ajustat uniformele de lucru din fabrici și depozite, luând în calcul specificul de gen. Am achiziționat ochelari de protecție cu dioptrii, pe care i-am pus la dispoziția colegilor noștri care poartă ochelari de vedere. În vânzări, am achiziționat ustensile care le ajută pe colegele noastre femei să ridice greutate și le-am pus la dispoziție un kit special de protecție. Am organizat un focus grup cu colegele din vânzări pentru a înțelege care sunt barierele cu care se confruntă în munca de zi cu zi și am identificat împreună soluții pentru a le depăși. Canalele noastre de comunicare sunt adaptate la specificul grupurilor noastre de angajați, asigurându-ne că informațiile relevante din viața companiei și a grupului din care facem parte ajung la o cât mai mare parte din angajații noștri, indiferent de locația în care activează sau de nivelul la care se află în companie.

În Ursus Breweries, fiecare angajat are datoria de a recunoaște și a declara orice conflict de interese, așa cum este specificat în Codul de Conduită al organizației. Pentru a ne asigura că toți angajații sunt la curent cu Codul de Conduită, organizăm traininguri anuale, la finalul cărora toți angajații noștri revizuiesc Declarația de Etică și Conformitate și, acolo unde este cazul, declară conflictele de interes. Odată declarate, aceste conflicte sunt soluționate de departamentul de Resurse Umane împreună cu Comitetul de Etică din Ursus Breweries.

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE

Ursus Breweries recunoaște că dezvoltarea angajaților este esențială pentru creșterea afacerii și faptul că toți angajații ar trebui să aibă oportunitatea de a se dezvolta. Dezvoltarea reprezintă un proces de învățare continuă și nu doar o avansare ierarhică.

Politica noastră legată de Învățare și Dezvoltare (L&D) își dorește să ofere detalii practice necesare pentru a permite angajaților să își îndeplinească nevoile de dezvoltare convenite, aceasta vizând toți angajații noștri, din toate funcțiunile, indiferent de nivelul ierarhic. Responsabil de aplicarea acestei politici este Head of Talent & Development, iar politica în sine este accesibilă tuturor angajaților pe portalul intern de comunicare.

Principiile care stau la baza politicii noastre sunt următoarele:

- Angajații sunt încurajați să învețe continuu pentru a performa în rolul lor actual și pentru a-și atinge aspirațiile legate de evoluția în carieră.
- Angajații împărtășesc responsabilitatea dezvoltării lor și o gestionează cu sprijinul, recunoașterea și facilitarea corespunzătoare din partea managerului direct și al companiei.
- Adoptăm o abordare incluzivă față de talent, considerând că fiecare angajat are valoare, însă personalizăm dezvoltarea acestuia pe baza performanței și potențialului demonstrat. Experiențele de dezvoltare sunt adaptate pentru a reflecta prioritățile și oportunitățile noastre strategice, atât cele prezente, cât și cele viitoare.

Ne propunem ca toate activitățile de dezvoltare să fie:

- relevante pentru rolul actual al angajatului, pentru aspirațiile sale de viitor sau pentru competențele necesare în susținerea strategiei funcționale și de afaceri;
- monitorizate și înregistrate în Istoricul de învățare al angajatului, utilizând sistemul nostru informatic de gestionare a resurselor umane, iar obiectivele de dezvoltare să fie documentate în Planul Individual de Dezvoltare (IDP);
- abordate printr-o metodă de învățare combinată, care include învățarea la locul de muncă, prin experiență proprie și alături de ceilalți colegi, prin tehnici precum mentoratul și coaching-ul, sau învățarea formală.

SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Compania noastră deține politici clare de sănătate și siguranță încă din 2005, odată cu implementarea standardelor de management ISO, inițial prin ISO 9001 și ulterior consolidată prin adoptarea ISO 45001. Viziunea acestor standarde este aliniată cu strategia și viziunea grupului, precum și cu angajamentul nostru față de protecția forței de muncă, sănătatea angajaților și crearea unui mediu de lucru sigur și sustenabil.

Aspecte relevante conform ISO 45001:

- 1 Identificarea și evaluarea riscurilor:** Implementăm un proces continuu de identificare, evaluare și control al riscurilor la locul de muncă, reducând la minimum accidentele și incidentele.
- 2 Implicarea și consultarea angajaților:** Politicile noastre promovează implicarea activă a angajaților în procesele de decizie legate de sănătate și siguranță, asigurând o comunicare deschisă și un feedback constant.
- 3 Formare și conștientizare:** Oferim sesiuni periodice de instruire pentru dezvoltarea competențelor în domeniul siguranței, crescând conștientizarea riscurilor și încurajând comportamente preventive.
- 4 Monitorizare și îmbunătățire continuă:** Politicile includ monitorizarea constantă a performanței și implementarea de măsuri corective pentru îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.
- 5 Conformitatea legală și integrarea sustenabilității:** Ne asigurăm că respectăm toate reglementările legale aplicabile și promovăm practici care susțin sănătatea și siguranța ca element central al strategiei noastre de sustenabilitate.

Prin aceste practici abordăm în mod activ riscurile și oportunitățile asociate cu forța de muncă, asigurând astfel un impact pozitiv, reducerea riscurilor și crearea unui mediu de lucru sigur și incluziv.

Compania noastră dispune de o politică și un sistem de gestionare a accidentelor la locul de muncă, implementând proceduri pentru identificarea, raportarea și prevenirea accidentelor, în conformitate cu standardele de sănătate și siguranță ISO 45001.

Politica de sănătate și securitate este concepută pentru a identifica și gestiona impacturile semnificative, riscurile și oportunitățile din domeniul H&S, acoperind întreaga forță de muncă, fără excluderi specifice, și sunt susținute de angajamentul nostru față de standardul ISO 45001.

Politica de sănătate și securitate urmărește următoarele obiective generale:

- **Protecția sănătății și siguranței angajaților,** prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale.
- **Evaluarea continuă a riscurilor** și implementarea de măsuri preventive pentru reducerea acestora.
- **Oportunități de îmbunătățire continuă** prin monitorizarea performanței și feedback activ din partea angajaților.

Monitorizarea politicii se realizează prin audituri interne și externe, evaluări periodice și raportări detaliate către conducere. Politica acoperă toate activitățile de producție, îmbuteliere și depozitare a produselor noastre. Nivelul de răspundere cel mai înalt pentru punerea în aplicare a politicii revine **Directorilor de fabrică** și **Comitetului Executiv**, cu suport din partea departamentului H&S, care coordonează implementarea la toate nivelurile.

Prin această politică ne angajăm să respectăm și să implementăm cerințele ISO 45001, precum și reglementările naționale și internaționale aplicabile în domeniul sănătății și securității. Aceasta a fost dezvoltată ținând cont de opiniile părților interesate interne și externe, inclusiv angajați, sindicate și organisme de reglementare, pentru a reflecta nevoile și interesele acestora.

Politica este comunicată transparent tuturor angajaților și partenerilor, fiind accesibilă pe platformele interne. De asemenea, este distribuită în cadrul sesiunilor de instruire și întâlnirilor cu părțile interesate relevante.

PROCEDURI DE SUBVENȚIONĂRI MEDICALE

- **"Procedura de subvenționare a investigațiilor medicale"**, aplicabilă salariaților care ocupă posturi din gradele 8-13 (metoda Hay de ierarhizare a posturilor), are scopul de a crea un cadru echitabil în vederea susținerii financiare a angajaților ce necesită investigații medicale speciale sau suplimentare față de cele existente în abonamentul de servicii medicale oferit de companie.
- **"Procedura de subvenționare a lentilelor"**, aplicabilă tuturor angajaților Ursus Breweries care au cel puțin 6 (șase) luni de vechime neîntreruptă în companie. Această procedură stabilește modalitatea de acordare a unei subvenții financiare către angajații care, din motive medicale, necesită achiziționarea de lentile pentru ochelarii de vedere. Obiectivul este asigurarea sănătății și siguranței angajaților noștri, menținerea unui nivel ridicat de eficiență și motivație la locul de muncă.



Wellbeing
Lyra Program



First aid for
Rescue Scenarios



Defensive driving
webinar



SAFETY
WEEK



**Everyone Safe and
Well to Enjoy Life.**
Everywhere, every day.



3.4 PROCESE PENTRU IMPLICAREA PROPRIEI FORȚE DE MUNCĂ ȘI A REPREZENTANȚILOR LUCRĂTORILOR CU PRIVIRE LA IMPACT

CONDIȚII DE MUNCĂ

Procesele generale de implicare ale Ursus Breweries cu angajații săi sunt esențiale pentru a menține transparența, echitatea și eficiența deciziilor organizaționale. Aceste procese au scopul de a valorifica perspectivele angajaților, atât la nivel individual, cât și colectiv, pentru a ghida deciziile și activitățile care influențează forța de muncă. În exemplul descris, implicarea are loc prin următoarele modalități:

Ursus Breweries menține comunicarea prin două canale principale:

- **Dialog direct cu angajații:** Facilitarea comunicării între angajați și conducere pentru a asigura transparență și acces la informații.
- **Dialog social cu Sindicatul Independent Ursus:** Ca sindicat reprezentativ al angajaților Ursus Breweries, acesta este implicat constant în procesele decizionale care au impact asupra personalului, fie prin informare, fie prin consultare, în funcție de natura inițiativei.

Ursus Breweries menține o colaborare constantă cu reprezentanții Sindicatului Independent, asigurând un echilibru între informare și consultare, în funcție de tipul inițiativei. În cadrul proiectelor sau schimbărilor organizaționale, sindicatul este informat atunci când este necesar să fie clarificat impactul asupra angajaților, iar în situațiile care necesită ajustări sau intervenții, consultările permit identificarea soluțiilor adecvate pentru protejarea intereselor acestora. De exemplu, în cazul închiderii depozitului extern din Cluj, care a implicat concedierea a 14 angajați, sindicatul a fost implicat în elaborarea măsurilor de protecție socială, iar în proiectul de externalizare a unor servicii de întreținere, consultările s-au desfășurat conform reglementărilor privind transferul de întreprindere.

În proiectele de reorganizare, precum implementarea noilor structuri din departamentul vânzări sau fabrică, reprezentanții sindicatului sunt informați periodic despre progresul implementării și sunt colectate sugestii pentru a ajusta procesele în beneficiul angajaților. Prin acest tip de colaborare, Ursus Breweries asigură protecția celor afectați de schimbări, consolidează transparența și încrederea în rândul angajaților și creează un mediu colaborativ, în care deciziile sunt mai bine înțelese și acceptate. Această abordare permite companiei să gestioneze impactul real și potențial asupra forței de muncă într-un mod echilibrat și responsabil.

Ursus Breweries promovează o colaborare strânsă cu angajații săi, bazată pe dialog constant și mecanisme structurate de comunicare și feedback. Prin întâlniri recurente cu reprezentanții Sindicatului, colaborarea se desfășoară atât la nivel local, unde, lunar, reprezentanții fiecărei grupe sindicale se reunesc cu echipele de management locale, cât și la nivel central, unde, trimestrial, reprezentanții Comitetului Sindicatului colaborează cu echipa de management formată din vicepreședinți, directori de departamente și manageri seniori.

În plus, sondajele periodice de opinie, precum Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților și Sondajul Global Puls, oferă o platformă pentru evaluarea percepției angajaților, iar întâlnirile regulate sub formă de focus grupuri facilitează colectarea de feedback trimestrial referitor la condițiile de lucru și procesele operaționale. La nivel strategic, compania negociază anual Contractul Colectiv de Muncă, asigurând drepturile și bunăstarea angajaților, iar în situații de restructurare sau reorganizare, angajații sunt informați și consultați pentru a minimiza impactul. Această abordare complexă reflectă angajamentul companiei de a menține un mediu de lucru transparent, colaborativ și orientat spre nevoile forței de muncă.

În cadrul Ursus Breweries, departamentul de Resurse Umane joacă un rol central în asigurarea angajamentului de colaborare cu angajații și reprezentanții lor, având responsabilitatea operațională de a transpune acest angajament în acțiuni concrete. Persoanele cheie din acest departament, incluzând Vicepreședintele de Resurse Umane, Managerii Seniori și Managerii de Resurse Umane, coordonează toate inițiativele menite să faciliteze dialogul, să colecteze perspectivele angajaților și să le integreze în procesele decizionale ale companiei.

Aceștia organizează întâlnirile periodice cu reprezentanții Sindicatului, supervizează desfășurarea sondajelor de opinie și a focus grupurilor și gestionează negocierile anuale ale Contractului Colectiv de Muncă. Prin această abordare, echipa de Resurse Umane se asigură că feedbackul angajaților este luat în considerare în mod sistematic, contribuind la dezvoltarea unor politici și acțiuni alinate cu nevoile și așteptările forței de muncă, consolidând astfel o cultură organizațională bazată pe transparență și colaborare.

