

DECLARAȚIE NEFINANCIARA AN 2021

CUPRINS

- ✚ **Prezentarea generala a societatii**
- ✚ **Politici privind calitatea, mediul, sanatatea si securitatea in munca**
- ✚ **Politici sociale si de personal**
- ✚ **Etica, integritate in afaceri si combaterea coruptiei**

Prezentarea generala a societatii

CONSTRUCTII ERBASU S.A. a fost infiintata in anul 1990, ca firma independenta cu capital privat integral romanesc, avand la acea data 20 de angajati.

Din aprilie 1991 compania, pastrand caracterul de afacere de familie, s-a transformat in societate pe actiuni, ca actionari fiind cooptati o serie dintre angajatii aflati inca de la inceput in firma si care au contribuit din plin la dezvoltarea ei.

Evolutia constant pozitiva din cei peste 30 de ani parcursi de la infiintare si pana in prezent a facut ca societatea sa fie capabila sa abordeze o gama variata de lucrari in domeniul constructiilor si nu numai, indiferent de marimea si complexitatea acestora, stabilind, astfel, raporturi contractuale atat in domeniul privat, cat si in cel de stat.

Activitatile desfasurate de societatea cuprind:

➤ **Constructii civile:**

- Cladiri rezidentiale;
- Hoteluri;
- Office;
- Spatii comerciale;
- Sali de sport;
- Stadioane;

➤ **Constructii edilitare:**

- Retele apa si canal;
- Statii de epurare;
- Retele termoficare;
- Drumuri;

➤ **Constructii industriale:**

- Fabrici;
- Depozite;
- Hale;

➤ **Constructii speciale:**

- Poduri;
- Pasaje;
- Subtraversari;
- Translatari;
- Consolidari imobile;
- Foraje pentru alimentare cu apa;
- Fundatii speciale;

- Constructii hidrotehnice:
 - Baraje;
 - Indiguiri;
 - Aparari de maluri;
 - Regularizari de rauri;
- Proiectare.

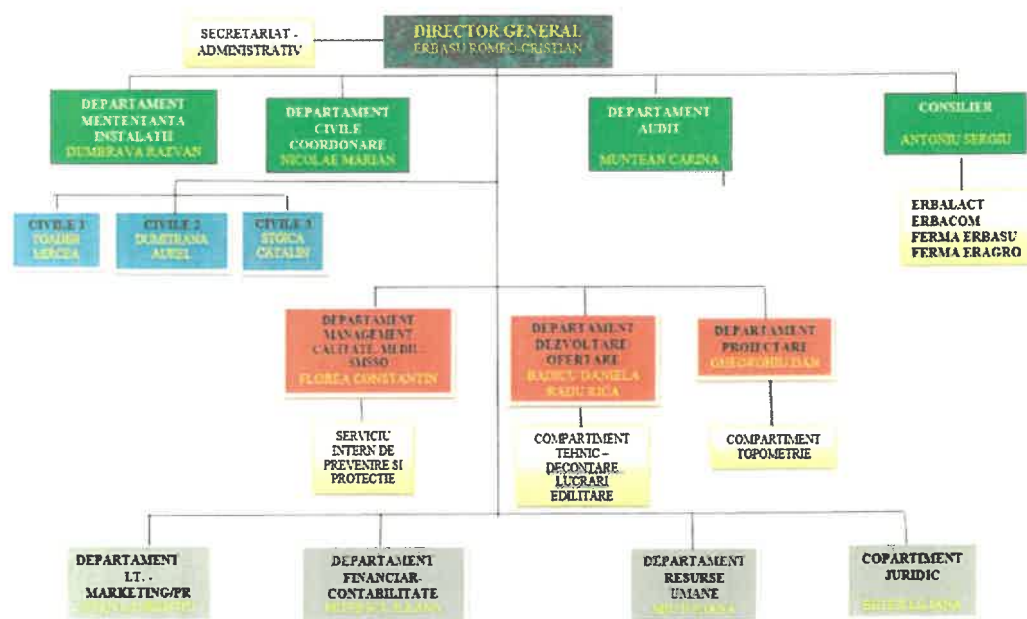
Compania Erbasu are ca obiectiv principal satisfacerea cerintelor clientilor prin respectarea termenelor contractuale agreate, respectarea conditiilor de calitate, aplicarea cu strictete a normelor de SSM si aplicarea legislatiei in vigoare.

De asemenea, se urmareste dezvoltarea unui sistem profesionist de lucru, pregatirea unui personal dedicat pentru fiecare rezultat in parte, orientat catre rezultat.

Se doreste sustinerea capitalului autohton prin utilizarea produselor si solutiilor companiilor romanesti.

Valorile societatii sunt definite prin respect, integritate si profesionalism.

Organigrama



APROBAT,
DIRECTOR GENERAL
ERBASU ROMEO CRISTIAN



✚ Politici privind calitatea, mediul, sanatatea si securitatea in munca

Obiectivul principal pe care si l-a propus societatea CONSTRUCTII ERBASU SA, ca unul din liderii de pe piata constructiilor civile, industriale si edilitare, este acela de a obtine satisfactia clientilor cu care colaboram, din punct de vedere al calitatii lucrarilor efectuate, al preturilor atractive practicate si al respectarii termenelor de executie contractuale stabilite.

