

BILANTUL CSR

PRIVIND

RESPONSABILITATEA SOCIALA

2024

Cuvant inainte

A face afaceri in mod etic cu CSR inseamna implicare, participare si sprijin reciproc, de aceea ne implicam zilnic pentru a crea si a imbunatati obiectivele noastre si initiativele privind perspectiva SA 8000.

Certificarea Sistemului de management al Responsabilitatii Sociale in conformitate cu SA 8000 ne permite sa reflectam la anumite aspecte ale muncii carora uneori, nu li se acorda atentia necesara.

De asemenea, implicarea in lumea muncii copiilor de scoala este un punct meritoriu al certificarii; de multe ori copiii parasesc scoala, pur si simplu din lipsa de cunoastere a cat poate fi de folos in viata si in munca a stii si a fi capabil de a invata lucruri noi.

CSR sustine initiativa tinerilor studenti de a se specializa la locul de munca, constienti fiind ca in acest fel devin competitivi in viitor.

Directorul General al CSR

Mihai Ivanescu

CONTINUTUL

Cuvant inainte.....	2
Metodologia.....	4
PARTEA INTAI.....	5
Identificarea partilor interesate si a asteptarilor acestora.....	5
PARTEA A DOUA.....	9
Informatii generale despre organizatie.....	9
PARTEA A TREIA.....	17
Politica SA 8000.....	17
PARTEA A PATRA.....	21
Sistem de management pentru responsabilitate sociala.....	21
PARTEA A CINCEA.....	22
Cerinte SA 8000:2014.....	22
Munca copiilor.....	22
Sanatatea si securitatea muncii.....	25
Munca fortata.....	28
Libertatea de asociere si dreptul al negociere colectiva.....	30
Practica disciplinara.....	31
DISCRIMINAREA.....	32
Orarul de munca.....	34
Retributia.....	35
Sistem de management.....	37
Politica.....	37
Reprezentantul managementului.....	37
Reprezentantii lucra­to­ri­lor pentru SA 8000.....	37
Analiza de management.....	37
Planificare si implementare.....	38
Controlul furnizorilor, subcontractorilor si subfurnizorilor.....	38
Adresarea ingrijorarilor si intreprinderea de actiuni corective.....	38
Comunicarea externa si angajamentul fata de partile interesate.....	38
Accesul pentru verificare.....	38
Inregistrari.....	38
PARTEA A SASEA.....	39
Angajament pentru viitor.....	39
PARTEA A SAPTEA.....	40
Elaborarea si difuzarea.....	40

Metodologia

Bilantul SA 8000 este un document de comunicare, care satisface nevoia exprimata de transparenta fata de partile interesate de beneficiile care decurg din aplicarea cerintelor standardului.

In acest scop, organizatia isi propune:

- Sa faca cunoscuta partilor interesate, politica de responsabilitate sociala a companiei;
- Promovarea constientizarii si intelegerii de catre toate partile interesate a angajamentului real al CSR de conformare cu cerintele standardului SA 8000:2014;
- Sa furnizeze managementului societatii, un instrument util de reexaminare interna a politicii de responsabilitate sociala si verificare a stadiului de indeplinire a obiectivelor de afacere;
- Sa evidentieze imbunatatirea continua a managementului afacerii prin masurarea indicatorilor.

Structura, limbajul, amplasarea datelor si cifrelor, au fost concepute si realizate pentru a usura la maxim intelegerea de catre cititor .

Documentul a fost organizat in sapte parti principale:

Prima parte este dedicata identificarii partilor interesate si a asteptarilor acestora, identificand continutul si practicile de informare si comunicare cu acestia ;

A doua parte, dedicata descrierii organizatiei, permite o scurta prezentare care acopera istoria, valorile, organizare, etc.

A treia parte, dedicata politicii SA 8000, permite expunerea viziunii organizatiei in responsabilitatea sociala prin declaratia de angajament privind conformarea cu cerintele standardului SA 8000:2014 si legislative, pentru imbunatatirea continua a performantei prin functionarea Sistemului de management;

A patra parte, dedicata descrierii sistemului de management pentru Responsabilitatea Sociala, permite prezentarea regulamentului de functionare a sistemului si instrumente folosite in acest scop (de revizuire, de gestionare a furnizorilor, de comunicare interna si externa, de gestionare a reclamatiiilor,)

A cincea parte, dedicata cerintelor SA 8000:2014, permite sa se precizeze modul in care au fost implementate fiecare cerinta din standard (probleme intampinate, actiuni, abordari, ...); de fapt, logica de baza a acestui document prevede ca pentru fiecare cerinta a standardului SA 8000:2014 exista o evaluare globala care tine seama de modul de abordare.