Ursus Breweries își demonstrează angajamentul față de respectarea drepturilor omului pentru propria forță de muncă prin adoptarea și implementarea unui set robust de acorduri și reglementări, inclusiv Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, aplicabil tuturor salariaților. Acest contract, renegociat anual, integrează propunerile angajaților, reflectând astfel perspectivele și nevoile reale ale acestora. Regulamentul Intern, emis și revizuit periodic, este realizat în colaborare cu reprezentanții Sindicatului, garantând alinierea normelor interne cu așteptările și drepturile angajaților.



De asemenea, compania colaborează la nivel transnațional prin intermediul Comitetului European de Întreprindere (European Work Council), care reunește semestrial reprezentanți ai sindicatelor din toate operațiunile Asahi Europe & International și membrii echipei de management regional. Aceste întâlniri permit discutarea problemelor de interes comun și oferă o platformă pentru înțelegerea perspectivelor forței de muncă la nivel global, consolidând astfel o abordare coerentă și respectuoasă în gestionarea drepturilor angajaților. Prin aceste mecanisme, compania creează un cadru solid de dialog și cooperare, care îi permite să își fundamenteze deciziile pe nevoile reale ale angajaților, promovând un mediu de lucru echitabil și incluziv.

Ursus Breweries evaluează eficacitatea implicării sale cu propria forță de muncă printr-un proces structurat, care combină instrumente de colectare a feedbackului, analiză detaliată și comunicare transparentă. Un element central al acestei evaluări este Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților, desfășurat anual, prin care sunt colectate opiniile angajaților, precum și propunerile și sesizările anonime. Răspunsurile sunt analizate pentru a identifica aspectele ce necesită îmbunătățiri, iar rezultatele sunt comunicate transparent către toți angajații.

Pe baza acestor date, se elaborează planuri de acțiune clare, care sunt aduse la cunoștința echipelor și monitorizate constant, cu actualizări periodice privind progresul implementării. În plus, întâlnirile periodice de tip "Town Hall", organizate lunar și trimestrial, oferă o platformă suplimentară pentru dialog deschis, permițând angajaților să își exprime opiniile și să primească informații actualizate despre inițiativele în desfășurare. Acest proces integrat asigură că feedbackul angajaților este valorificat pentru îmbunătățirea continuă a politicilor și practicilor interne, consolidând implicarea și încrederea în cadrul companiei.

În urma intensificării activităților noastre în ceea ce privește diversitatea și incluziunea, am desfășurat în 2024 un focus grup în rândul femeilor din departamentul de Vânzări dedicat îmbunătățirii mediului de lucru. Până în prezent, nu au fost necesare alte măsuri suplimentare pentru a înțelege perspectivele persoanelor din propria forță de muncă care pot fi deosebit de vulnerabile la impact sau marginalizate. Consultările în cadrul Sondajului Global de Satisfacție a Angajaților, al Sondajului Global Puls și politica Speak-Up se aplică tuturor, astfel că orice categorie de angajați este acoperită și își poate exprima opinia în funcție de nevoi.

3.5 PROCESE DE REMEDIERE A IMPACTULUI NEGATIV ȘI CANALE PENTRU CA PROPRIA FORȚĂ DE MUNCĂ SĂ SEMNALEZE PROBLEME (S1-3)

Pentru rezolvarea oricăror situații cu impact negativ, compania dispune măsurile necesare în concordanță cu Regulamentul Intern, procedurile interne, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și reglementărilor legale în vigoare, aceste măsuri având caracter obligatoriu și urmând a fi comunicate angajaților în cauză și managerilor lor.

La nivelul grupului Asahi Europe & International, o dată la doi ani are loc Sondajul Global de Satisfacție a Angajaților (GES), iar în anii în care nu există acest sondaj, efectuăm un Sondaj Global Puls (varianta mai scurtă a GES). Studiile sunt anonime. În 2024 a avut loc un Sondaj Global Puls cu o rată de răspuns a angajaților Ursus Breweries de 90%. Acesta a cuprins 17 întrebări, împărțite în 6 teme: implicare sustenabilă a angajaților, eficiență operațională, diversitate și incluziune, sănătate și bunăstare, branding corporatist și o categorie de întrebări suplimentare care au făcut referire la percepția oamenilor cu privire la sustenabilitatea companiei din punct de vedere al mediului, la responsabilitatea din punct de vedere social, comportamente de discriminare sau non-incluzive, precum și despre siguranța angajaților în a-și expune și testa idei noi, chiar cu riscul ca acestea să nu fie un succes.

De asemenea, Politica Speak-Up este pusă permanent la dispoziția angajaților pentru a-și exprima preocupările.

3.6 LUAREA DE MĂSURI PRIVIND IMPACTUL SEMNIFICATIV ASUPRA PROPRIEI FORȚE DE MUNCĂ ȘI ABORDĂRI PRIVIND GESTIONAREA RISCURILOR MATERIALE ȘI URMĂRIREA OPORTUNITĂȚILOR MATERIALE LEGATE DE PROPRIA FORȚĂ DE MUNCĂ, PRECUM ȘI EFICACITATEA ACESTOR ACȚIUNI (S1-4)

CONDIȚII DE MUNCĂ

Pachetele salariale și de beneficii sunt analizate anual în comparație cu standardele oferite de piață, utilizând rapoartele de studii salariale furnizate de companiile KornFerry și Mercer. Politica salarială este adaptată anual obiectivelor strategice.

Procesele de creștere salarială au în vedere schimbările reale din piață și iau în considerare previziunile viitoare.

Compania a implementat în 2024 platforma Benefit care permite angajaților flexibilitate în alegerea beneficiilor dorite și maximizarea bugetului pus la dispoziție de companie prin utilizarea facilităților fiscale existente. Pe parcursul anului 2024 au fost derulate sesiuni dedicate implementării platformei, în care angajații s-au familiarizat cu partea de fiscalitate și utilizare a platformei. La finalul anului, gradul de utilizare al platformei a fost de 87%, ceea ce arată interesul crescut în direcția flexibilizării beneficiilor.

Politicile de bonusuri variabile sunt adaptate fiecărei categorii de angajați, pentru a remunera performanța individuală sau a echipei dar și atingerea indicatorilor financiari ai companiei. Identificăm punctual și implementăm în fiecare an diverse îmbunătățiri ale condițiilor de muncă (de exemplu, echipamente de cărat greutăți pentru colegii din vânzări; dispensere cu absorbante în toaletele de femei; automate cu mâncare caldă în toate fabricile).

Organizarea unor evenimente precum Zilele succeselor sau picnicuri cu familia, unde angajații au ocazia să vină însoțiți de familie și să sărbătorească alături de colegi. În fabrici sunt susținute și organizate și inițiative locale legate de hobby-urile angajaților (pescuit, bowling, tenis ș.a.). Totodată în companie marcăm ocazii speciale precum Ziua Femeii sau Crăciun, cu activități de divertisment specifice.

Mai multe exemple de acțiuni pentru crearea unui mediu de lucru agreabil și cu impact asupra condițiilor de muncă se regăsesc și în subcapitolele Diversitate și Incluziune, Sănătate și siguranță și Dezvoltarea Resurselor Umane.

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE

Compania noastră gestionează dezvoltarea competențelor angajaților săi într-un mod structurat, orientat către sprijinirea creșterii profesionale și evoluției în carieră, contribuind astfel la satisfacția și stabilitatea acestora. Procesul începe cu identificarea nevoilor de învățare la nivel individual, de echipă și organizațional, ceea ce permite conceperea unei oferte de dezvoltare bazate pe doi piloni majori:

1. OFERTA GENERALĂ

Aceasta este adresată tuturor angajaților și include:

- **Cursuri obligatorii**, menite să asigure conformitatea cu reglementările legale și practicile industriei, oferite cu o anumită recurență (anuală sau la fiecare doi ani, după caz) pentru consolidarea cunoștințelor.
- **Programe de leadership**, care sprijină dezvoltarea liderilor la toate nivelurile ierarhice și pe cei cu potențial de evoluție, prin intervenții adaptate. Pentru liderii la început de drum, organizăm programul "Fundamentele leadershipului", iar pentru liderii seniori oferim programul "Lider de lideri". Un alt exemplu este programul „Academia de Team Leaderi”, dedicat liderilor de echipă din producție, care include o curiculă de trei ani pentru a adresa atât nevoile individuale de creștere, cât și pe cele ale organizației.
- **Programe de dezvoltare a abilităților interpersonale în afaceri**, organizate pe baza unui catalog de cursuri accesibil tuturor angajaților. Înscrierea este voluntară, realizată în urma alinierii cu managerul direct.
- **Programe tematice de sine stătătoare**, cum ar fi inițiativele legate de bunăstare, diversitate, gestionarea generațiilor multiple, care sunt fie generale, fie dedicate managerilor de echipe.
- **Programe de mentorat, coaching și shadowing**, care susțin dezvoltarea personală și profesională. Printre acestea, programul de mentorat „UB My Mentor” a ajuns la a treia ediție, în timp ce programul de shadowing, lansat în acest an, permite explorarea altor arii de activitate din companie, facilitând dezvoltarea carierei și mobilitatea internă.

2. NEVOILE FUNCȚIONALE SPECIFICE

Acestea sunt discutate cu echipele de leadership ale fiecărui departament, având ca scop dezvoltarea competențelor tehnice și de specialitate necesare pentru excelența în rolurile actuale și viitoare. Pornind de la competențele definite pentru fiecare funcțiune, sunt identificate soluțiile de învățare potrivite, asigurând o pregătire solidă pentru cerințele curente și pentru oportunitățile de avansare.



DIVERSITATE & DREPTURILE OMULUI

Ursus Breweries este primul producător de bere din România care a semnat angajamentele LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity). De asemenea, suntem mândri membri ai Cartei Diversității, fiind angajați în promovarea și dezvoltarea diversității și incluziunii în cadrul întregii organizații. Totodată, pe fiecare direcție de acțiune ne asigurăm de măsuri adecvate prin partenerierea cu specialiști în domeniu și participarea la evenimente de bune practici.



DIRECȚIA	ACȚIUNE	PERIOADA DE APLICARE	AUDIENȚA ÎN SCOP	OBIECTIV	INDICATORI DE MĂSURARE
Echilibru de genuri	Program de mentorat pentru tinere femei (studente și absolvente)	2024 - 2025	Tinere femei studente sau absolvente aflate la începutul carierei	Conferință online Program de mentorat cu mentori din Ursus Breweries	Conferință online ce a avut loc pe 6 noiembrie
	Îmbunătățiri ale mediului de lucru pentru femei	2024 - 2025	Angajatele Ursus Breweries din fabrici, depozite și departamentul de Vânzări	Trecerea de la echipament de lucru unisex la echipament pentru femei Vestiare și toalete noi, separate femei de bărbați, în fabrici și depozite Focus Grup cu femeile din Vânzări	Realizat în 2024 Realizat în 2024 Focus Grup realizat, acțiunile vor fi implementate în 2025



DIRECȚIA	ACȚIUNE	PERIOADA DE APLICARE	AUDIENȚA ÎN SCOP	OBIECTIV	INDICATORI DE MĂSURARE
Persoane cu dizabilități	Pregătirea organizației pentru a include persoane cu dizabilități	2024 - 2027	Persoane cu dizabilități din extern Angajați Ursus Breweries	Accesibilizarea sediilor noastre Angajați Ursus Breweries care au făcut training specific Acțiuni de voluntariat cu persoane cu dizabilități	Sediul central a fost accesibilizat Training pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități a fost livrat către Manageri 113 colegi din 4 sedii ale noastre au participat la acțiuni de voluntariat în 2024
Reintegrare în muncă	Program de reboarding	2024-2025	Angajați Ursus Breweries care revin la muncă după un concediu prelungit (parental sau medical)	Inițiative de reintegrare Materiale de comunicare livrate către Managerii de echipe și către angajați	Lansarea programului în 2025
Management Incluziv	Training de Management Incluziv	2024-2025	Managerii Seniori și Echipa de Conducere Ursus Breweries	2 sesiuni de training	Prima sesiune a fost livrată în H2 2024

În Ursus Breweries, urmărim eficiența acțiunilor noastre din zona de diversitate și incluziune, împreună cu Comitetul de Diversitate și Incluziune și membrii echipei de voluntari, care se întrunesc regulat: avem întâlniri de echipă săptămânale, pe diversele direcții de acțiune și întâlniri trimestriale ale Comitetului; în plus, de câteva ori pe an informăm angajații prin prezentări în Town Hall-urile lunare și în cadrul întâlnirilor cu Managerii Seniori din organizație, pentru urmărirea implementării planului anual agreat la începutul anului cu echipa de conducere. Anual, organizăm Sondajul de Satisfacție al Angajaților, în care avem o secțiune dedicată diversității și incluziunii.