Prin preocupările și prin activitățile sale curente, conducerea societatii CONSTRUCTII ERBASU SA urmărește crearea unui cadru adecvat de echilibrare a interesului economic cu cel ecologic, considerând satisfacerea deplină a cerințelor clienților si salariatilor, profitabilitatea și protecția mediului înconjurător ca bază pentru o dezvoltare durabilă. In acest sens, ne angajam sa transpunem in activitatea zilnica principiile de prevenire a poluarii si sa atingem conformarea cu cel putin a cerintelor legale si alte cerinte de mediu si securitate si sanatate in munca.

Constienti de avantajele aplicarii unui management modern si performant, am decis imbunatatirea, pentru toate activitatile/procesele si serviciile societatii, sistemului de management integrat de calitate, mediu si securitatea si sanatatea in munca, in conformitate cu standardele de referinta SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015 si respectiv cu SR ISO 45001:2018.

În acest context, ne angajăm să asigurăm dezvoltarea și continua îmbunătățire a eficacității acestui sistem, ca mijloc de păstrare a reputației noastre și a poziției noastre pe piață.

Pentru atingerea unui nivel de competitivitate si eficienta maxima a societatii noastre vom enunta în cele ce urmeaza si restul obiectivelor pe care ni le-am propus a le realiza:

- dezvoltarea si perfectionarea continua a sistemelelor de management integrate adoptate în cadrul societatii, inclusiv prin abordarea tranzitiei la referentialele modificate;
- evaluarea si tratarea riscurilor si a oportunitatilor, determinate de contextul intern si extern al societatii in corelatie cu obiectivele specifice ale proceselor sistemelor de management integrate;
- stabilirea directiilor strategice de dezvoltare a organizatiei pe piata interna si externa a lucrarilor de constructii ;
- stabilirea metodelor de masurare a performantelor organizatiei in concordanta cu obiectivele planificate;
- imbunatatirea continua a performantelor globale ale societatii, prin optimizarea proceselor identificate si controlate;
- utilizarea în procesele de executie numai a personalului calificat corespunzator; instruirea sistematica a angajatilor societatii;

- alocarea resurselor financiare necesare activitatilor de asigurarea calitatii, controlului calitatii, verificari, inspectii si încercari de laborator, activitatilor de protectie a mediului si respectiv legate de securitatea si sanatatea in munca;
- imbunatatirea gestiunii deseurilor, prevenirea aparitiei poluarilor accidentale ale mediului, reducerea poluarii apelor si atmosferei;
- evaluarea si tinerea sub control, prevenirea si reducerea riscurilor de producere a accidentelor, bolilor profesionale si impactul asupra mediului inconjurator;
- crearea unui mediu de munca sigur si sanatos pentru realizare procese/produse/servicii la nivelul cerintelor;
- realizarea cointeresarii si motivarii salariatilor;
- consultarea angajatilor in probleme de calitate, mediu si securitate si sanatate in munca;
- cresterea rentabilitatii si a eficientei societatii.

Succesele noastre sunt recunoscute la nivel national, prin permanenta aparitie a SC CONSTRUCTII ERBASU SA in topul firmelor de specialitate si prin recomandarile clientilor nostri.

In fata clientilor nostri ne bazam pe seriozitate, pragmatism, preturi realiste si termene de garantie asigurate si respectate.

Pentru lucrarile de calitate executate S.C. CONSTRUCTII ERBASU S.A. a primit scrisori de recomandare de la beneficiarii lucrarilor executate .

Pentru intelegerea si controlul permanent al contextului extern si intern in care societatea isi desfasoara activitatea managementul la cel mai inalt nivel asigura monitorizarea si analiza permanenta a informatiilor legate de evolutia tendintelor referitoare la aspectele interne si externe pe care le determina.

In scopul controlului si imbunatatirii permanente a proceselor din cadrul sistemului integrat de management, societatea a identificat in principal cadrul extern si influentele care pot determina si afecta performantele sale, respectiv:

1. Cerintele legale si de reglementare, relatia cu autoritatea in domeniile specifice de activitate care se incadreaza in domeniul reglementat de Legea 10 din 1995, modificata si republicata prin Legea 177 din 2015, cu cerintele conexe MDRAPT, BRML, ISCIR, HG 668 din 2017, cu modificarile ulterioare, Regulamentul 305 (UE) din 2011, celelalte acte de reglementare in domeniul constructiilor si a produselor pentru constructii;
2. Cerinte legale rezultate din realizarea produselor si serviciilor care au impact de mediu, in contextul legislatiei de mediu, cu referire la OUG 195 din 2005 reactualizata si legislatia conexa, generata si din interfata cu autoritatea si alte parti interesate, ex. clientii societatii, ex. Legea 211 din 2011;

3. Cerinte legale referitoare la securitatea si sanatatea muncii si PSI, in cadrul definit de Legea 319 din 2006 republicata, si normele de aplicare prin HG 1425/2006 actualizata inclusiv cu HG 955/2010 si HG 1242/2011, respectiv Legea 307 din 2006.
4. Cerintele clientilor si/sau utilizatorilor finali din contracte, privind calitatea, protectia mediului si SSM.
5. Contextul economic, general national si specific de ramura, cu componentele sale tehnologice, de piata, cultural, social, etc;
6. Contextul economic european si mondial si problemele geo politice zonale si globale cu aceleasi componente ca mai sus;
7. Interesele grupului de firme, asociatiilor din care societatea face parte, si a investitorilor strategici.