A sasea parte, reprezinta un bilant al anului precedent, pentru a evalua stadiul in care se gaseste CSR din punct de vedere al respectarii cerintelor SA 8000:2014 care sa ajute la definirea obiectivelor pentru anul in curs, pentru a asigura imbunatatirea continua a sistemului si astfel pentru a indeplini asteptarile partilor interesate;

A saptea parte, dedicata planificarii viitoare a SMSA, descrie contextul general al angajamentelor si sunt structurate prioritatile viitoare ale Organizatiei in domeniul responsabilitatii sociale;

A opta parte, dedicata constatarilor unuia sau mai multor parti interesate cu privire la responsabilitatea sociala a organizatiei, completeaza expunerea CSR cu avizul unuia sau mai multor parti implicate in afaceri, in scopul de a face bugetul SA 8000 un document partajat intre diferitele parti interesate.

PARTEA INTAI

Identificarea partilor interesate si a asteptarilor acestora

Partile interesate de SC CSR SRL sunt toti partenerii care de zi cu zi interactioneaza cu organizatia in sine, au relatii semnificative cu ea si interese in comun, si au, in unele cazuri, a unui schimb reciproc in termeni de resurse si de performanta.

Parte interesata	Asteptari	Cerinte
Managementul de varf	<ul style="list-style-type: none"> - Protejarea imaginii firmei. - Satisfacerea angajatilor - Cresterea increderii partilor interesate - Indeplinirea obiectivelor de responsabilitate sociala 	<ul style="list-style-type: none"> - Certificarea societatii conform SA 8000
Angajatii Famiiliile angajatilor	<ul style="list-style-type: none"> - Imbunatatirea conditiilor de munca. - Imbunatatirea conditiilor de trai prin: <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea unei retributii care sa asigure un trai decent • Un orar de munca decent care sa-I permita timp suficient de odihna si pentru viata personala - Respectarea cerintelor legale in domeniul drepturilor muncii si drepturile omului. - Asigurarea conditiilor pentru sanatate si securitate in munca - Plata asigurarilor sociale si a contributiilor la pensii 	<ul style="list-style-type: none"> - legislatia muncii - conventii internationale - drepturile omului - cerinte SA 8000
ITM Inspectoratul teritorial de munca	<p>a) controlul aplicarii prevederilor legale referitoare la relatiile de munca, la securitatea si sanatatea în munca, la protectia salariatilor care lucreaza în conditii deosebite si a prevederilor legale referitoare la asigurarile sociale;</p> <p>b) informarea autoritatilor competente despre deficientele legate de aplicarea corecta a dispozitiilor legale în vigoare;</p> <p>c) furnizarea de informatii celor interesati despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislatiei muncii;</p> <p>d) asistarea tehnica a angajatorilor si angajatilor, pentru prevenirea riscurilor profesionale si a conflictelor sociale;</p> <p>Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti are</p>	<p><u>Comunicare</u></p> <p>Referitor la SSM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informari privind accidente si incidente de munca <p>Trimestrial – se transmite la ITM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informare privind convocarea sedintei CSSM - Ordinea de zi a sedintei CSSM - Procesul Verbal al Sedintei