Pentru a atenua riscurile în ceea ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități, în 2024 am organizat, împreună cu partenerul nostru Fundația de Abilitare Speranța, un training dedicat Managerilor, despre incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. De asemenea, am început prima serie de training de management inclusiv, dedicat Managerilor Seniori din organizație. În acest training sunt abordate topicuri legate de diversitate și incluziune, pentru a pregăti managerii seniori să abordeze toate aspectele legate de inclusivitate și să devină ambasadori ai diversității și incluziunii și modele demne de urmat pentru echipele lor.

Totodată, la nivelul Grupului din care facem parte, este emisă în fiecare an o "Declarație anuală de combatere a sclaviei și a traficului de ființe umane", care precizează angajamentele, cadrul politic și rolurile și responsabilitățile care derivă din aceste angajamente și politici. De asemenea, reflectă progresele înregistrate în ceea ce privește angajamentul față de drepturile omului, inclusiv drepturile muncii și lupta pentru combaterea sclaviei moderne și a traficului de persoane. Ultima declarație a fost eliberată în 2023 și este disponibilă aici.

SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

În ceea ce privește impactul semnificativ legat de propria forță de muncă, compania noastră a implementat și planifică o serie de măsuri pentru a preveni sau atenua impactul negativ semnificativ asupra angajaților. Detaliile acțiunilor sunt următoarele:

ACȚIUNI ÎNTREPRINSE ȘI PLANIFICATE

- **Prevenirea accidentelor la locul de muncă:** Implementarea standardelor de lucru la înălțime și procedurilor lock-out/tag-out pentru activitățile de întreținere.
- **Securitatea muncii în condiții riscante:** Standardizarea gestionării substanțelor chimice și implementarea unui standard de trafic intern pentru prevenirea accidentelor.
- **Promovarea sănătății angajaților:** Programe de instruire continuă pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă, inclusiv sesiuni de prevenire a bolilor prin includerea în cadrul sesiunilor de Safety days a screeningurilor de sănătate.

Acțiunile sunt aplicabile în toate locațiile companiei, acoperind toate activitățile din lanțul valoric intern, inclusiv întreținerea echipamentelor și gestionarea riscurilor în activitățile de zi cu zi. Acestea se aplică tuturor angajaților, indiferent de locație sau funcție.

Acțiunile-cheie au termene precise:

- **Standardul de lucru la înălțime și lock-out/tag-out:** Implementare completă până la sfârșitul anului 2024.
- **Managementul substanțelor chimice și traficul intern:** Finalizare analiză risc în primul semestru al anului 2025.
- **Programele de instruire:** Se derulează continuu pe toată durata anului.

Dacă un impact material real este identificat (de exemplu, un accident sau o problemă de sănătate profesională), se vor lua măsuri corective imediat, inclusiv reanalizarea procedurilor și ajustarea standardelor de siguranță.



ACȚIUNI SUPLIMENTARE PENTRU IMPACT POZITIV:

- **Safety Days:** Investim în programe de formare și educație continuă pentru angajați în cadrul a două sesiuni anuale de safety days în care sunt incluse workshop-uri față în față și online, programe de screening
- **Campanii de vară și iarnă:** oferim campanii personalizate cu tematici adaptate sezonier pentru a preveni orice rănire și boală legată de sezonalitate

Eficiența acțiunilor implementate este monitorizată continuu prin:

- **Audituri interne și externe.**
- **Evaluarea periodică a accidentelor și incidentelor.**
- **Sondaje de satisfacție a angajaților** pentru a măsura percepția asupra măsurilor de sănătate și siguranță implementate.

Prin aceste acțiuni, compania noastră se asigură că riscurile sunt gestionate eficient, iar impactul pozitiv asupra forței de muncă este continuu îmbunătățit.

În ceea ce privește riscurile și oportunitățile legate de propria forță de muncă, întreprinderea noastră a planificat și implementat măsuri pentru a aborda riscurile semnificative și a valorifica oportunitățile identificate.

Printre riscurile semnificative se numără accidentele de muncă și neîndeplinirea măsurilor de siguranță pentru angajații cu nevoi speciale, cum ar fi persoanele cu dizabilități.

Măsuri planificate și în desfășurare:

- **Îmbunătățirea măsurilor de siguranță:** Continuăm implementarea măsurilor de siguranță existente și revizuim protocoalele pentru a preveni accidentele de muncă, incluzând proceduri mai stricte pentru noii angajați, în special cei cu nevoi speciale.
- **Formare și instruire:** Am dezvoltat programe de formare continuă pentru toți angajații, iar în 2024 am intensificat auditul și instruirea periodică în domeniul sănătății și siguranței.
- **Monitorizarea eficacității:** Evaluăm eficiența măsurilor implementate prin indicatori de performanță (de exemplu, numărul de accidente și incidente raportate) și feedback-ul angajaților.

Îmbunătățirea programelor de siguranță și evaluările periodice de sănătate și siguranță constituie oportunitățile identificate pentru creșterea siguranței la locul de muncă și promovarea unui mediu de lucru sănătos.

Măsuri planificate și în desfășurare:

- **Investiții în programe de siguranță:** În 2025, vom continua să investim în implementarea unor protocoale de siguranță mai cuprinzătoare și în dezvoltarea unor noi programe care să vizeze reducerea accidentelor și promovarea unei culturi a siguranței.
- **Audituri și instruire continuă:** Vom desfășura audituri de siguranță și sesiuni de instruire pentru toți angajații, cu accent pe conformitatea cu reglementările și îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

Aceste măsuri și acțiuni sunt parte integrantă a strategiei noastre de sănătate și siguranță, iar eficiența acestora este urmărită constant pentru a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos, precum și pentru a maximiza oportunitățile de creștere și dezvoltare.

3.7 OBIECTIVE LEGATE DE GESTIONAREA IMPACTULUI NEGATIV SEMNIFICATIV, PROMOVAREA IMPACTULUI POZITIV ȘI GESTIONAREA RISCURILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR SEMNIFICATIVE (S1-5)

CONDIȚII DE MUNCĂ

Compania și-a stabilit obiective măsurabile privind condițiile de muncă, având ca priorități respectarea legislației în vigoare cu privire la calculul salarial, achitarea la termenul stabilit a drepturilor salariale, și respectarea procedurilor de bonusare în vigoare, cu plata conform termenelor agreeate. De asemenea, s-a urmărit atingerea unui target de 85% în utilizarea platformei Benefit, contribuind la bunăstarea angajaților.

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE

Pe aria de formare și dezvoltare ne dorim ca toți angajații noștri să beneficieze de cel puțin o sesiune de formare, iar în ceea ce privește managerii, este important ca toți să participe la programele de leadership dedicate nivelului lor ierarhic. Astfel, în permanență, noilor manageri le este facilitată integrarea în sesiunile de leadership aferente seniorității lor.

Ursus Breweries își stabilește ținte clare pentru programele de dezvoltare esențiale, aliniate cu obiectivele strategice. În 2025, ne dorim ca minimum 75% din echipa de Vânzări să treacă prin programul de dezvoltare « Academia de Vânzări » în care ne propunem să dezvoltăm competențele comerciale orientate către dezvoltarea viitoare a afacerii. De asemenea, un alt obiectiv pentru 2025 este comunicarea și diseminarea competențelor de leadership pentru toți colegii de nivel ierarhic mediu și senior, urmând ca în anul 2026 să extindem această comunicare către toți colegii noștri. Pentru aceste inițiative, țintele sunt stabilite în cadrul unor echipe transversale, formate din reprezentanți ai departamentului de resurse umane și specialiști în domeniul specific de învățare. Planurile de implementare sunt ulterior discutate și comunicate direct echipelor sau managerilor lor, asigurându-se astfel înțelegerea beneficiilor, angajamentul și urmărirea planului în termenii agreeați.

DIVERSITATE

Atât la nivelul grupului Asahi din care facem parte, cât și la nivel local, ne-am luat angajamentul de a crește numărul de femei în echipa de management până în 2030, ținta propusă fiind de 50% femei. În 2024, ținta noastră a fost atinsă.

În ceea ce privește acțiunile desfășurate de către Comitetul de Diversitate și Incluziune prin intermediul echipelor de voluntari pentru diversitate, anul 2024 a fost un an de setare de direcții și de stabilire a unor praguri în ceea ce privește țintele, diversitatea și incluziunea fiind un domeniu nou abordat în Ursus Breweries. În stabilirea obiectivelor din zona de diversitate și incluziune, precum și a planului nostru de acțiuni implicăm Comitetul de Diversitate și Incluziune precum și întreaga echipă de voluntari ai diversității și incluziunii, formată din 40 de colegi din departamente diverse, din toate locațiile unde ne desfășurăm activitatea și din diverse niveluri ale

organizației. În 2024, scopul nostru a fost să stabilim acțiunile din planul de diversitate și incluziune și să evaluăm calitativ, în acest prim an, eficiența lor. Acest demers ne-a ajutat să ajustăm acțiunile și obiectivele pentru anul următor, în funcție de nevoile identificate și de rezultatele obținute în 2024.

SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Ursus Breweries a stabilit obiective clare și măsurabile pentru gestionarea impactului asupra propriei forțe de muncă, concentrându-se pe reducerea impactului negativ, promovarea unui impact pozitiv și gestionarea riscurilor și oportunităților semnificative. Aceste obiective sunt aliniate cu strategia de sănătate și siguranță și sunt orientate spre rezultate concrete:

a. Reducerea impactului negativ asupra propriei forțe de muncă. Obiective:

- Implementarea și dezvoltarea continuă a standardelor de sănătate și siguranță (H&S), inclusiv proceduri specifice pentru activități de risc, cum ar fi lucrul la înălțime și manipularea substanțelor periculoase, trafic intern, siguranța mașinilor.
- Organizarea periodică a Safety Days cu workshopuri educative și informative pentru angajați, pentru a preveni accidentele și a spori conștientizarea riscurilor.
- Derularea campaniilor de informare de vară și iarnă cu privire la sănătatea angajaților, cu scopul de a preveni accidentele sezoniere.

b. Promovarea unui impact pozitiv asupra propriei forțe de muncă. Obiective:

- Încurajarea unui comportament preventiv și proactiv prin conducere preventivă și sesiuni educative continue în domeniul siguranței.
- Promovarea comportamentelor dezirabile prin programe de recunoaștere pentru angajații care respectă cele mai bune practici în domeniul H&S.

c. Gestionarea riscurilor și oportunităților semnificative legate de propria forță de muncă. Obiective:

- Îmbunătățirea proceselor de observare și raportare a situațiilor și comportamentelor riscante prin implicarea tuturor angajaților, indiferent de nivelul lor ierarhic.
- Creșterea numărului de conversații de safety între manageri și angajați, pentru a discuta riscurile și măsurile de prevenire a accidentelor.
- Crearea unui sistem de feedback continuu, astfel încât să putem ajusta rapid măsurile de prevenire și să răspundem în mod proactiv la oportunitățile de îmbunătățire identificate.

Aceste obiective sunt monitorizate și evaluate anual pentru a asigura progresul în direcția reducerii riscurilor și promovării unui mediu de muncă sănătos și sigur.

3.8 CARACTERISTICILE ANGAJAȚILOR (S1-6)

În perioada de raportare, numărul total de angajați care au părăsit întreprinderea a fost determinat prin calcularea ratei de fluctuație a personalului, utilizând formula: numărul de angajați care au plecat voluntar în ultimele 12 luni împărțit la numărul mediu de angajați din aceleași 12 luni consecutive. Astfel, pentru decembrie 2024, rata fluctuației voluntare a angajaților pentru HG 15+ a fost de 8,10%, iar pentru HG 8-14 de 8,35% (pentru angajați cu normă întreagă de 100%). Acest indicator a fost calculat automat, pe baza datelor extrase din sistemul de resurse umane al companiei, oferind o imagine clară asupra dinamicii personalului în perioada analizată.