Contextul intern al societatii este determinat in principal de performantele sale financiare, in domeniul calitatii, protectiei mediului si SSM, buna practica, corelata cu dotarea tehnologica si cunoasterea cadrului real competition, mentinerea unor resurse adecvate si imbunatatirea continua a nivelului de pregatire a personalului, a culturii interne pentru calitate, protectia mediului, a muncii si sanatatii lucratorilor.

Rezultatele analizelor referitoare la aceste aspecte sunt consemnate in planurile de afaceri ale societatii, care au ca principal obiectiv mentinerea rentabilitatii financiare in contextul actual de criza interna si internationala si gasirea de solutii de dezvoltare si imbunatatire a eficientei economice.

S.C. CONSTRUCTII ERBASU S.A. a adoptat, proiectat, documentat, implementat si mentinut un sistem de management integrat in scopul de a furniza servicii care sa satisfaca cerintele si chiar sa depaseasca asteptarile clientilor si ale altor parti interesate.

SMI a fost proiectat, documentat si implementat tinand cont de marimea si structura organizatiei, specificul activitatii, serviciile/produsele furnizate, complexitatea si interactiunea proceselor pe care le utilizeaza, obiectivele specifice ale organizatiei, necesitatile organizatiei care variaza, de mediul sau organizational, de schimbarile in acest mediu si de riscurile asociate acestui mediu, nivelul de pregatire al personalului si experienta acestuia. O serie de activitati se pot desfasura si prin colaborare cu persoane fizice autorizate (RTE, Resp.CTC, RTS, etc.) sau firme specializate (laboratoare de incercari, verificari metrologice, etc).

SMI implica toate fazele, de la identificarea cerintelor si asteptarilor clientilor (ca date de intrare) pana la satisfacerea acestora (ca date de iesire).

Riscurile care afecteaza realizarea obiectivelor stabilite pentru procese sunt evaluate si controlate.

Este stabilita si documentata succesiunea si interactiunea acestor procese.

Societatea a determinat și aplica criteriile și metodele (inclusiv monitorizări, măsurări și indicatori de performanță aferenți) necesare pentru a se asigura de operarea și controlul eficace ale acestor procese.

În acest sens a stabilit, dezvoltat și implementat informația necesară și suficientă pentru operarea eficace a proceselor.

În cadrul sistemului de management integrat sunt definite și stabilite responsabilități și autorități, și se asigură resursele necesare (date de intrare) pentru funcționarea proceselor.

Toate etapele prevăzute pentru funcționarea proceselor sunt considerate în termeni de riscuri și oportunități, identificate și controlate.

Sunt stabilite modalități de generare și păstrare a informațiilor documentate referitoare la funcționarea proceselor, care sunt utilizate în evaluarea eficacității proceselor și determinarea necesităților de schimbare în scopul atingerii permanente a rezultatelor preconizate.

Un element definitor în această direcție este și evaluarea satisfacției clientului și a celorlalte părți interesate, care este monitorizată prin evaluarea informațiilor referitoare la percepția lor asupra faptului că S.C. CONSTRUCTII ERBASU S.A. a îndeplinit cerințele la care a subscris.

Sistemul de management integrat funcționează astfel încât:

- Să dea încrederea corespunzătoare ca toate serviciile realizate în cadrul firmei satisfac cerințele clienților, cerințele legale și cerințele reglementate aplicabile cu punerea accentului pe prevenirea neconformităților și tratarea acestora, minimizarea și controlul permanent al riscurilor;
- Să stabilească toate fazele ce se parcurg precum și toate informațiile documentate necesare derulării activităților ce concurează la realizarea serviciilor, la nivelul de calitate stabilit, respectiv care demonstrează aceasta;
- Să stabilească programele de audit intern în vederea analizării modului de respectare a SMI adoptat, eficacitatea acestuia, necesitatea modificării și îmbunătățirii lui;
- Să abordeze problemele calității serviciilor, și toate aspectele generate de acestea din punctul de vedere al protecției mediului, al siguranței exploatarei și sănătății personalului propriu și al utilizatorilor, încă din faza de testare a pietei (marketing), atât din punct de vedere tehnico-economic cât și din punct de vedere al stabilirii responsabilităților și competențelor ce revin personalului implicat în toate fazele de realizare a acestora;
- Să coreleze calitatea și costurile;
- Să asigure posibilitatea aplicării diferențiate pe categorii de servicii a exigențelor cerințelor de calitate, în funcție de importanța și destinația serviciilor și cerințele clienților precum și cerințelor legale și cerințelor reglementate aplicabile.

Totodată, au fost determinate aspectele de mediu specifice proceselor, au fost stabilite aspectele semnificative și impacturile acestora generate de procesele incluse în domeniul de aplicare al SMI, au

fost stabilite criteriile și metodele necesare pentru a asigura controlul aspectelor semnificative de mediu specifice proceselor SMI.