Parte interesata	Asteptari	Cerinte
	<p>urmatoarele atributii:</p> <p>a) în domeniul stabilirii relatiilor de munca controleaza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Încadrarea în munca si încetarea activitatii persoanelor care desfasoara orice activitate în temeiul unui contract individual de munca sau al unei conventii civile de prestari de servicii; <input type="checkbox"/> stabilirea si respectarea duratei timpului de lucru; <input type="checkbox"/> stabilirea si acordarea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi decurgând din munca prestata; <input type="checkbox"/> accesul fara nici o discriminare pe piata muncii al tuturor persoanelor apte de munca, respectarea normelor specifice privind conditiile de munca ale tinerilor, femeilor, precum si ale unor categorii de persoane defavorizate; <input type="checkbox"/> respectarea celorlalte prevederi cuprinse în legislatia muncii si a clauzelor contractelor colective de munca; <p>b) în domeniul securitatii si al sanatatii în munca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> acorda asistenta tehnica persoanelor juridice la elaborarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale si controleaza realizarea acestora; <input type="checkbox"/> efectueaza sau solicita masuratori si determinari, examineaza probe de produse si de materiale în unitati si în afara acestora, pentru clarificarea unor situatii de pericol; <input type="checkbox"/> dispune sistarea activitatii sau scoaterea din functiune a echipamentelor tehnice, în cazul în care constata o stare de pericol iminent de accidentare sau de îmbolnavire profesionala, si sesizeaza, dupa caz, organele de urmarire penala; <input type="checkbox"/> acorda angajatorilor, persoane juridice si fizice, autorizatia de functionare din punct de vedere al securitatii în munca; <input type="checkbox"/> retrage autorizatia de functionare din punct de vedere al securitatii în munca, daca constata ca prin modificarea conditiilor care au stat la baza emiterii acesteia nu se respecta prevederile legislatiei în vigoare; <input type="checkbox"/> cerceteaza accidente de munca conform prevederilor Normelor metodologice privind comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea si evidenta accidentelor de munca; <input type="checkbox"/> coordoneaza activitatea de instruire si informare a angajatilor în domeniul securitatii, sanatatii si al relatiilor de munca si urmareste activitatea de formare a specialistilor în domeniu; 	<p>CSSM</p> <p>Referitor la angajare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contracte individuale de munca <p>Acte aditionale la CIM</p>

Parte interesata	Asteptari	Cerinte
	<p><input type="checkbox"/> controleaza aplicarea dispozitiilor legale referitoare la certificarea produselor, masinilor, utilajelor si a echipamentelor de protectie din punct de vedere al securitatii în munca, la intrarea acestora pe teritoriul national, prin inspectorii de munca sau prin organisme acreditate de Ministerul Muncii si Protectiei Sociale;</p> <p><input type="checkbox"/> controleaza respectarea îndeplinirii cerintelor legale referitoare la sanatatea în munca si la înlaturarea riscurilor de îmbolnaviri profesionale.</p> <p>Inspectoratul Teritorial de Munca al municipiului Bucuresti este un organ de specialitate aflat în subordinea Inspectiei Muncii, care controleaza aplicarea unitara a legilor si a altor acte normative care reglementeaza domeniul muncii, relatiile de munca, securitatea si sanatatea în munca la toate persoanele juridice si fizice din sectorul public, mixt, privat si alte categorii de angajatori, cu exceptiile prevazute de lege.</p>	
ANOFM Agentia nationala de ocupare a fortei de munca	Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM), împreuna cu cele 41 de agentii judetene, cu Agentia Municipiului Bucuresti si cu cele 88 de agentii locale si 156 puncte de lucru, raspund de cresterea gradului de ocupare a fortei de munca si implicit scaderea ratei somajului.	<u>Comunicare</u> Trimestrial: - Raportare statistica privind ocuparea si structura fortei de munca
AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PROTEȚIA FAMILIEI ȘI A DREPTURILOR COPILULUI. București, bd. Magheru nr. 7, sectorul 1 Tel: 021-315.36.33, 021-315.36.30, 021-310.07.89, 021-310.07.90; fax: 021-312.74.74.	ANPDCA funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Misiunea Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție (ANPDCA) este de a monitoriza respectarea drepturilor tuturor copiilor și de a lua toate măsurile pentru a contribui la crearea unei societăți demne pentru copii, implicând în acest proces autoritățile administrației publice locale și centrale, societatea civilă, părinții și copiii. Obiectivele generale prevăzute în strategia ANPDCA sunt: 1. Îmbunătățirea accesului copiilor la servicii de calitate 2. Respectarea drepturilor și promovarea incluziunii sociale a copiilor aflați în situații	Raportarea oricaror abuzuri sau forme de exploatare sau de incalcare a drepturilor copiilor. Colaborare in procesul de remediere al copiilor.