TABEL 1 - MODEL PENTRU PREZENTAREA INFORMAȚIILOR PRIVIND NUMĂRUL DE ANGAJAȚI ÎN FUNCȚIE DE GEN

SEX	NUMĂR ANGAJAȚI 2023	NUMĂR ANGAJAȚI 2024
Feminin	475	466
Masculin	1.108	1.086
Altul	-	-
Nespecificat	-	-
Total angajați	1.583	1.552

TABEL 2 - MODEL PENTRU PREZENTAREA INFORMAȚIILOR PRIVIND ANGAJAȚII ÎN FUNCȚIE DE TIPUL DE CONTRACT, DEFALCAT ÎN FUNCȚIE DE GEN

2023		TOTAL	2024		TOTAL
Feminin	Masculin		Feminin	Masculin	
Număr de angajați					
475	1.108	1.583	466	1.086	1.552
Numărul de angajați permanenți					
444	1.090	1.434	435	1.071	1.506
Numărul de angajați temporari					
31	18	49	31	15	46
Numărul de ore negarantate de angajați					
0	0	0	0	0	0
Numărul de angajați cu normă întreagă					
474	1.108	1.582	466	1.086	1.552
Numărul de angajați cu fracțiune de normă					
1	0	1	0	0	0

* (raportarea cu privire la angajații cu normă întreagă și cu fracțiune de normă este voluntară)

3.9 CARACTERISTICILE PERSOANELOR CARE NU SUNT ANGAJAȚI ÎN CADRUL PROPRIULUI PERSONAL AL ÎNTREPRINDERII (S1-7)

În ceea ce privește angajații care nu sunt salariați avem două categorii de contracte în baza cărora sunt acoperite nevoile companiei:

1) Contracte de prestări servicii, în baza cărora persoanele lucrează în spațiile și cu echipamentele Ursus Breweries:

- Echipa de angajați temporari în fabrici și depozite
- Echipa de Service Desk
- Echipa de audit în vânzări
- Colaborări cu Persoane Fizice Autorizate
- Echipa de prestare servicii resurse umane și calcul salarial
- Echipa de curatenie în sediul central

2) Contracte de leasing de personal (angajați temporari)

La finalul anului 2024 aveam 2 persoane angajate prin contract de leasing de personal. Alte persoane prestează activități în baza unor contracte de prestări servicii. Nu se pot furniza informații specifice despre acestea, situațiile nu pot fi cuantificabile din cauza multitudinii de contracte de prestări servicii fără o clasificare specifică a acestora prin care să facem diferența între companii care prestează servicii în mod indirect sau prin personal detașat în cadrul operațiunilor Ursus Breweries.

3.10 ACOPERIREA NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI DIALOGUL SOCIAL (S1-8)

Condițiile de muncă și de încadrare ale angajaților sunt stabilite în mod semnificativ prin Contractul Colectiv de Muncă, care acoperă aspecte esențiale, precum drepturile salariale, timpul de lucru, concediile și alte beneficii, fiind renegociat anual pentru a reflecta nevoile și propunerile angajaților. De asemenea, angajații sunt reprezentați activ în dialogul social prin intermediul sindicatelor și al reprezentanților acestora, care participă atât la negocieri colective, cât și la consultări periodice, asigurându-se că perspectivele și interesele forței de muncă sunt integrate în procesul decizional al Ursus Breweries.

Toți angajații Ursus Breweries sunt acoperiți de către contractele colective de muncă. În Ursus Breweries există mai multe sedii, cu câte un sindicat reprezentativ, a cărui reprezentativitate a fost stabilită prin sentință judecătorească – Sindicatul Independent Ursus Breweries.

	Contract colectiv de muncă	Dialog social
	Rata de acoperire	Angajați
	Angajați	Angajați
	80-100%	100%
		100%

3.11 INDICATORI DE DIVERSITATE (S1-9)

Acest subcapitol prezintă diversitatea de gen la nivelul conducerii superioare și distribuția pe vârste în rândul angajaților companiei noastre. Prin publicarea acestor informații, ne propunem să oferim o imagine clară asupra echilibrului și diversității din cadrul organizației noastre. Înțelegerea acestor aspecte este esențială pentru a promova un mediu de lucru inclusiv și echitabil, facilitând dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților, și asigurând că practicile și politicile noastre legate de angajații proprii reflectă valorile companiei în materie de diversitate și incluziune.

Distribuția pe sexe ca număr și procent la nivelul Comitetului Executiv la finalul lui decembrie 2024: 42.86% femei și 57.14% bărbați.

Distribuția angajaților pe grupe de vârstă:

	2023	2024
Sub 30 ani	13,6%	12,4%
30-50 ani	64,4%	63,2%
Peste 50 ani	22%	24,4%

3.12 SALARII ADECVATE (S1-10)

Fiind activi pe piața din România, ne supunem Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Astfel, toți angajații din Ursus Breweries au un salariu adecvat și sunt situați peste valoarea de referință a salariului minim pe economie aplicat în România în 2024.

3.13 PROTECȚIE SOCIALĂ (S1-11)

Toți angajații beneficiază de protecție socială privind aspecte legate de boală, vătămări corporale la locul de muncă și handicap dobândit, concediu pentru creșterea copilului, precum și în ceea ce privește pensionarea și șomajul, acordate de stat în baza legislației aplicabile. Compania pune la dispoziția angajaților o poliță de asigurare de viață și invaliditate. Structura poliței acopera decesul, invaliditatea, plus o componentă medicală.

3.14 PERSOANE CU DIZABILITĂȚI (S1-12)

În acest subcapitol, ne propunem să evidențiem angajamentul companiei noastre față de incluziunea persoanelor cu dizabilități în cadrul forței de muncă. Aceste informații sunt esențiale pentru a înțelege măsura în care persoanele cu dizabilități sunt integrate în echipa noastră. Continuăm să lucrăm spre îmbunătățirea politicilor de recrutare și sprijin, asigurându-ne că oferim un mediu de lucru accesibil și echitabil pentru toți angajații noștri.

Procent persoane cu dizabilități în întreprindere: **0,45%** (la final de dec. 2024)

3.15 INDICATORI PRIVIND INSTRUIREA ȘI DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR (S1-13)

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE

Evaluarea performanței se derulează anual sau semestrial și este procesul prin care managerii analizează și evaluează performanța unui angajat față de obiectivele stabilite și așteptările legate de rolul său. Evaluarea performanței le oferă angajaților oportunitatea de a fi recunoscuți pentru eforturile și realizările lor, ceea ce poate crește nivelul de satisfacție și motivație la locul de muncă. De asemenea, ajută la identificarea nevoilor de instruire și dezvoltare, astfel încât angajații să poată primi suportul necesar pentru a-și îmbunătăți competențele.

Angajații noștri beneficiază de formare profesională anual, fiecare angajat trecând prin cel puțin o sesiune de formare pe parcursul anului 2024. În anul 2024, numărul de ore de formare este următorul:

- Ore totale de formare – 56.348 de ore cu 21% mai puține față de 2023 – ca urmare a unor decizii de prioritizare și stabilizare a acțiunilor de învățare
- Ore de formare per angajat (în medie) – 36.3 ore cu 17% mai puține față de 2023.

99%

din angajații noștri (aprox. 30% femei și 70% bărbați) au participat la procesul de evaluare a performanței, beneficiind de un rating de performanță.

3.16 MĂSURĂTORI PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA (S1-14)

Cerință principală (S1-14 – temă materială: SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ AL ANGAJAȚILOR): Întreprinderea prezintă informații privind măsura în care propria forță de muncă este acoperită de sistemul său de management al sănătății și securității și numărul de incidente asociate accidentelor de muncă, problemelor de sănătate și deceselor proprii forței de muncă. În plus, raportul face public numărul de decese cauzate de accidente de muncă și de problemele de sănătate profesionale ale altor lucrători care lucrează pe șantierele întreprinderii.

Obiectiv: Obiectivul acestei cerințe de divulgare este de a permite înțelegerea acoperirii, calității și performanței sistemului de management al sănătății și securității instituit pentru a preveni accidentele de muncă.

Cerință (S1-14 88): Prezentarea prevăzută în cerința principală, trebuie să includă următoarele informații, defalcate, dacă este cazul, între angajați și neangajați din propriul personal al întreprinderii:

- a procentul de persoane din propria forță de muncă care sunt acoperite de sistemul de management al sănătății și securității al întreprinderii, pe baza cerințelor legale și/sau a standardelor sau orientărilor recunoscute;

- b numărul de decese ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- c numărul și rata accidentelor de muncă înregistrabile;
- d în ceea ce privește angajații întreprinderii, numărul de cazuri de îmbolnăviri profesionale înregistrabile, supuse restricțiilor legale privind colectarea datelor; și
- e în ceea ce privește angajații întreprinderii, numărul de zile pierdute din cauza accidentelor de muncă și a deceselor cauzate de accidente de muncă, boli profesionale și decese cauzate de probleme de sănătate.

Informațiile de la litera (b) se raportează, de asemenea, pentru alți lucrători care lucrează pe șantierele întreprinderii, cum ar fi lucrătorii din lanțul valoric, dacă aceștia lucrează, de exemplu, pe șantierele întreprinderii.

Informare: Întreprinderea poate, de asemenea, să divulge informațiile menționate la S1-14 88 literele (d) și (e) cu privire la persoanele care nu sunt angajați.

În plus, întreprinderea poate include următoarele informații suplimentare privind acoperirea în materie de sănătate și securitate: procentul de lucrători proprii care beneficiază de un sistem de management al sănătății și securității care se bazează pe cerințe legale și/sau standarde sau orientări recunoscute și care a fost auditat intern și/sau auditat sau certificat de o parte externă.

3.17 INDICATORI PRIVIND ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ (S1-15)

Toți angajații Ursus Breweries au dreptul și utilizează concediul din motive familiale. Acest drept, prevăzut de regulamentul intern și de Contractul Colectiv de Muncă, este esențial pentru promovarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată. Mai jos, sunt detaliate procentele reale ale angajaților în privința utilizării acestui concediu, în funcție de gen. Această abordare ne permite să înțelegem mai bine cum susținem nevoile și responsabilitățile familiale ale tuturor angajaților noștri, asigurând un mediu de lucru care reflectă valorile companiei noastre în ceea ce privește egalitatea și incluziunea.

CRITERIU	FEMININ	MASCULIN	TOTAL
Numărul total de angajați în anul 2023	475	1.108	1.583
Angajați care au dreptul să primească concediu din motive familiale	475	1.108	1.583
Procentul de angajați care au dreptul să primească concediu din motive familiale	100%	100%	100%
% de angajați care și-au luat concediu din motive familiale	3.98%	2.27%	6.25%
% de angajați care și-au luat concediu maternal sau paternal	1.20%	1.58%	2.78%
% de angajați care și-au luat concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului	2.78%	0.69%	3.47%
% de angajați care și-au luat concediu de îngrijire	0%	0%	0%

2024:**Concediu maternitate (femei):****1,16%****Concediu paternitate (bărbați):****1,68%****Concediu de creștere și îngrijire copil:****2,32% 0,64%**

femei

bărbați

CRITERIU	FEMININ	MASCULIN	TOTAL
Numărul total de angajați în anul 2024	466	1.086	1.552
Angajați care au dreptul să primească concediu din motive familiale	466	1.086	1.552
Procentul de angajați care au dreptul să primească concediu din motive familiale	100%	100%	100%
% de angajați care și-au luat concediu din motive familiale	3.48%	2.32%	5.80%
% de angajați care și-au luat concediu maternal sau paternal	1.16%	1.68%	2.84%
% de angajați care și-au luat concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului	2.32%	0.64%	2.96%
% de angajați care și-au luat concediu de îngrijire	0%	0%	0%

3.18 INDICATORI DE REMUNERARE (S1-16)

Monitorizăm egalitatea de remunerare între bărbați și femei după fiecare proces de creștere salarială pentru a preîntâmpina posibile discrepante și a lua măsuri.

În anii 2023 și 2024 media veniturilor generale între bărbați și femei este foarte asemănătoare și nu s-au identificat diferențe (1%) ce necesită acțiuni speciale.

3.19 INCIDENTE, PLÂNGERI ȘI IMPACTURI GRAVE ASUPRA DREPTURILOR OMULUI (S1-17)

Ursus Breweries se angajează să prevină și să gestioneze orice incident legat de muncă sau impact grav asupra drepturilor omului care ar putea afecta forța noastră de muncă. Toți angajații beneficiază de condiții de muncă sigure, echitabile și respectuoase, implementând politici clare, mecanisme de raportare și procese eficiente de investigare și remediere. Sunt prioritizate protejarea drepturilor angajaților și menținerea unui mediu de lucru care promovează bunăstarea, încrederea și respectul reciproc.