Procesele componente de mediu, (aparținând categoriei de procese de baza din cadrul SMI), se referă la:

- stabilirea politicii (componenta de mediu din cadrul politicii integrate);
- identificarea aspectelor de mediu și impacturilor asociate;
- identificarea cerințelor de mediu;
- controlul operational.

Printre procesele suport referitoare la mediu, se regăsesc:

- controlul neconformităților de mediu;
- monitorizarea aspectelor semnificative de mediu;
- evaluarea periodică a conformității cu acestea;
- instruirea pe linie de mediu;
- pregătirea pentru situații de urgență și capacitate de răspuns;
- tratarea solicitărilor pertinente ale părților interesate.

Procesele componente de SSM (aparținând categoriei de procese de baza din cadrul SMI), se referă la:

- stabilirea politicii (componenta de SSM din cadrul politicii integrate);
- identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor aferente posturilor de muncă;
- identificarea cerințelor de SSM;
- controlul operational.

Printre procesele suport referitoare la SSM, se regăsesc:

- controlul neconformităților de SSM;
- comunicare și consultare;
- monitorizarea și măsurarea performanțelor de SSM;
- evaluarea periodică a conformității cu cerințele legale;
- instruire, conștientizare, comunicare și participare pe linie de SSM;
- pregătirea pentru situații de urgență și capacitate de răspuns;
- tratarea solicitărilor pertinente ale părților interesate;
- relația cu autoritatea, raportarea și investigarea accidentelor de muncă.

La baza proiectării și implementării sistemului de management integrat stă politica în domeniul calității, mediului și securității și sănătății muncii aprobată de Directorul General al societății.

Politica în domeniul calității, mediului și securității și sănătății muncii face parte din politica generală de afaceri a societății, este cunoscută de întregul personal, afișată în locuri vizibile și prezentată la instruirile privind problemele în domeniul calității, mediului și securității și sănătății muncii și disponibilă tuturor părților interesate.

Politica în domeniul calității, mediului, securității și sănătății muncii include:

- un angajament de a respecta cerințele legale și reglementările în vigoare precum și alte cerințe referitoare la calitate, la aspectele de mediu generate de activitățile, produsele și serviciile SCC ERBASU SA, precum și obligația de a respecta reglementările/cerințele legale SSM în vigoare;
- un angajament de îmbunătățire continuă a sistemului de management integrat calitate – mediu - securitatea și sănătatea muncii și a performanței de mediu și SSM;
- un angajament de prevenire a poluării;
- principiile de evitare, evaluare și combatere a riscurilor de accidente și îmbolnăviri profesionale.

Managementul a definit obiectivele și angajamentul referitor la calitate, mediu și SSM, politica în aceste domenii fiind adecvată atât scopurilor organizatorice, cât și așteptărilor și cerințelor clientului.

Pentru atingerea obiectivelor propuse, Directorul General al S.C. CONSTRUCTII ERBASU S.A. urmărește:

- Concentrarea tuturor resurselor în vederea satisfacerii clientului;
- Identificarea, documentarea și conducerea tuturor activităților care contribuie la realizarea obiectivelor calității, stabilind atribuțiile, responsabilitățile și competențele fiecărei persoane implicate în aceste activități;
- Minimalizarea costurilor și maximizarea profitului;
- Evitarea producerii de accidente;
- Evaluarea și ținerea sub control, prevenirea și reducerea riscurilor de producere a accidentelor, bolilor profesionale;
- Crearea unui mediu de muncă adecvat pentru realizarea proceselor/produselor/serviciilor la nivelul cerințelor;
- Politica să este adecvată scopului urmărit de organizație, precum și naturii și dimensiunilor impacturilor generate asupra mediului de activitate, serviciile organizației;
- Angajamentul de a satisface cerințele clienților și ale legislației și reglementărilor legale și a altor cerințe de mediu aplicabile, de a îmbunătăți continuu eficacitatea și performanța SMI și de a acționa în special prin tehnici de prevenire a poluării mediului înconjurător;
- Existența unui cadru pentru analiza obiectivelor calității, mediului și SSM în vederea adecvării continue a politicii cerințelor în permanența schimbare ale clientului și a altor părți interesate, noilor dezvoltări și activități planificate;
- Protecția mediului înconjurător;
- Corelarea obiectivelor de asigurarea calității, protecției mediului și de SSM cu alte obiective și asigurarea bugetului necesar pentru realizarea acestora;
- Respectarea strictă a documentației tehnice în timpul execuției;

- Eliminarea neconformitatilor, accentul punandu-se pe prevenirea acestora, de cate ori este posibil;
- Incurajarea personalului de a semnala erorile si disfunctionalitatile;
- Aprovizionarea numai de la furnizori evaluati si acceptati;
- Revizuirea si imbunatatirea performantelor serviciilor pe baza sesizarii clientului si cerintelor pietii;
- Motivarea personalului pentru realizarea calitatii, respectiv corelarea necesitatilor si intereselor personalului cu indeplinirea obiectivelor si sarcinilor de calitate;
- Cunoasterea, intelegerea si implementarea politicii adoptate la toate nivelurile ierarhice si organizatorice;
- Asigurarea independentei in luarea deciziei de confirmare a calitatii;
- Analiza periodica, de catre conducere, a stadiului, evolutiei si eficientei sistemului de management integrat;
- Asigurarea resurselor necesare pentru functionarea SMI;
- Rezolvarea intr-un termen cat mai scurt a oricaror posibile reclamatii ale clientului.