Parte interesata	Asteptari	Cerinte
	<p>vulnerabile</p> <p>3. Prevenirea și combaterea oricăror forme de violență</p> <p>4. Încurajarea participării copiilor la luarea deciziilor care îi privesc</p>	
Clienți	<p>Partenerii de afaceri asteapta de la CSR dovezi ale performantei in domeniul responsabilitatii sociale ca o masura a maturitatii si seriozitatii in afaceri. Atentia pe care CSR o acorda clientilor sai a condus la adoptarea sistemului de calitate ISO 9001, cu angajamentul de a respecta resursele umane implicate in procesul de productie; piata recunoaste din ce in ce in ce mai mult valoarea si importanta certificarii SA 8000.</p> <p>De asemenea, CSR a certificat sisteme de management conform ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001, ISO 20000, si ISO 37001 si ISO 50000; aceste standarde ofera clientilor incredere privind calitatea serviciilor si a produselor oferite.</p>	<p>Respectarea cerintelor contractuale legate de RS si a cerintelor de conformare cu SA 8000.</p>
Furnizori	<p>CSR a structurat un sistem de control si de constientizare a furnizorilor cerandu-le acestora sa semneze un angajament de a se conforma cu cerintele SA 8000.</p> <p>Au fost puse in aplicare activitati de monitorizare pe lantul de aprovizionare si prestari de servicii. Bazandu-se pe analiza prin intermediul unui chestionar cu privire la respectarea de catre furnizor a cerintelor SA 8000, s-a procedat la identificarea furnizorilor critici sau la care riscul de non-conformare cu SA 8000 este mai mare. Pentru acesti furnizori vor fi identificate masuri de imbunatatire adecvate cu caracteristicile furnizorului (marime, locatie, etc.) in cazul in care se vor depista neconformitati.</p> <p>In conformitate cu cerintele ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001, ISO 20000, si ISO 37001 si ISO 50000 si SA 8000, furnizorii/subcontractorii semneaza acorduri de conformare cu cerintele clientilor.</p>	<p>Respectarea cerintelor contractuale legate de RS si a cerintelor de conformare cu SA 8000.</p>
Autoritati	- Respectarea cerintelor legale si de reglementare	Cerinte legale
Societatea civila	<p>CSR arata grija deosebita si atentie la teritoriul in care isi desfasoara activitatile, cu actiuni de impact social si care vizeaza grupurilor dezavantajate si cu actiuni culturale.</p> <p>CSR va contribui la dezvoltarea durabila si</p>	<p>Respectarea drepturilor copiilor si a drepturilor oamenilor muncii.</p>

Parte interesata	Asteptari	Cerinte
	<p>implicarea comunitatii cu privire la principiile de responsabilitate sociala.</p> <p>Societatea civila “amendeaza” orice manifestare antisociala, de incalcare a drepturilor copiilor sau a drepturilor omului, incalcare legislatiei in domeniul muncii.</p> <p>Societatea civila “penalizeaza” firmele care incalca grav drepturile omului, ale copiilor drepturile muncii printr-o campanie de defaimare a acestora. Rezultatul poate fi dramatic pentru organizatiile respective soldandu-se cu pierderi financiare si de imagine foarte mari.</p>	
Organismul de certificare (OC)	<p>Relatiile de lucru stranse ale CSR cu organismul de certificare, permite CSR gestionarea mai eficace si mai eficienta a sistemului integrat de management al responsabilitatii sociale.</p> <p>Dreptul lucratorilor de a trimite sesizari de incalcare a cerintelor de RS catre OC face parte din aceasta relatie.</p>	Conformarea cu cerintele SA 8000

CSR arata grija deosebita si atentie la teritoriul in care isi desfasoara activitatile, prin controlul impactului asupra mediului precum si sensibilizarea opiniei publice asupra mediului, cu actiuni de impact social si care vizeaza grupurilor dezavantajate si cu actiuni culturale.

Compania, va contribui la dezvoltarea durabila si implicarea comunitatii cu privire la principiile de responsabilitate sociala.

PARTEA A DOUA

Informatii generale despre organizatie

ISTORIA

Fondată în 1994, CSR și-a început activitatea ca pionier în domeniul radiocomunicațiilor. Cu o experiență de peste 30 de ani, ne-am adaptat continuu la peisajul tehnologic în continuă evoluție, asigurându-ne că rămânem în avangarda inovației. De-a lungul istoriei noastre, CSR a proiectat și implementat cu succes rețele complexe de comunicații de importanță critică, respectând în permanență cele mai înalte standarde de fiabilitate și performanță. Soluțiile noastre răspund unei game largi de nevoi, adresându-se atât entităților de siguranță publică — precum serviciile de urgență, forțele de ordine și gestionarea dezastrelor — cât și rețelilor private pentru industrii precum transporturile, energia și infrastructura critică, precum și municipalităților și autorităților locale. Astăzi, ca unul dintre cei mai mari integratori de sisteme din industria IT&C, combinăm zeci de ani de expertiză cu tehnologii de ultimă generație pentru a oferi soluții personalizate care le permit clienților noștri să funcționeze fără probleme chiar și în cele mai exigente medii.