	Incidente de discriminare, inclusiv hărțuire	Plângeri depuse prin canalele de raportare disponibile	Amenzi, penalități și despăgubiri pentru daune ca urmare a incidentelor și reclamațiilor
Număr	12	16	0

COMUNITĂȚI AFECTATE

Impacturile, riscurile și oportunitățile identificate în zona de comunități afectate pentru Ursus Breweries au rezultat cu un nivel de semnificație redusă, dat fiind probabilitatea de materializare a acestora și nivelul actual de relaționare cu comunitățile locale. La momentul actual nu au fost desfășurate studii legate de comunitățile care locuiesc în jurul amplasamentelor sau de-a lungul lanțului valoric și care sunt afectate, în mod pozitiv sau negativ de către activitățile Ursus Breweries ori studii legate de impacturile indirecte ale companiei asupra uneia sau mai multe comunități de oameni. În identificarea impacturilor, riscurilor și oportunităților tratate în acest raport, au fost consultați reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale partenere alături de care compania desfășoară mai multe acțiuni și prin care se obțin efecte pozitive atât pe aria de mediu cât și pe aria socială.

Ursus Breweries contribuie activ la dezvoltarea comunităților dezvoltând proiecte de responsabilitate socială în zonele în care își desfășoară activitatea, dar și campanii la nivel național care răspund nevoilor societății. De-a lungul anului a fost un partener activ pentru autoritățile locale și centrale, organizații neguvernamentale și membrii ai comunității. Cauzele în care se implică sunt legate de direcțiile strategice ale companiei și de nevoi punctuale identificate în societate.

În cursul anului 2024, Ursus Breweries a derulat următoarele acțiuni cheie, cu scopul de a crea un impact pozitiv în comunitățile locale, atât din perspectiva de mediu cât și din cea socială. Aceste acțiuni sunt recurente, cele mai recente desfășurându-se de cel puțin 3 ani.

4.1 PROGRAMUL "NATURĂ CURATĂ, RELAXARE ADEVĂRATĂ"



Viziunea mării Ciucaș este ca oamenii din comunitate să se bucure de relaxare în natură într-un mod responsabil. Astfel, inițiativa „Natură curată, relaxare adevărată” contribuie la revitalizarea unor zone de relaxare din natură, încurajarea practicilor sustenabile de gestionare a deșeurilor, precum și la implicarea activă a oamenilor din comunitate în activități de ecologizare, într-un efort comun de protejare a naturii.

În 2024, alături de organizația parteneră Act for Tomorrow, Ciucaș a susținut patru evenimente ample de ecologizare în care au fost implicați 485 de voluntari din comunitate și din rândul angajaților Ursus Breweries. În urma acestor acțiuni au fost colectate peste 17,5 tone de deșeuri din natură.

Alături de organizarea activităților de ecologizare, la baza programului stau și Poienile Ciucaș. Acestea sunt zone de picnic special amenajate sau reabilitate, dotate cu infrastructura necesară pentru ieșiri la iarbă verde în urma cărora natura să rămână curată. În 2024 au fost inaugurate 5 poieni noi, în total fiind 24 astfel de destinații de relaxare la iarbă verde deschise de Ciucaș pentru comunitate.

4.2 CAMPANIA "ASCUȚĂ URSUL DIN TINE ȘI FĂ BINE"



Începând din 2022, în fiecare an, Ursus a contribuit cu 1% din valoarea vânzărilor produselor URSUS Premium realizate în perioada noiembrie - decembrie, către Fundația Conservation Carpathia, pentru a susține protejarea atât a habitatului urșilor din Munții Făgăraș, cât și a comunităților locale.

Campania a continuat și în 2024 cu o contribuție de peste 826,000 lei (+15% vs anul anterior) pentru monitorizarea, timp de 6 luni, a habitatului natural al urșilor (peste 80,000 hectare de pădure) și acțiuni pentru protejarea a 11,600 de

gospodării din Munții Făgăraș prin susținerea echipelor de intervenție rapidă. Mai multe detalii despre activitățile derulate sunt disponibile [aici](#).

4.3 SPRIJIN PENTRU PERFORMANȚĂ ÎN EDUCAȚIE

Pentru încurajarea gradului de pregătire al elevilor și studenților am continuat și în 2024 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 companie. Procesul de selectare a candidaților este derulat anual de universitate sau liceu și, pe lângă rezultatele școlare, elevii 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 48 de burse de studiu și 11 burse de practică pentru anul școlar 2024-2025.

4.4 VOLUNTARIAT PENTRU MEDIU ȘI DIVERSITATE



Angajamentul față de societate se reflectă și în implicarea angajaților Ursus Breweries în inițiative de voluntariat. În 2024, peste 220 de colegi și-au dedicat timpul acțiunilor de protecție a mediului și de promovare a diversității și incluziunii. Nu sunt definite ținte specifice la nivelul companiei. Singurul obiectiv a fost în ceea ce privește acțiunile de voluntariat pentru diversitate și incluziune, unde ne-am propus la nivel departamental să organizăm 5 evenimente cu aproximativ 75 de voluntari, reușind să avem ca rezultate 9 acțiuni de voluntariat la care au participat 85 de voluntari.

Voluntariat pentru mediu	Voluntariat pentru diversitate și incluziune
Ecologizări sub umbrela campaniei "Natură curată, relaxare adevărată" a mărcii Ciucaș, în Golești, jud. Vrancea și Bicăz, jud. Neamț. Partener Asociația Act for Tomorrow Ecologizare la izvoarele râului Bega, jud. Timișoara. Partener: Asociația Verde de Banat Plantare de copaci în cadrul #PlantFEST. Partener Asociația Act for Tomorrow	4 evenimente de socializare cu persoane cu dizabilități în Timișoara, Cluj, București, Brașov. Implicare în proiecte artistice, sportive și activități de recondiționare a unor centre sau locuințe sociale. Partener: Fundația United Way 5 acțiuni de pregătire de mese calde pentru persoane dezavantajate în cadrul cantinei sociale a orașului Cluj. Partener: Asociația O masă caldă

Ursus Breweries contribuie la îmbunătățirea calității vieții și sprijinirea societății civile și prin diverse sponsorizări, ca urmare a nevoilor identificate și a solicitărilor venite dinspre mediul neguvernamental. În 2024, valoarea sponsorizărilor a fost de aproximativ X lei. Nu există ținte specifice în ceea ce privește valoarea acestor sponsorizări.

4.5 IMPACTUL ASUPRA CONSUMATORILOR ȘI UTILIZATORILOR FINALI (S4)

CALITATEA INGREDIENTELOR

Impacturile, riscurile și oportunitățile identificate pentru subiectele „Calitatea ingredientelor” și „Marketing și etichetarea produselor” au avut la bază activitatea și modelul de afaceri al Ursus Breweries. Deși sunt subiecte foarte importante pentru companie și dezvoltarea ei, în urma analizei de dublă materialitate, acestea au rezultat cu o semnificație mai redusă, dat fiind nivelul avansat de gestionare și operare al Ursus în aceste zone și în special, probabilitatea ca unele impacturi, riscuri sau oportunități să apară. Cu toate acestea, compania acordă o atenție sporită și astfel monitorizează și menține progresul în aceste arii.

Ursus Breweries este profund implicată în furnizarea unei calități superioare și durabile consumatorilor. Deoarece vizăm ca produsele noastre să fie o parte plăcută a vieților consumatorilor noștri, Politica noastră de Calitate și Politica de Siguranță a Produselor sunt asumate de conducerea de vârf a companiei și exprimă angajamentul nostru de a depăși așteptările consumatorilor, producând în același timp produse de înaltă calitate, sigure pentru consum. Îmbunătățim calitatea pe baza asigurării siguranței alimentare, adoptând sisteme internaționale de management al calității și siguranței alimentare (ISO 9001 - din 2011, ISO 22000 - din 2006, FSSC - din 2015).

Pe baza evaluării riscurilor și identificării oportunităților de îmbunătățire, pe tot parcursul proceselor din lanțul valoric, de la planificarea și dezvoltarea produselor până la achiziția materiilor prime, producție, logistică, vânzări și comunicarea cu clienții, Ursus Breweries se străduiește să asigure siguranța și securitatea și să furnizeze produse și servicii care depășesc așteptările clienților.

Deoarece siguranța și satisfacția consumatorilor sunt primele noastre priorități, principalele KPI-uri de calitate sunt numărul de retrageri de produse și reclamațiile comerciale.

Indicator de performanță	Unități de măsură	Țintă 2024	Realizare 2024
Retrageri de produse	Nr./an	0	0
Reclamații comerciale	Reclamații/an	Max. 15	1
	Dpm (HL) (Defect pe Milion)	Max. 2.7	0.2

Achiziția materiilor prime și a materialelor de ambalare

Ursus Breweries este angajată în procurarea de materii prime sigure. În acest scop, compania impune standarde riguroase de calitate pentru materiile prime folosite în produsele sale și verifică regulat calitatea oferită de furnizori pentru a asigura siguranța alimentară, cea mai mare obligație a unui producător de alimente.

Ursus Breweries a implementat un Sistem de Management al Calității Furnizorilor și colaborează îndeaproape cu furnizorii săi pentru a asigura achiziția de materii prime și materiale de ambalare calitative și durabile.

Mai întâi, toți furnizorii sunt acreditați tehnic de Ursus Breweries prin audituri de calitate pentru a evalua modul în care aceștia abordează o gamă de parametri, inclusiv controlul procesului, standardele de calitate, managementul igienei și siguranța angajaților, conform obiectivelor, înainte de a începe furnizarea și în cicluri periodice. Toate materialele sunt testate conform unor protocoale specifice și aprobate înainte de a fi acceptate pentru utilizare în producție. Parametrii de calitate pentru toate materiile prime și materialele de ambalare sunt stabiliți prin specificații ale materialelor, iar furnizorii sunt obligați să se conformeze acestora. Specificațiile materialelor includ toate cerințele legale aplicabile privind calitatea și siguranța alimentară. Conformitatea este demonstrată de furnizori și monitorizată de Ursus Breweries conform planurilor de control intern, aprobate de conducerea de vârf și aliniate cu cerințele legale.

Performanța furnizorilor este monitorizată pe baza calității livrate a produselor și serviciilor furnizate. Performanțele neconforme sunt abordate, iar echipe incluzând specialiști de la Ursus și furnizori sunt desemnate să lucreze împreună pentru îmbunătățire.

Toate activitățile menționate mai sus sunt standardizate prin proceduri specifice.

Dezvoltarea produselor noi

În timpul dezvoltării produsului, Ursus Breweries examinează riguros calitatea pentru a se asigura că produsele și serviciile furnizate clienților ating satisfăcător calitatea pentru care au fost concepute, astfel încât aceste produse să ofere siguranță și securitate. Ursus Breweries testează și evaluează riscurile de calitate legate de materiile prime, materialele containerelor, metodele de fabricare, etichetarea și alte detalii sub conducerea departamentului responsabil pentru acel domeniu specific. Pe parcursul procesului de dezvoltare a produsului sunt multe etape care implică un punct de verificare a calității, iar noi examinăm cu atenție totul pentru a asigura conformitatea cu legile relevante și standardele de calitate ale Ursus Breweries.

Fabricare

Sistemul de management al fabricării Ursus Breweries garantează că produsele sale sunt realizate în conformitate cu procesele stabilite și că standardul de calitate a fost atins în fiecare parte a procesului. Grupul proiectează sistemele sale astfel încât să nu fie posibilă trecerea la următoarea etapă a procesului dacă a fost detectată vreo problemă, cauza nu a fost identificată și calitatea nu a fost asigurată. Pentru a reduce factorii de risc pentru calitate cât mai aproape de zero, identificăm problemele potențiale care pot apărea într-un proces de fabricație din perspective diferite. Acest lucru implică, de exemplu, concentrarea pe locurile de muncă efective, materialele și condițiile proceselor și lucrul neobosit pentru a prezice problemele, identificând posibilele defecțiuni înainte de a apărea.

Producția și ambalarea berii sunt reglementate de standarde de calitate dezvoltate pentru fiecare etapă a procesului, fiecare echipament și fiecare activitate, astfel încât să se asigure o calitate durabilă a produsului final. Conformitatea cu aceste standarde este permanent monitorizată conform unui plan de control al calității foarte complex, dezvoltat pe baza cerințelor legale și ale Grupului Asahi și revizuit pe baza evaluării riscurilor.

O parte dintre parametri sunt monitorizați și înregistrați automat, iar o altă parte sunt măsurați fie de laboratoare, fie de departamentele de Fabricare.