In vederea atingerii scopului ca politica in domeniul calitatii, mediului si securitatii si sanatatii muncii sa fie efectiva, aceasta este documentata si periodic analizata pentru o continua relevanta si adecvare si amendata sau revizuita ori de cate ori este necesar. Cand se introduc modificari, acestea sunt comunicate si puse in aplicare in cel mai scurt timp posibil.

Managementul de la cel mai inalt nivel a definit procese care faciliteaza o comunicare efectiva a politicii, obiectivelor si cerintelor. Comunicarea informatiilor pertinente catre si de la personal, imbunatateste functionarea societatii si implica direct personalul in realizarea obiectivelor calitatii, mediului si SSM.

Informatiile pertinente privind calitatea, mediul si SSM includ:

- Cerinte ale clientilor si ale pietei;
- Cerinte ale reglementarilor si standardelor;
- Concurenta si produse competitive;
- Furnizorii;
- Cerinte de proces/produs, inclusiv orice schimbare;
- Politica in domeniul calitatii, mediului si SSM;
- Performanta SMI, cum ar fi rezultatele auditurilor, rezultatul satisfacerii clientului, etc.
- Responsabilitate si autoritate;

Comunicarea internă în SC CONSTRUCTII ERBASU SA are ca scop:

- asigurarea transferului de informații necesare la toate nivelurile și între toate funcțiile implicate, cu privire la sistemul de management integrat calitate – mediu – securitatea si sanatatea muncii;
- definirea rolurilor si responsabilitatilor pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca;
- cunoasterea procedurilor de identificare a pericolelor, de evaluare si control ale riscurilor;

- cunoaşterea, în rândul personalului, a politicii în domeniul calităţii, mediului si securitatii si sanatatii muncii, a obiectivelor, ţintelor și aspectelor de mediu si SSM;
- comunicarea în rândul angajaţilor a eficacităţii sistemului de management integrat calitate-mediu-securitatea si sanatatea muncii;
- Urmărirea si analiza rezultatelor consultarilor oficiale in domeniul securitatii si sanatatii muncii ale angajatilor cu conducerea societatii

Informatiile comunicate la nivel intern in domeniul managementului de mediu se refera la:

- cerintele SMI in concordanta cu prevederile SR EN ISO 14001:2015;
- aspectele de mediu asociate activitatilor produselor si serviciilor;
- prevederile legale de mediu si alte cerinte;
- obiective, tinte si programe de mediu;
- responsabilitatile pe linie de mediu;
- documentatia SMI;
- planuri de interventie in situatii de urgenta;
- rezultate ale masuratorilor de mediu;
- indicatori de mediu, accidente/incidente, rapoarte de audit si de neconformitate.

Comunicarea externa de mediu

In cazul solicitarilor (inclusiv reclamatii) ale partilor interesate de performanta de mediu a organizatiei, organizatia procedeaza astfel: solicitarea primita si inregistrata este analizata de DG, care o transmite DMSI in vederea stabilirii pertinentei acesteia. DMSI elaboreaza raspunsul, care este aprobat de DG si transmis partii interesate in termenul legal prevazut. Daca este vorba de o reclamatie de mediu, aceasta se transmite si sectiei care a generat reclamatia, actionandu-se conform procedurii controlului neconformitatilor.

Conducerea la cel mai inalt nivel analizeaza necesitatea comunicarii externe privind aspectele de mediu semnificative si documenteaza decizia luata. In cazul in care decizia sa este aceea de a comunica, metodele de comunicare sunt scrise. Gestionarea acestui proces apartine DMSI, cu aprobarea Directorului General.

Managementul de la cel mai inalt nivel a creat un climat specific pentru ca personalul sa fie implicat in:

- Consultarea asupra dezvoltarii si comunicarii politicii si obiectivelor calitatii, mediului si SSM;
- Consultarea asupra schimbarilor care afecteaza calitatea la locurile de munca cum ar fi – introducerea noutatilor sau modificari ale responsabilitatilor locului de munca, echipamente, materiale, tehnologii, procese, proceduri;
- Cum pot fi comunicate mai bine aceste schimbari;

In societate, activitatile de comunicare cuprind:

- Incurajarea de feedback a personalului privind calitatea, mediul si SSM sau initiative privind calitatea, calitatii, mediul si SSM inclusiv sugestiile acestora;
- Sedinte de lucru, analize, seminarii si alte intruniri;
- Note continand date de performanta ale calitatii, mediului si securitatii si sanatatii muncii sau alte informatii pertinente privind calitatea, mediul si SSM;
- Mijloace audio-vizuale si electronice (e-mail, web), reviste proprii, postere, scrisori, note, etc.

Actiuni de tratare a ricurilor si oportunitatilor

Atunci cand planifica sistemul de management integrat (pentru fiecare dintre componentele sale), societatea ia in considerare toate aspectele generate din contextul extern si intern si determina riscurile si oportunitatile care necesita a fi tratate pentru:

- a) a da asigurari ca sistemul de management poate obtine rezultatele intentionate;
- b) a creste efectele dorite;
- c) a preveni sau a reduce efectele nedorite;
- d) a realiza imbunatatirea.