VALORI SI MISIUNE

Misiunea noastra

CSR se dedică sprijinirii companiilor prin integrarea armonioasă a oamenilor, sistemelor și tehnologiilor. Simplificăm provocările complexe legate de comunicare și integrare, oferind soluții inovatoare care transformă modul în care funcționează organizațiile. Obiectivul nostru este să creăm sisteme optimizate și eficiente care să stimuleze colaborarea, să sporească productivitatea și să susțină creșterea clienților noștri într-un peisaj digital în continuă schimbare. Misiunea noastră este motivată de înțelegerea relației simbiotice dintre vizibilitate și control — fiecare dintre acestea îmbunătățindu-se și alimentându-se reciproc. Oferind echilibrul perfect între cele două, vă oferim posibilitatea, dumneavoastră, clientului nostru, să **VEDEȚI CLAR, SĂ ACȚIONAȚI DECISIV** și **SĂ VĂ ADAPTAȚI RAPID** la orice provocare sau oportunitate.

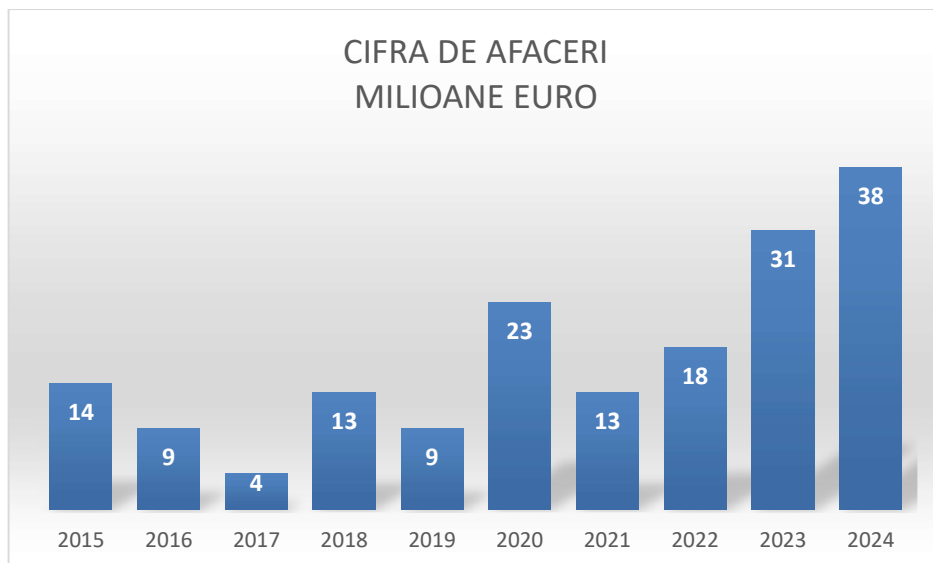
Viziunea noastra

CSR oferă întreprinderilor posibilitatea de a acționa eficient prin conectarea oamenilor, a sistemelor și a tehnologiilor, permițându-le să **VADĂ CLAR, SĂ ACȚIONEZE DECISIV** și **SĂ SE ADAPTEZE RAPID** într-o lume digitală în continuă schimbare.

ORGANIZATIA

- În ultimul deceniu, cifra noastră de afaceri a înregistrat fluctuații, reflectând natura dinamică a sectorului.
- Ultimii patru ani au evidențiat o creștere constantă și susținută, demonstrând capacitatea noastră de a ne adapta, de a inova și de a oferi în mod constant valoare clienților noștri.
- Acest lucru ne-a consolidat poziția de lider în sectorul IT&C.

CIFRA DE AFACERI



- Sediul central se află în București. Filiale în 7 orașe importante: Brașov, Constanța, Cluj-Napoca, Deva, Craiova, Timișoara, Câmpina.
- Centre de reparații și întreținere în 2 orașe: București, Brașov. Hală de producție în Câmpina pentru a sprijini operațiunile și a asigura soluții de calitate.