Laboratoarele Ursus Breweries sunt autorizate de Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor și echipate cu dispozitive de măsurare de ultimă generație, întreținute și calibrate conform cerințelor legale și unui program intern specific de întreținere și regulilor interne. Analize fizico-chimice și microbiologice specifice sunt efectuate pe baza unor metodologii standardizate. Pentru a confirma că standardele înalte de calitate sunt menținute, laboratoarele Ursus Breweries sunt incluse periodic în procese de analiză înel, organizate atât intern în cadrul Asahi Europe Group, cât și extern, de către laboratoare autorizate.

Deoarece în Ursus Breweries, calitatea și siguranța alimentelor sunt responsabilitatea tuturor, operatorii din secțiile de fabricare sunt implicați în controlul calității, analizând parametrii de calitate pe baza unui plan de control al calității foarte complex, realizat la sursă conform unor metodologii clare, sub supravegherea departamentului de Calitate.

Ursus Breweries asigură trasabilitatea produselor sale de la materiile prime până la produsul livrat și o folosește pentru a răspunde rapid la probleme și pentru a gestiona temeinic calitatea produselor.

Logistică

Standardele specifice de calitate sunt stabilite și monitorizate pentru activitățile logistice: depozitarea berii, încărcarea/descărcarea și transportul berii. Aceste reguli sunt aplicabile atât pentru depozitele noastre, cât și pentru cele ale clienților noștri.

Ursus Breweries se concentrează în operațiunile sale logistice, să se asigure că produsele livrate către clienți păstrează cel mai înalt nivel de calitate.

Auditul de Calitate Periodic

Ursus Breweries combină următoarele audituri de calitate pentru a asigura eficiența și fiabilitatea sistemelor de management al calității din facilitățile sale și calitatea și siguranța produselor și serviciilor sale, urmărind îmbunătățirea continuă:

- Auto-audituri de calitate efectuate de locațiile de producție
- Audituri de calitate ale Sediului Central
- Audituri de Calitate și Siguranță Alimentară realizate de Organisme de Certificare

Auditurile se bazează pe standardele și procedurile de calitate implementate. Astfel, starea operațiunilor sistemelor de calitate și starea managementului locațiilor de producție sunt revizuite la fața locului. Ursus Breweries urmărește îmbunătățirea calității încurajând acțiuni de îmbunătățire pentru problemele specifice.

Managementul Riscurilor de Calitate în cadrul Grupului Asahi

Ca parte a Grupului Asahi, Ursus Breweries a implementat Managementul Riscurilor de Calitate al Grupului Asahi (AGQRM), bazat pe standarde internaționale pentru calitate și siguranță alimentară, cum ar fi ISO, HACCP, GMP, și alte standarde internaționale, incluzând totodată și unele cerințe specifice Grupului Asahi. Acesta este aplicabil pentru următoarele activități: achiziționarea materiilor prime, producție, logistică.

Evaluarea constă în audituri regulate conform cerințelor AGQRM, identificarea neconformităților, planuri de acțiune pentru conformitate, cu termene clare și responsabili.

Standardele ISO

Facilitățile de producție și depozitele Ursus Breweries sunt certificate pentru siguranța alimentară și standardele de calitate după cum urmează:

- fabrici de bere: FSSC 22000 și ISO 9001
- depozite externe: ISO 22000 și ISO 9001

Toate facilitățile sunt auditate în raport cu cerințele acestor standarde, atât intern, cât și de către Organismul de Certificare, într-un mod regulat. Toate auditurile din 2024 au fost finalizate fără neconformități majore sau critice.

Ursus Breweries a stabilit linii directe care demonstrează atitudinea noastră în ceea ce privește siguranța alimentară și răspunsul de apărare la locațiile de producție și lucrează continuu pentru a construi un sistem de asigurare a calității bazat pe analiza multilaterală a riscurilor din punctele de vedere ale managementului calității și siguranței, serviciilor și infrastructurii. Activitățile de protecție alimentară, care includ crearea relațiilor de încredere cu angajații (comunicare, educație etc.), gestionarea accesului la locațiile de producție, restricționarea aducerii de obiecte în locațiile de producție și gestionarea substanțelor chimice, sunt promovate și încorporate în diverse inițiative în ceea ce privește atât serviciile, cât și infrastructura, pentru a oferi siguranță clienților noștri.

Răspunsul la Reclamațiile și Accidentele Legate de Produse

Am stabilit proceduri cu reguli clare în cazul retragerii produselor sau al reclamațiilor comerciale, pentru a structura răspunsul nostru la accidentele grave legate de produsele noastre. Conform liniilor directe, incidentele sunt raportate prompt printr-un canal de urgență desemnat către președinte și se stabilește o echipă de intervenție pentru a gestiona situația. În răspunsul la accidente, acordăm prioritate absolută protejării vieții (sănătății) clienților noștri și facem un efort la nivel de companie pentru a minimiza orice pagubă prin următoarea abordare de bază.

- Ne străduim să stabilim faptele și circumstanțele și să dezvoltăm prompt informațiile necesare pentru a preveni creșterea pagubelor și a îngrijorării.
- Luăm inițiativa de a întreprinde toate acțiunile adecvate pentru clienții noștri și societate, inclusiv dezvoltarea informațiilor către mass-media, anunțuri corporative (informații de prevenire), retrageri de produse și altele.
- Raportăm prompt autorităților de supraveghere și răspundem rapid oricăror cerințe.

Ulterior, se iau inițiative pentru a preveni recurența în cadrul Grupului și pentru a consolida Sistemul de Asigurare a Calității.

Consumul responsabil de alcool

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. Pentru a diminua impactul și pentru a preveni riscurile asociate consumului iresponsabil de alcool, am dezvoltat politici specifice și acțiuni concrete, dedicate atât angajaților cât și consumatorilor externi. Acțiunile noastre sunt desfășurate atât pe cont propriu, dar și alături de alți parteneri.

„Politica cu privire la alcool dedicată angajaților” cuprinde principiile și procedurile companiei cu privire la consumul de alcool sau alte substanțe interzise. Cel mai important principiu cu privire la consumul responsabil de alcool este faptul că fiecare angajat își va aduce contribuția prin dezvoltarea propriilor cunoștințe privind consumul responsabil, punerea în practică a acestora, diseminarea informațiilor pe scară largă în societate și angajarea în demersuri pentru reducerea consumului neadecvat de alcool.

Procedurile cu privire la alcool și substanțe interzise, parte din politică, fac referire la aspecte legate de comportamentul angajaților, prevenție și testare, asistență în cazul dependențelor, reguli privind consumul de alcool în timpul și în afara programului de lucru, în interiorul companiei sau în cadrul unor evenimente sponsorizate de companie. Totodată, această politică cuprinde și o descriere a Procedurilor disciplinare privind consumul abuziv de alcool sau substanțe interzise și factorii luați în considerare la stabilirea sancțiunii corespunzătoare. Politica este pusă la dispoziția tuturor angajaților pe rețeaua intranet și se aplică tuturor angajaților, chiar și în afara programului de lucru, în circumstanțele specificate în politică. Departamentul de Resurse Umane al Asahi Europe & International este responsabil pentru emiterea și actualizarea acestei politici, iar Managerii Direcții și Departamentul de Resurse Umane au responsabilitatea de a monitoriza respectarea acesteia.

Mențiuni referitoare la comportamentul responsabil față de consumul de alcool al angajaților se regăsesc și în: Codul de Conduită Asahi, actualizat în 2024 și aplicabil tuturor companiilor care fac parte din grup; Regulamentul Intern Ursus Breweries, sub capitolele Disciplina muncii și Drepturile și obligațiile salariaților.

În ceea ce privește promovarea unui consum responsabil de alcool în rândul consumatorilor externi, avem în vigoare Politica privind Comunicarea Comercială, descrisă în detaliu în capitolul Marketing și etichetarea produselor.

Consumul dăunător de alcool poate fi un factor agravant pentru probleme de sănătate sau poate conduce la comportamente sociale negative, astfel că acțiunile noastre constau în derularea de campanii de descurajare a unui astfel de comportament și de promovare a consumului moderat.

În ceea ce privește angajații companiei, atunci când se alătură organizației, parcurg cursul "Comportamentul privind consumul responsabil de alcool" (AB&C - Alcohol Behaviours & Communication) și cu toții repara cursul o dată la trei ani. În 2024, ținta a fost ca 100% dintre angajați să urmeze cursul AB&C și a fost atinsă cu succes. De asemenea, aceștia au acces la un program online de training denumit "Ambasadorii Consumului Responsabil", unde pot accesa 14 lecții interactive, cu exemple practice, materiale video, teste și informații utile despre efectele și riscurile consumului de alcool. Aceste traininguri cuprind în mod explicit cadrul de comportamente la care ne așteptăm față de consumul de alcool, atât la locul de muncă, cât și în cadrul relațiilor de afaceri derulate în numele companiei.

În ceea ce privește publicul larg, în 2024, proiectele noastre au avut ca scop promovarea unui consum moderat, reducerea consumului excesiv de alcool în rândul adulților și prevenirea consumului de alcool în rândul minorilor.



Proiecte dedicate consumului responsabil în 2024

www.DespreAlcool.ro

Website-ul nostru www.desprealcohol.ro, precum și canalul social media aferent, reprezintă o resursă constantă de informații cu privire la consumul responsabil de alcool. Informații relevante și utile consumatorilor cu privire la impactul alcoolului provin de la experți și colaboratori externi (nutriționiști, psihologi, sociologi, bloggeri etc.). Mesajele de evitare a consumului dăunător de alcool sunt incluse în articole și materiale video care vizează diverse subiecte precum sănătate, bunăstare, călătorii, nutriție și alimentație, istorie ș.a.

Scopul acestor comunicări este de a oferi consumatorilor informații corecte și complete despre impactul consumului de alcool, astfel încât ei să poată lua decizii informate și responsabile cu privire la consum.

Ținte & rezultate	2023	2024	
		Țintă	Rezultat
Numărul de vizualizări ale mesajelor de comunicare legate de consum responsabil (prin activele digitale: www.desprealcohol.ro , pagina de social media Despre Alcool)	~ 8,8 mil.	+3,4% vs 2023	~10,6 mil

Campanii de consum responsabil la festivaluri

În cadrul UNTOLD și Oktoberfest, două festivaluri de amploare din România, am transmis mesajele de prevenire a consumului excesiv de alcool într-un mod inedit – am creat un joc de societate cu întrebări distractive și educative despre consumul responsabil de alcool. De asemenea, am promovat către festivalieri „Zero la Mie”, aplicația care estimează momentul în care nivelul de alcool din sânge ajunge la zero. Astfel, după ce a consumat alcool, o persoană poate fi precaută și poate estima cu ajutorul aplicației când este în siguranță să se implice în activități precum condusul, sporturi solicitante ș.a.

Peste 1.100 de persoane au luat parte la jocul de cărți despre consum responsabil și peste 1.400 au descărcat aplicația Zero la Mie.



Podcast despre consum responsabil

Pentru a transmite mai ușor mesajele noastre de prevenire a consumului excesiv de alcool în rândul adulților și a consumului de alcool în rândul minorilor am creat un podcast, un proiect dezvoltat în parteneriat cu Federația Organizațiilor Neguvernamentale Pentru Copil (FONPC). În cadrul a 6 episoade video, medici, terapeuți și specialiști în adicții au abordat mai multe teme relevante pentru prevenția consumului iresponsabil de alcool, începând de la relațiile din familie, sănătatea mintală sau riscurile consumului de alcool la minori. De asemenea, au fost atinse și teme precum utilizarea tehnologiei într-un mod pozitiv, evitarea dependențelor, obiceiuri alimentare sănătoase și metode de a face față stresului de zi cu zi. Episoadele pot fi urmărite pe pagina de Youtube Despre Alcool și pe Pagina de Facebook Despre Alcool. Primul episod al podcastului a fost lansat la finalul anului 2024 și a adunat aproape 1 milion de vizualizări. Campania de promovare a conținutului video educativ continuă pe parcursul anului 2025.

Atelier pentru prevenirea consumului de alcool în rândul minorilor

Împreună cu Federația Organizațiilor Neguvernamentale Pentru Copil (FONPC) am derulat un curs pentru prevenirea consumului de alcool în rândul minorilor. Focusul acestuia a fost pe modul în care anxietatea și conflictele adolescenților pot duce la consumul de alcool și care sunt efectele acestuia asupra sănătății fizice și mintale a copiilor. La atelier au participat 30 cadre didactice și specialiști în educație, aceștia aflând mai multe informații despre cum pot comunica în mod eficient, cum pot gestiona conflicte, conectându-se la nevoile și emoțiile elevilor.