Prin procedura “Analiza efectuata de management” asigura inclusiv planificarea, realizarea, masurarea si imbunatatirea actiunilor de tratare a riscurilor si oportunitatilor, respectiv stabileste modul in care sa integreze si sa implementeze aceste actiuni in procesele sistemului integrat si evalueze eficacitatea acestor actiuni. Actiunile intreprinse pentru tratarea riscurilor si oportunitatilor sunt dimensionate si prioritizate pentru a fi proportionale cu impactul potential asupra conformitatii produselor si serviciilor si a conformitatii cu cerintele sistemului de management integrat.

Optiunile de tratare a riscurilor includ:

- evitarea riscului;
- asumarea riscului pentru a valorifica o oportunitate;
- eliminarea sursei de risc;
- schimbarea probabilitatii sau a consecintelor;
- impartirea riscului sau mentinerea riscului prin decizie informata.

Acestea sunt analizate si stabilite in cadrul unei Comisii de tratare a riscurilor, analizate de un responsabil numit pentru managementul riscului, si aprobate de catre Directorul General al Societatii.

Prin decizii ale managementului oportunitatile pot conduce la:

- adoptarea de noi practici;
- lansarea de noi produse;
- deschiderea de noi pietes;
- abordarea de noi clienti;
- dezvoltarea de parteneriate;

- utilizarea de noi tehnologii;
- alte posibilitati de dorit si viabile pentru a trata necesitatile organizatiei sau ale clientilor sai.

Obiectivele in domeniul calitatii, mediului si securitatii si sanatatii muncii pentru fiecare functie si nivel din cadrul societatii sunt masurabile si sunt reflectate in responsabilitatile fiecărei functii specificate in fisa postului si in procedurile de sistem si operationale.

Obiectivele includ nevoile de indeplinire a cerintelor pentru serviciile prestate si sunt in concordanta cu politica in domeniul calitatii, mediului si securitatii si sanatatii muncii.

Trimestrial sau cel mult anual, dupa actualizarea identificarii aspectelor de mediu si a impacturilor asociate acestora, managementul la cel mai inalt nivel stabileste obiectivele si tintele de mediu, avand in vedere cerintele legale si alte cerinte de mediu, parerile partilor interesate, aspectele semnificative de mediu, cerintele si optiunile tehnologice, operationale si financiare ale organizatiei.

Societatea a dezvoltat proceduri si modalitati documentate astfel ca sa planifice, sa implementeze si sa controleze procesele identificate in cadrul sistemului de management integrat necesare pentru a satisface cerințele pentru livrarea produselor și serviciilor, inclusiv cerintele asociate de mediu si SSM si sa implementeze acțiunile determinate ca fiind necesare, prin:

- a) determinarea cerintelor pentru produse și servicii;
- b) stabilirea criteriilor pentru:
 - procese (inclusiv de functionare normala, anormala si in situatii de urgenta);
 - acceptarea produselor și serviciilor;
- c) determinarea resurselor necesare pentru realizarea conformității cu cerințele pentru produse și servicii, inclusiv cu cerintele la care a subscriș pentru protectia mediului si SSM;
- d) implementarea controlului proceselor în conformitate cu criteriile;
- e) determinarea si mentinerea informatiilor documentate atat cat este necesar pentru:
 - a avea incredere ca procesele s-au efectuat conform celor planificate;
 - a demonstra conformitatea produselor și serviciilor cu cerințele.

Elementele de ieșire ale acestei planificări sunt concretizate in Planuri ale calitatii, programe de management de mediu, programe si planuri de SSM.

Societatea asigura identificarea necesarului de procese externalizate si se asigura ca procesele externalizate sunt controlate prin stabilirea de cerinte si criterii de evaluare si reevaluare a subcontractatilor, de cerinte specifice de contractare si implementarea de activitati specifice de masurare si monitorizare.

In cadrul Sistemului de management integrat sunt stabilite si mentinute metode de identificare a posibilelor situatii de urgenta si accidente care ar putea afecta factorii de mediu precum si planuri de prevenire si interventie in astfel de cazuri prin aplicarea procedurii „Pregatire pentru situatii de urgenta si capacitate de raspuns”.

Societatea asigură o planificare a acțiunilor de prevenire și diminuare a impacturilor negative generate de situațiile de urgență.

Prin simulări și exerciții astfel planificate se asigură pregătirea față de situațiile reale. Rezultatele testărilor sunt analizate și în baza lor se determină necesitățile de revizuire a procedurilor proprii.

Întreg personalul propriu este supus procesului de instruire continuă, inclusiv cu prevederi specifice referitoare la situațiile de urgență.

Pentru vizitatori se realizează activitățile de instruire prevăzute de legislația aplicabilă.

Pentru confirmarea activităților legate de pregătirea pentru situații de urgență și capacitate de răspuns sunt prevăzute informații documentate.

Politici sociale și de personal

Pentru a îmbunătăți eficiența societății, inclusiv a sistemului de management integrat, managementul la cel mai înalt nivel pune accent deosebit pe implicarea și sprijinul personalului. Implicarea și dezvoltarea personalului este realizată prin:

- Furnizarea instruirii din mers;
- Definirea responsabilităților și autorităților acestora;
- Stabilirea obiectivelor individuale și de echipă;
- Facilitarea implicării în fixarea obiectivului și luarea deciziei;
- Recunoaștere și recompensare;
- Analiza continuă a nevoilor personalului;
- Încurajarea inovației, comunicarea sugestiilor și a opiniilor.