PROIECTE STRATEGICE

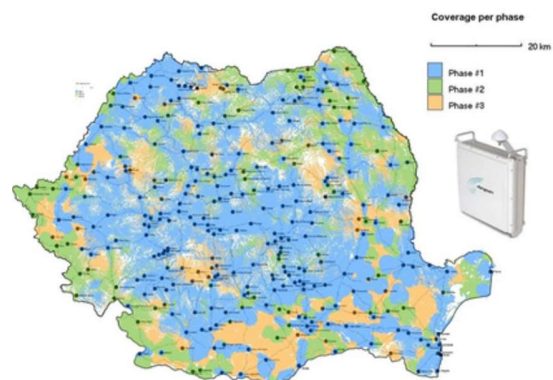
30 DE ANI DE EXCELENȚĂ

- REȚELE NAȚIONALE DE COMUNICAȚII DE INTERES CRITIC

Platforma comună TETRA – Conectarea agenților de siguranță publică
VALOARE: >63 MILIOANE DE EURO



Rețea WiMAX guvernamentală la nivel național
VALOARE: 23 MILIOANE DE EURO



- **APĂRARE ȘI FORȚELE DE ORDINE**

**România – Modernizarea și extinderea Rețelei Naționale de Comunicații Militare (RTP/RMNC)
VALOARE: 22,5 milioane de euro**



**Sistem tactic de comunicații și informații pentru vehiculele blindate cu roți Piranha 5, cu 8 roți
VALOARE: 51,7 milioane de euro**



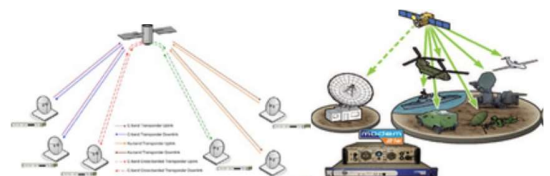
**Sisteme transportabile de tip Troposcatter
VALOARE: 25 de milioane de euro**



**România: Modernizarea Centrului integrat de comunicații și control – SICIB:
VALOARE: 4 milioane de euro**



**Sisteme de comunicații prin satelit
VALOARE: 2,5 milioane de euro**



Sisteme de comunicații și calcul mobile
VALOARE: 44 de milioane de euro



Sistem militar de radar meteorologic în banda C
VALOARE: 8 milioane de euro



- **SERVICIILE DE URGENȚĂ ȘI GESTIONAREA CATASTROFELOR**

România – Centre mobile de comandă și control –
VALOARE: 8 milioane de euro



Vehicul special pentru comunicații radio
VALOARE: 6,5 milioane de euro



Centrul Național de Comandă și Control
VALOARE: 1,2 milioane de euro

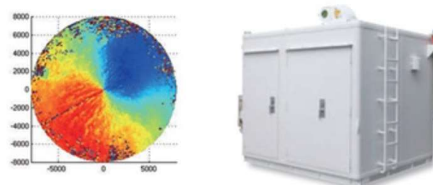


**Rețea radio HF pentru IGSU
(Inspectoratul General pentru Situații de Urgență)
VALOARE: 7,8 milioane de euro**

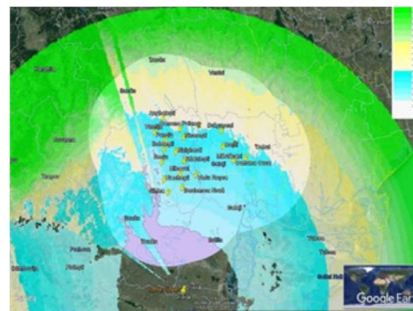


- TRANSPORT ȘI INFRASTRUCTURĂ CRITICĂ**

**LIDAR în domeniul siguranței aviatice
Monitorizarea forfecării vântului la joasă altitudine
VALOARE: 2,3 milioane de euro**



**Radar Doppler polarimetric HAIL în banda C
Valoare AASNACP: 1,45 milioane de euro**



**VTMIS – Portul maritim Constanța
VALOARE: 6,8 milioane de euro**



**Sistem de radiogoniometrie (RDF)
pentru supravegherea maritimă și costieră
în banda VHF – RADIONAV
Valoare: 4,5 milioane de euro**



CERTIFICARI

CSR detine urmatoarele certificari ale Sistemului de management integrat:

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001, ISO 20000, ISO 37001, ISO 50000, SA 8000, AQAP 2110, AQAP 2210.

ANCOM Certificat - Tip de furnizor de retele sau de servicii de comunicatii electronice

MAI - IGPR Licenta de functionare: Proiectare, instalare, modificare sau intretinere a componentelor sau sistemelor de alarmare impotriva efracției

ISU Autorizatie - Instalare si intretinere a sistemelor si instalatiilor de semnalizare, alarmare si alertare in caz de incendiu

CNSIPC Autorizatie - Proiectarea sistemelor si instalatiilor de semnalizare, alarmare si alertare in caz de incendiu

MAN Alocare "Cod NATO de agent economic" NCAGE: 00LPL pentru utilizare in cadrul Sistemului de Codificare NATO