Campania "Condu spre vacanță în deplină siguranță"

În sezonul estival am derulat o campanie de conștientizare în mediul digital dedicată șoferilor. Mesajul principal a fost acela de a încuraja șofatul în siguranță în perioada concediilor și de a promova aplicația [Zero la Mie](#) care le poate veni șoferilor în ajutor. Aplicația a fost dezvoltată de către Ursus Breweries împreună cu Poliția Rutieră Română și Institutul de Medicină Legală, este gratuită și estimează când nivelul de alcool din sânge revine la zero după ce o persoană a consumat alcool. Prin această campanie ne-am propus să reamintim șoferilor și faptul că limita legală de alcool pentru conducerea unui autovehicul în România este 0‰. În cadrul aplicației, pot fi regăsite și normele de consum legal pentru alcool în mai mult de 50 de state. În urma campaniei, au rezultat peste 1200 de descărcări ale aplicației Zero la Mie.



Campanie în perioada sărbătorilor de iarnă

În luna decembrie am derulat o campanie de conștientizare și încurajare a unui consum responsabil de alcool. Prin această campanie, derulată atât la radio cât și în social media, ne-am propus să susținem consumul moderat și responsabil de alcool, reamintind consumatorilor că se pot face excese numai atunci când vine vorba despre tradițiile și bucuriile de sărbători, nu și în ceea ce privește alcoolul. Mesajele noastre au avut o audiență de 58.1%, adică 9 milioane de persoane la radio și de 160 de mii în mediul online.



Dincolo de derularea unor programe de prevenire a consumului excesiv de alcool, ne concentrăm și pe crearea de noi oportunități de consum responsabil. În acest sens, ne dezvoltăm constant portofoliul de produse fără alcool sau cu conținut scăzut de alcool, oferind consumatorilor noștri ocazia să facă alegeri responsabile. Ținta grupului Asahi este ca, până în 2030, 20% din vânzări să fie din portofoliul de produse fără alcool sau cu conținut scăzut de alcool. În ceea ce privește Ursus Breweries, ținta noastră specifică în 2024 a fost de atinge un procent de 7% produse fără alcool din totalul de vânzări, iar valoarea atinsă a fost 7.4%.

Ca parte a inițiativei noastre de a promova consumul responsabil de alcool și răspunzând tendinței de moderație din piață, în 2024 am dat startul programului Cool Fără Alcool - un concept-umbrela

Află cum poți preveni consumul de alcool la minori!

Ascultă podcastul



despre alcool.ro



URSUS Breweries

FONPC
Federația
Organizațiilor
Neguvernamentale
Pentru
Copil
România

menit să promoveze segmentul de beri fără alcool cu scopul de a construi mai bine acest segment emergent și de a-l face mai accesibil pentru consumator. În 2024, ne-am axat pe a face categoria de beri fără alcool mai vizibilă la punctul de vânzare, astfel că am pregătit o serie de materiale de comunicare care să semnalizeze categoria mai bine: afișaje dedicate, frigidere speciale, vizibilitate la raft și în meniuri. De asemenea, pe segmentul de beri fără alcool cu arome lansările noi de Ursus Cooler (Ananas și Guava, Zmeură și Mure) s-au dovedit un real succes în rândul consumatorilor, depășind cu mult așteptările inițiale de vânzări.

Marketing și etichetarea produselor

Prin intermediul produselor noastre ne dorim să aducem consumatorilor momente de bucurie, dar suntem conștienți în același timp de faptul că un consum iresponsabil de alcool poate avea consecințe negative. Astfel că respectăm reglementările, politicile, standardele din industrie și angajamentele internaționale relevante pentru a ne asigura că activitățile noastre de marketing și comerciale sunt concepute și implementate în mod responsabil și transmitem clienților noștri informații adecvate, precum și mesaje cu privire la consumul responsabil de alcool.

Deși publicitatea pentru bere și alcool este printre cele reglementate, alegem să respectăm principii dincolo de conformitatea legală. În Ursus Breweries ne ghidăm după Politica privind Comunicarea Comercială (POCC), ce conține aspecte în plus față de respectarea legilor și reglementărilor locale. Aceasta stabilește standarde și principii de auto-reglementare pentru comercializarea mărcilor noastre. Politica se aplică tuturor comunicărilor comerciale aflate sub controlul Ursus Breweries în mod direct sau prin intermediul agenților, partenerilor, personalului etc. Principiile acestei politici sunt împărtășite cu comercianții cu amănuntul, distribuitorii și orice alte părți interesate, pentru a sprijini îmbunătățirea standardelor în industrie. Politica este disponibilă aici.

Printre principiile sale, politica cuprinde:

- principii de bază ale comunicării comerciale legate de alcool
- principii pentru evitarea unei comunicări atractive pentru minori
- principii pentru ilustrarea unui consum responsabil de alcool
- principii legate de modul de prezentare a conținutului de alcool, aspecte legate de sănătate, performanță în diferite domenii (social, sport etc), violență și comportamente antisociale, mesaje de responsabilitate, etc.
- principii cu privire la afirmațiile legate de sustenabilitate

De asemenea, avem în vigoare și Politica de Comunicare Corporativă, care cuprinde principiile de bază pentru asigurarea unei comunicări transparente și corecte, respectarea standardelor de etică și prevenirea unor comunicări înșelătoare cu privire la performanțele de mediu (greenwashing). Aceasta se aplică tuturor angajaților, precum și consultantilor și contractorilor care acționează în numele companiei.

În ceea ce privește punerea în aplicare a Politicii privind Comunicarea Comercială, organismul responsabil este Comitetul de Responsabilitate în Vânzări și Marketing (SMRC - Sales and Marketing Responsibility Committee). Acesta aprobă, monitorizează și evaluează comunicarea comercială și gestionează orice reclamații și, dacă este cazul, informează Comitetul Executiv cu privire la activitățile sau problemele de importanță deosebită cu care se confruntă. Comitetul este format din experți din mai multe funcțiuni ale companiei care verifică și aprobă elementele de comunicare comercială într-un sistem online, în funcție de nevoi, iar săptămânal se întrunesc și într-un cadru extins pentru a dezbate subiectele de interes. Opinia departamentelor Juridic și Afaceri Corporative este obligatorie în procesul de evaluare a materialelor de comunicare. De asemenea, comitetul include și un expert în dezvoltare durabilă care, în calitate de consultant special, validează în mod obligatoriu toate comunicările legate de sustenabilitate. Scopul activităților acestui comitet este de a avea zero sancțiuni ca urmare a abaterilor de la politică. Datorită activităților desfășurate în 2024 numărul de incidente de nerespectare a reglementărilor care au condus la amendă, penalități sau avertismente a fost zero.

Activitățile noastre de comunicare sunt aliniate și Principiilor Alianței Internaționale pentru Consum Responsabil de Alcool (IARD), inclusiv Principiilor sale Digitale (Digital Guiding Principles) ce cuprind un set de 5 măsuri de protecție pentru evitarea expunerii minorilor la reclamele online la alcool. În 2024, am atins ținta de a respecta 100% cele 5 principii pe canalele digitale active. Alte ghiduri pe care le respectăm în mod voluntar sunt Codul de comunicare comercială al Asociației Berarii României, "Regulile de comunicare comercială responsabilă pentru bere", integrate în Codul de practică în publicitate dezvoltat de Consiliul Român pentru Publicitate (RAC), precum și o Politică pentru social media care stabilește regulile pentru acțiuni și activități responsabile în această direcție.

În ceea ce privește etichetarea, pe lângă informațiile care trebuie afișate pe ambalaj conform legii, afișăm pe 100% din ambalajele primare și secundare ale produselor noastre informații privind conținutul energetic, precum și informații nutriționale. Aceste informații aferente produselor noastre puse pe piață se regăsesc și online pe www.desprealcohol.ro/totul-despre-bera.

Ca dovadă a angajamentului nostru față de un consum responsabil de alcool, 100% dintre etichetele noastre, precum și alte materiale de comunicare, includ mesaje referitoare la evitarea consumului de alcool de către minori, evitarea conducerii în stare de ebrietate sau a consumului de alcool de către femeile însărcinate.

De asemenea, toate etichetele includ o trimitere către platforma de consum responsabil www.desprealcohol.ro, descrisă în detaliu în capitolul Consum responsabil de alcool. Totodată, nu folosim pe ambalajele noastre denumiri de marcă sau sloganuri care denigreză, au tentă sexuală sau sunt asociate în mod obișnuit cu consumul iresponsabil sau excesiv de alcool.

Pentru a crește capacitatea de a respecta toate aceste principii și standarde, derulăm cursul Alcohol Intelligence Quotient (AIQ), care include linii directe cu privire la comunicarea responsabilă. Cursul este dedicat angajaților și colaboratorilor externi implicați în activități de marketing și comunicare. Ca în fiecare an, și în 2024 ne-am atins ținta de a avea o participare de 100% a grupului țintă la acest training.



GUVERNANȚĂ

INTERACȚIUNEA CU ALTE ESRS (G1)

ESRS 2 GOV-1: Atunci când publică informații cu privire la rolul organelor administrative, de conducere și de supraveghere, întreprinderea acoperă următoarele aspecte:

- rolul organelor administrative, de conducere și de supraveghere în ceea ce privește conduita în afaceri; și
- expertiza organelor administrative, de conducere și de supraveghere în materie de conduită în afaceri.

ESRS 2 IRO-1: Atunci când descrie procesul de identificare a impactului semnificativ, a riscurilor și a oportunităților legate de conduita în afaceri, întreprinderea prezintă toate criteriile relevante utilizate în proces, inclusiv locația, activitatea, sectorul și structura tranzacției

5.1 POLITICI DE CONDUITĂ ÎN AFACERI ȘI CULTURA CORPORATIVĂ (G1-1)

ETICA ÎN AFACERI



Ursus Breweries adoptă un set cuprinzător de politici pentru a aborda identificarea, evaluarea, gestionarea și remedierea impactului semnificativ, riscurilor și oportunităților legate de conduita în afaceri, promovând în același timp o cultură corporativă bazată pe integritate și responsabilitate. Politicile care stau la baza culturii corporative Ursus Breweries:

- Politica Anti-Mită/Anti-Corupție:** politică de toleranță zero față de mită și corupție, fiind disponibilă atât pentru angajați, cât și pentru furnizori, și se asigură că toți participanții în afaceri respectă legislația anticorupție în vigoare. Procedurile pentru investigațiile în mod independent legate de incidentele de încălcare a conduitei profesionale, inclusiv incidentele de corupție și luare de mită, sunt descrise în politică. Politica adresată furnizorilor este disponibilă aici.
- Codul de Conduită și Etică în Afaceri,** care include norme pentru angajați și furnizori, reglementează comportamentele etice, conflictele de interese, confidențialitatea informațiilor, condițiile de muncă și diversitatea. Codul de conduită adresat furnizorilor este disponibil aici.
- Politica privind cadourile și divertismentul** stabilește limite clare în ceea ce privește oferirea și primirea de cadouri și divertisment, către și de la terți ce au legătură cu activitatea comercială.

- Politica Speak-Up (denumită anterior politica de whistleblowing)** încurajează angajații să raporteze în mod confidențial orice suspiciune legată de încălcare a normelor legale sau care contravine codului de conduită, protejându-le anonimatul. Informațiile raportate sunt gestionate de către o terță parte iar datele de contact pe care le pot folosi angajații sunt afișate în toate locațiile Ursus Breweries.
- Regulamentul Intern,** bazat pe legislația muncii și procedurile interne ale companiei, promovează drepturile angajaților, combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse.

Aceste politici reflectă angajamentul Ursus Breweries de a menține un mediu de lucru etic, transparent și corect, susținând o cultură organizațională în care integritatea și respectul pentru legi și reglementări sunt fundamentale. Activitatea Ursus Breweries nu implică creșterea, exploatarea sau efectuarea de experimente pe animale. Așadar la nivel local, compania nu dispune de o politică privind bunăstarea animalelor.

Ursus Breweries implementează o politică robustă de formare privind conduita în afaceri, care vizează întregul personal, asigurându-se că toți angajații parcurg anual un training specific pe teme de etică și conduită în afaceri. Acesta include o instruire detaliată despre Codul de Conduită și Etică în Afaceri, precum și despre Politica Anticorupție, iar fiecare angajat trebuie să semneze o Declarație de angajament, confirmându-și cunoașterea și respectarea acestora. Aceste declarații oferă conducerii o imagine clară asupra gradului de înțelegere a cerințelor etice la nivelul întregii organizații.

În plus, respectarea acestor politici este monitorizată la nivel executiv, prin intermediul Comitetului Executiv, care include un raport semestrial în Scrisoarea de reprezentare. Aceste declarații confirmă că programele de conștientizare și de formare sunt implementate corespunzător și detaliază pașii de investigare și măsurile luate în cazul oricăror incidente etice, asigurând astfel un control riguros asupra comportamentului etic al angajaților și managementului.