Managementul de la cel mai înalt nivel s-a asigurat că este disponibilă competența necesară pentru funcționarea eficientă a societății. S-a luat în considerare analiza nevoilor de competență actuale și așteptate, în raport cu toate componentele integrate ale sistemului de management. Aprecierea nevoilor de competență cuprinde următoarele surse:

- Cereri viitoare referitoare la planuri și obiective strategice operaționale;
- Nevoi de management anticipate de succesiunea forței de muncă;
- Modificări ale proceselor organizatorice, instrumentelor și echipamentelor;
- Evaluarea competenței individuale și măsuri pentru dobândirea competenței necesare;
- Cerințe statutare și de reglementare, precum standarde care afectează organizația și partile sale interesate.

Societatea are în vedere și asigură prin aplicarea procedurilor proprii din cadrul sistemului de management integrat:

- a) să determine competențele necesare ale persoanei (persoanelor) care lucrează sub

controlul organizatiei și pot sa influenteze performanta și eficacitatea sistemului de management al calitatii;

b) sa se asigure ca aceste persoane sunt competente pe baza studiilor, instruirilor sau experientei adecvate; atunci cand este aplicabil, sa intreprinda actiuni de dobandire a competentei necesare și sa evalueze eficacitatea actiunilor intreprinse;

c) sa pastreze informatii documentate corespunzatoare, ca dovada a competentei.

Actiunile aplicabile includ, furnizarea instruirii, realocarea personalului deja angajat, angajarea sau contractarea unor persoane competente, dupa caz externalizarea.

Pregatirea si instruirea personalului are in vedere respectarea cerintelor, nevoilor si asteptarilor clientului si a altor parti interesate. De asemenea, prin instruire, personalul este constientizat cu privire la consecintele nerespectarii cerintelor asupra societatii si a personalului sau.

Planificarea instruirii personalului ia in considerare:

- Experienta personalului;
- Cunostinte implicite si explicite;
- Aptitudini de conducere si management;
- Spiritul de echipa;
- Aptitudini de comunicare;
- Comportamentul cultural si social;
- Cunostinte referitoare la piata, la nevoile si asteptarile clientilor si ale altor parti interesate;
- Creativitate si inovatie;

Planurile de instruire a personalului cuprind:

- Obiective;
- Programe si metode;
- Resurse necesare;
- Identificarea suportului intern necesar;
- Evaluarea in functie de competenta personalului;
- Masurarea eficacitatii si impactul asupra societatii.

Prin Resp.Resurse Umane sunt mentinute informatii documentate corespunzatoare referitoare la pregatire, instruire, aptitudini, experienta.

Societatea se asigura ca persoanele care lucreaza sub controlul sau in numele sau sunt constientizate referitor la:

- a) politica referitoare la calitate, mediu si SSM;
- b) obiectivele relevante referitoare la calitate, mediu si SSM;
- c) contributia lor la eficacitatea sistemului de management integrat, inclusiv beneficiile performantei imbunatatite;
- d) efectele neconformarii cu cerintele referitoare la calitate, protectia mediului si SSM.

Acest lucru se realizeaza dupa caz, prin Decizii, Fise post, Contracte de munca pentru personal intern si Conventii si Contracte, in cazul subcontractantilor.

Politica de management a societatii CONSTRUCTII ERBASU S.A. urmăreşte menţinerea unei discipline a muncii liber consimţită, bazată pe conştientizarea salariaţilor asupra necesităţii şi importanţei activităţilor pe care le desfăşoară în realizarea obiectului său de activitate.

Această politică are în vedere faptul că, menţinerea permanentă în societatea CONSTRUCTII ERBASU S.A. a unui mediu intern caracterizat prin ordine, disciplină, eficacitate, eficienţă şi profesionalism, este rezultatul contribuţiei tuturor salariaţilor, fără excepţii.

Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii-credinte.

In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

Politicile firmei reprezinta un ghid larg si general, care directioneaza activitatile organizatiei in vederea atingerii obiectivelor stabilite.

Politica companiei în domeniul personalului vizează:

- Planificarea resurselor umane - cuprinde analiza conduitei actuale a forţei de muncă din cadrul organizaţiei, interpretarea previziunilor de dezvoltare a acesteia în termenii de cerinţe viitoare de resurse umane, definirea politicilor de dezvoltare a resurselor umane existente şi de recrutare de noi cadre;
- Recrutarea personalului - este activitatea de identificare a persoanelor ce prezintă caracteristici corespunzătoare posturilor rămase neocupate în structura organizaţiei şi de atragerea lor către organizaţia respectiva;
- Selecţia resurselor umane - este procesul prin care se aleg, conform unor principii şi criterii prestabilite de către organizaţie şi aplicate de către departamentul de resurse umane, cei mai potriviţi candidaţi pentru ocuparea posturilor vacante sau care urmează să fie create în vederea dezvoltării organizaţiei;
- Pregătirea profesională - este activitatea desfăşurată în scopul însuşirii de cunoştinţe teoretice şi deprinderi practice, de un anumit gen şi nivel, în măsură să asigure îndeplinirea calificată de către lucrători a sarcinilor ce le revin în exercitarea, în procesul muncii, a unei profesii sau meserii;
- Formarea profesională - activitatea cu caracter preponderent informativ desfăşurată în instituţii de învăţământ sau în organizaţii, în vederea lărgirii şi a actualizării cunoştinţelor, dezvoltării aptitudinilor şi modelării atitudinilor necesare cadrelor de conducere şi specialiştilor în vederea creşterii nivelului calitativ al activităţii lor profesionale, potrivit cerinţelor crescânde generate de procesul ştiinţific şi tehnic şi de introducerea acestuia în activitatea practică;
- Promovarea personalului - reprezintă procesul de trecere a membrilor organizaţiei în funcţii superioare, acest proces fiind caracterizat prin următoarele aspecte: schimbarea funcţiei sau a

nivelului de încadrare, creșterea responsabilității și, nu în ultimul rând, sporirea retribuției și a satisfacțiilor materiale;

- In Motivarea personalului - trebuie ținut cont de un ansamblu de variabile, unele interne acesteia, altele externe, unele ce țin de latura intrinsecă (interese, aspirații, așteptări) a personalității individuale, altele ce țin de cea extrinsecă (recompense, beneficii, pedepse, sancțiuni), sensibilă la caracteristicile mediului organizational;
- Egalitatea de șanse - in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Politicile ocupa un rol strategic in resursele umane, în dezvoltarea organizațiilor și în îmbunătățirea permanentă a performanțelor acestora.

Politicile de personal sunt axate pe motivare și concurență internă, pe comunicare managerială, pe dezvoltarea individuală și pe o viziune strategică asupra personalului.

Distributia personalului pe sexe in anul 2021 este prezentata in tabelul urmator:

Numar total personal, din care:	914
Barbati	805
Femei	109

✚ Etica, integritate in afaceri si combaterea coruptiei

Codul de etica reprezinta o contributie la imbunatatirea mediului de afaceri, inclusiv prin combaterea fenomenelor de coruptie, birocratie, crima financiara si altele asemenea, in interesul tuturor operatorilor economici.

Etica si integritatea in afaceri este unul dintre principiile fundamentale ale societatii CONSTRUCTII ERBASU S.A..

Societatea Constructii Erbasu S.A. isi exprima angajamentul ferm pentru integritate, egalitate de tratament si șanse, pentru o conduita etica in afaceri, profesionalism si responsabilitate.

Buna reputatie a societatii este o resursa esentiala si de aceea este primordial ca fiecare angajat sa fie in masura sa protejeze si sa sporeasca aceasta reputatie, in special prin respectarea valorilor, principiilor si normelor de conduita corecta profesionala si a legilor aplicabile.

Suntem un partner de **incredere** si dorim sa le oferim partenerilor de afaceri servicii de inalta calitate si parteneriate de lunga durata.

Atat angajatii nostri cat si partenerii nostri de afaceri sunt tratati cu **responsabilitate**, respect, nediscriminatoriu, in mod corect, echitabil si cu profesionalism.

Actiunile societatii Constructii Erbasu S.A. sunt caracterizate printr-o conduita onesta, existand o consistenta intre actiunile, valorile si regulile de drept respectate, **integritatea** fiind una dintre valorile asumate.

Suntem foarte exigenti in respectarea reglementarilor si legilor privind coruptia, evaziunea fiscala si a altor fapte cu relevanta penala. Solicitam respectarea cu strictete a tuturor prevederilor si reglementarilor legale atat in ceea ce priveste personalul propriu cat si in ceea ce privește partenerii de afaceri.

Principiile de conduită etica corespunzatoare si de respectare a legilor, mai ales cu privire la comportamentul fata de functionari publici, dar și fata de persoane private, cu accent deosebit pe orice forma de dare de mita, coruptie, acordare de foloase sau evaziune fiscala, sunt de importanta fundamentala pentru Costructii Erbasu S.A. si de aceea trebuie respectate fara exceptie de catre personalul propriu, precum și de catre partenerii nostri de afaceri.

Angajatii societatii Constructii Erbasu S.A. trebuie sa previna sau sa inlature orice situatie care creeaza sau ar putea crea un conflict real sau aparent intre interesele personale si cele ale societatii.

Am implementat masurile tehnice si organizationale necesare pentru a asigura respectarea in derularea contractelor a confidentialitatii privind informatiile, drepturile de proprietate intelectuala si industrială, precum si a datelor cu caracter personal.

Sustinem concurenta libera si deschisa si solicitam angajatilor si partenerilor de afaceri sa nu se angajeze in practici ilegale, anticoncurentiale, care au ca scop sau provoaca impiedicarea sau limitarea liberi concurente.

Pentru a sustine si stimula corectitudinea, in cadrul legal existent, angajatii nu sunt supusi masurilor disciplinare sau altor masuri prevazute de legislatia muncii, in masura in care acestia semnaleaza incalcari ale principiilor de etica sau a prevederilor legale.

Director general – Administrator

ERBASU ROMEO CRISTIAN



Director economic,

EC.ILEANA PETRESCU