ANCEX Operatiuni de comert exterior cu produse militare. Import / transfer de produse militare din categoria ML6 si ML11. Export / transfer de produse militare din cat ML11"

ANRE Atestat de Tip B pentru "proiectare si executare de instalatii electrice exterioare/interioare pentru incinte/constructii civile si industriale, bransamente aeriene si subterane, la tensiunea nominala de 0.4 kV"

OSIM Certificat de inregistrare a marcii KARDINAL

Min. Economiei Autorizatia 118 Min. Economiei

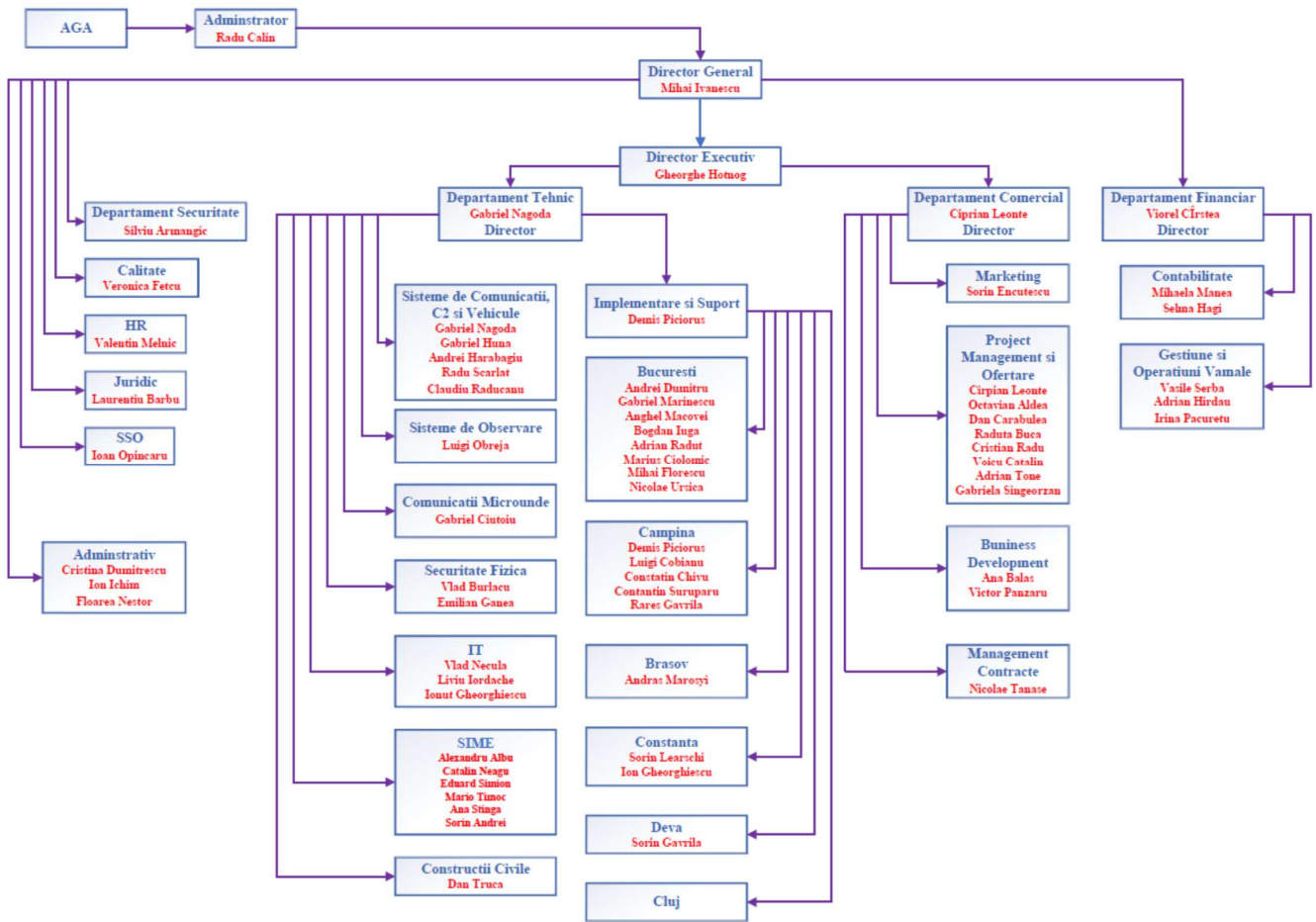
Sealite Distribuitor Sealite EMEA Masterclass

ORNISS Certificat de acreditare de securitate pentru sistemul informatic CSR-01-SECRET

ORNISS Certificat de securitate industrială - STRICT SECRET/NATO SECRET

ORNISS Certificat de Securitate Industrială STRICT SECRET

ORGANIGRAMA CSR



PARTEA A TREIA

Politica SA 8000

SC CSR SRL a decis implementarea unui sistem de management de responsabilitate sociala, in conformitate cu legislatia aplicabila si standardul SA 8000:2014 si IAS Guidance Document.