5.2 GESTIONAREA RELAȚIILOR CU FURNIZORII (G1-2)

GESTIONAREA RELAȚIILOR CU PARTENERII/APROVIZIONAREA DIN SURSE SUSTENABILE

Ursus Breweries gestionează procesul de achiziții publice cu un angajament ferm față de transparentă și un comportament echitabil față de furnizori. Regula generală privind selecția furnizorilor presupune organizarea unui proces competitiv, în cadrul căruia se solicită cel puțin trei oferte. Toți furnizorii trebuie să semneze un acord de confidențialitate (NDA) și să primească un caiet de sarcini detaliat la care trebuie să răspundă. Selecția furnizorului câștigător se face pe baza unui scorecard care evaluează atât aspecte comerciale (50% din scor, incluzând prețul și termenii de plată), cât și elemente tehnice sau calitative (50%). După selecție, furnizorul trece printr-un proces de acreditare care include verificarea financiară, iar în cazul în care serviciile implică procesarea de date personale, furnizorul trebuie să parcurgă și un proces de acreditare GDPR. Colaborarea se formalizează prin semnarea unui contract pe o perioadă determinată, iar în unele cazuri, achizițiile se derulează pe baza comenzilor scrise trimise către furnizor.

Începând cu al patrulea trimestru din 2024, compania a început să analizeze riscurile legate de drepturile omului, evaluând riscurile de țară combinate cu riscurile specifice fiecărei categorii, cu un focus pe furnizorii globali. Această analiză se va extinde în anul următor și la furnizorii regionali și locali, acolo unde este cazul. În plus, pe anumite categorii de cheltuieli, cum ar fi materialele și serviciile de marketing, se efectuează anual o evaluare a furnizorilor cheie, utilizând un chestionar completat de către echipele de procurement, clienții interni și furnizori. Furnizorii cu un scor scăzut sunt incluși într-un program de îmbunătățire a performanței, iar în caz de rezultate nesatisfăcătoare, se va conveni asupra încetării colaborării cu acești furnizori.

Ursus Breweries abordează relațiile cu furnizorii săi într-un mod transparent și echitabil, tratându-i pe toți în mod nepreferențial. Fiecare furnizor are libertatea de a negocia condițiile standard propuse de companie, semnând versiunea care răspunde cel mai bine nevoilor sale. În ceea ce privește selecția furnizorilor, compania ia în considerare doar criterii de competitivitate legate de preț și calitatea bunurilor sau serviciilor oferite, asigurându-se că parteneriatele sunt alese pe baza meritelor comerciale.

De asemenea, Ursus Breweries colaborează și cu firme care au statut de unități protejate, însă acest aspect nu constituie un criteriu exclusiv de selecție, fiind doar o componentă adăugată în evaluarea furnizorilor. Deși abordarea principală în selecție se axează pe eficiența economică și calitatea produselor, compania conștientizează importanța riscurilor asociate cu lanțul său de aprovizionare și impactul acestora asupra aspectelor legate de durabilitate. Astfel, se asigură că furnizorii săi respectă standarde etice și sustenabile, contribuind la protejarea mediului și la minimizarea impactului negativ asupra comunităților locale.

În ceea ce privește prevenția întârzierii plăților, Ursus Breweries nu tratează în mod diferit, în funcție de formă, partenerii de afaceri. Practicile de plată sunt descrise în capitolul subcapitolul 5.5.

5.3 PREVENIREA ȘI DETECTAREA CORUPȚIEI ȘI A DĂRII DE MITĂ (G1-3)

ETICA ÎN AFACERI

Ursus Breweries promovează transparența în procedurile-cheie destinate prevenirii, detectării și abordării acuzațiilor de corupție și mită printr-un cadru bine definit de politici și practici.

Prevenire: Toți angajații beneficiază de un training anual dedicat specific politicii Anti-Corupție și Codului de Conduită, iar acestora li se furnizează informații clare și actualizate prin comunicări interne, pentru a se asigura că sunt pe deplin informați și conștientizează cerințele legale și etice ale companiei.

Detectare: În ceea ce privește detectarea incidentelor, compania se bazează pe proceduri interne de audit, implementate prin intermediul Auditului Intern, și încurajează utilizarea Politicii Speak-Up, care permite angajaților să raporteze în mod confidențial orice suspiciune de corupție sau mită.

Abordarea acuzațiilor: Acuzațiile de corupție sau mită sunt tratate cu seriozitate și abordate de către Comitetul de Etică, care efectuează investigații corespunzătoare și ia măsuri adecvate pentru a remedia orice nereguli, asigurându-se astfel că toate incidentele sunt tratate în mod corect și transparent.

Aceste măsuri asigură un control riguros și o cultură organizațională bazată pe integritate și respect pentru legislație.

În cadrul companiei, procesul de anchetă este conceput pentru a asigura obiectivitatea și transparența, evitând implicarea managerului direct al persoanei vizate de acuzații. Ancheta este realizată de o comisie numită de Comitetul de Etică. Din comisia de anchetă face parte un reprezentant al departamentului juridic, precum și, după caz, un reprezentant al Departamentului de Resurse Umane și/sau al Departamentului de Audit Intern, asigurând astfel un control adecvat cu evitarea conflictelor de interese.

După finalizarea anchetei, rezultatele sunt raportate în mod corespunzător către organele administrative și de conducere, iar procesul de supraveghere este garantat prin evaluarea și monitorizarea măsurilor corective propuse. Aceste proceduri asigură că toate investigațiile sunt tratate cu imparțialitate și că rezultatele sunt comunicate în mod clar celor responsabili de luarea deciziilor și de implementarea măsurilor necesare.

În ceea ce privește combaterea corupției și mitei, există un program complet de formare, care include instruire despre principiile Codului de Conduită și Politicile de Etică și Anti-mită. Aceste sesiuni de formare, desfășurate online sau fizic, în funcție de accesibilitatea angajaților, acoperă în profunzime aspectele esențiale ale eticii în afaceri și ale respectării legislației anticorupție.

Toate funcțiile cu risc sunt acoperite în proporție de 100% de aceste programe de formare, asigurându-se astfel că toate persoanele implicate în activități cu potențial de risc sunt pe deplin instruite. De asemenea, formarea profesională în domeniul prevenirii corupției este disponibilă pentru toți angajații companiei, inclusiv pentru membrii Comitetului Executiv, garantând că liderii companiei beneficiază de instruire adecvată pentru a promova o cultură a integrității și a responsabilității la toate nivelurile organizației.

	Comiterul Executiv	Management	Non Management
Acoperirea cursurilor de formare			
Total angajați acoperiți de curs	7	523	1042
Numărul total de persoane care au urmat cursul	6	512	986
Modul de desfășurare și Durata			
Formare desfășurată într-o sală de curs	NA	NA	NA
Formare pe calculator	1 oră	1 oră	1 oră
Frecvență			
Frecvența cu care este necesară formarea	Anual	Anual	Anual
Temele Abordate			
Codul de Conduită al grupului Asahi	X	X	X

5.4 INCIDENTE DE CORUPȚIE SAU MITĂ (G1-4)

ETICA ÎN AFACERI

În decursul perioadei de raportare nu au existat condamnări sau amenzi pentru încălcarea legilor anticorupție și anti-mită, precum nici alte acțiuni întreprinse pentru a remedia încălcarea procedurilor și standardelor implementate de combatere a corupției și a dării de mită.

De asemenea nu au avut loc incidente confirmate de corupție și nu au existat alte urmări atât pentru angajați cât și pentru parteneri de afaceri. În perioada de raportare nu au existat clauze juridice publice privind corupția și darea de mită împotriva Ursus Breweries sau împotriva angajaților săi.

5.5 PRACTICI DE PLATĂ (G1-6)

Ursus Breweries își efectuează plățile de la momentul primirii facturii, respectând termenul de plată agreat între părți. Acest termen poate fi ajustat în cadrul negocierilor individuale cu furnizorii. În sprijinul furnizorilor care au nevoie de condiții mai favorabile, compania oferă un Program de Reverse Factoring, derulat printr-un partener agreat la nivelul grupului Asahi, pentru a facilita plățile mai rapide. În caz de întârziere la plată, se aplică penalizări conform acordurilor între părți și în conformitate cu prevederile legale în vigoare. De asemenea, toate plățile sunt aliniate la condițiile standard de plată ale companiei. În prezent, nu există proceduri judiciare nesoluționate pentru întârzierea efectuării plăților. În ceea ce privește calculul termenului mediu de plată, acesta este calculat pe baza datelor existente și reflectă performanța generală a plăților efectuate de companie.



DESPRE RAPORT

Acesta este cel de-al optulea raport de sustenabilitate publicat de Ursus Breweries, cu referință la Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea (ESRS). Raportul reflectă angajamentul companiei față de transparență, guvernanță responsabilă și integrarea principiilor ESG în strategia de afaceri, ca parte a unui proces voluntar de aliniere la noile cerințe europene.

Acest raport acoperă activitățile desfășurate în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2024 și a fost elaborat ca un exercițiu strategic de pregătire internă, menit să întărească capacitățile noastre de raportare și să asigure o tranziție riguroasă către noul cadru european. Deși Directiva UE 2022/2464 privind raportarea de durabilitate a întreprinderilor (CSRD) a intrat în vigoare și a fost transpusă parțial în legislația națională prin OUG nr. 42/2023, Ursus Breweries nu este, în prezent, inclusă în categoriile de companii obligate să raporteze conform acestor standarde.

Raportul a fost realizat în parteneriat cu Deloitte România și nu a fost auditat extern. Acest document a fost construit cu rigoare metodologică și urmează structura oficială ESRS, incluzând cerințele aplicabile pentru exercițiul financiar 2024. Raportul reflectă performanțele companiei în ceea ce privește impactul asupra mediului, societății și economiei, în linie cu principiile transparenței și sustenabilității corporative.



Echipa de proiect Ursus Breweries

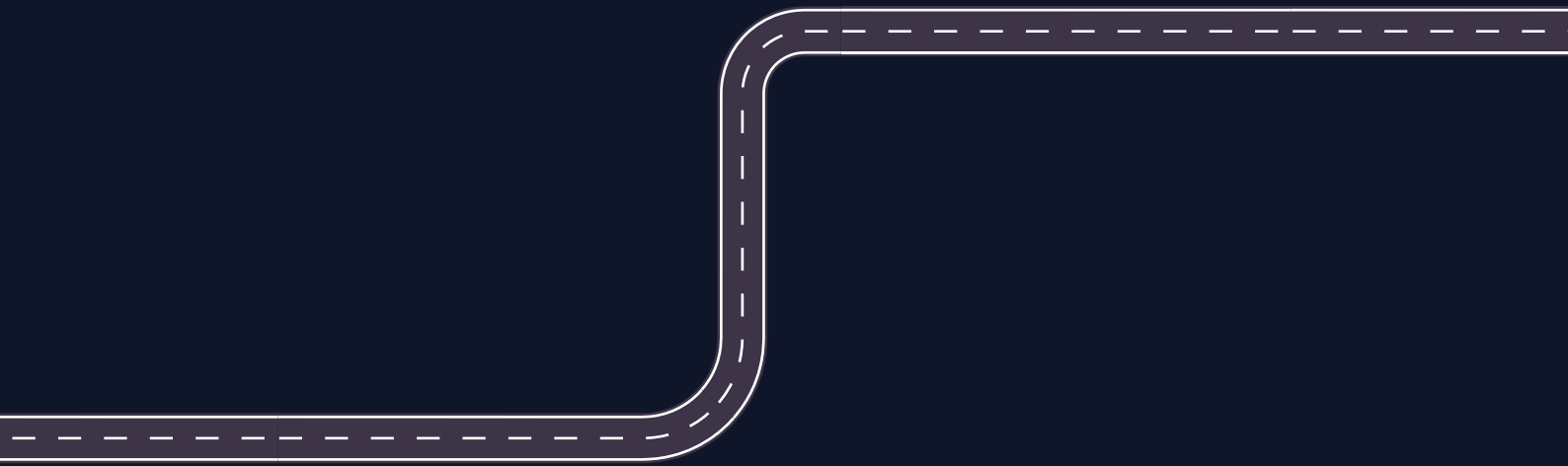
Robert Uzună, Vicepreședinte Corporate Affairs
Alina Cismaș, Sustainable Development Manager
Ioana Stoica, Sr. Sustainable Development Specialist
Mădălina Hrișuleac, Sr. Sustainable Development Specialist

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



URSUS
Breweries