In acest scop, CSR a decis definirea si punerea in aplicare a unei politici de raspundere sociala, tinand cont de nevoile sociale ale angajatilor, clientilor si angajatilor lor si a tuturor partilor interesate, in special:

- Pentru a imbunatati calitatea vietii in concordanta cu conceptul de dezvoltare durabila, cu respectarea deplina a comunitatii, si luand in considerare integrarea politicilor sociale, economice si de mediu,
- Pentru a implementa un sistem de comunicare si dialog cu toti partenerii sociali ai companiei care sa ofere acces rapid la informatii despre produse si servicii furnizate, despre corectitudinea si calitatea morala a ofertei sale, gradul de satisfactie si asteptarile clientilor, luarea unor angajamente publice prin publicarea de catre societate a unui Bilant anual SA 8000,
- Sa intreprinda actiuni constante pentru implicarea, motivarea si dezvoltarea profesionala a tuturor angajatilor pentru a atinge obiectivele, prin actiuni de instruire continua, de informare si constientizare.
- Pentru a respecta cerintele institutiilor nationale si internationale privind protectia lucratorilor, legislatia aplicabila si principiile de responsabilitate sociala.
- Pentru a selecta furnizorii tinand cont de asigurarea conformarii cu principiile etice; la randul lor furnizorii vor selecta furnizorii si subcontractantii lor dupa aceleasi criterii.
- Pentru a asigura protectia drepturilor, a sanatatii si securitatii lucratorilor.
- Pentru a asigura angajamentul de responsabilitate sociala, prin aplicarea si difuzarea principiilor etice si imbunatatirea continua a conditiilor de munca a angajatilor.

Compania trebuie sa ia toate masurile de care dispune pentru a se asigura ca politica este disponibila public si la dispozitia tuturor partilor interesate.

Conducerea CSR se angajeaza sa adopte o politica de care sa se tina cont in cadrul activitatilor sale de catre partile interesate, atat interne si externe.

Obiectivele CSR sunt:

- imbunatatirea imaginii si reputatiei pe piata;
- satisfactia partilor interesate;
- indeplinirea angajamentelor;
- grija de comunicare cu partile interesate.

Indeplinirea acestor obiective va fi permanent monitorizata prin masurarea satisfactiei partilor interesate si analiza reclamatilor.

CSR nu va lua masuri disciplinare, sa concedieze sau sa discrimineze nici un angajat pentru furnizarea de informatii cu privire la problemele si nerespectarea standardului SA 8000 sau care fac reclamatii in acest sens.

CSR respecta libertatea angajatilor de asociere si dreptul la negociere colectiva; decizia de a adera la orice organizatii sindicale este libera si nu va atrage consecinte negative pentru personal, sau colaterale, de la societate.

CSR nu practica si nu sustine traficul de fiinte umane.

Managementul este de acord sa ia masuri de remediere in cazul in care organizatia a angajat copii, in contradictie cu standardul sau legislatia nationala in vigoare.

Atunci cand CSR depisteaza o situatie in care un copil a fost obligat sa munceasca datorita:

- situatiei socio-economice din zona in care societatea se afla;
- saracia in familie;
- lipsa mijloacelor de trai ale familiei,

indiferent de societatea care l-a angajat, CSR va pune in aplicare programul de remediere.

Conducerea CSR, atunci cand se raporteaza situatia descrisa mai sus, trebuie sa decida ce actiune va incepe.

CSR va intra in contact cu structuri, cum ar fi:

AUTORITATEA NATIONALA PENTRU PROTECTIA DREPTURILOR COPILULUI

Adresa : Bulevardul G-ral Gheorghe Magheru nr. 7,

Sector 1, Bucuresti, Cod postal 010322

Tel: 021-315.36.33, 021-315.36.30, 021-310.07.89, 021-310.07.90

Fax: 021-312.74.74

E-mail: office@anpdc.ro

AUTORITATEA NATIONALA PENTRU PROTECTIA FAMILIEI SI A DREPTURILOR COPILULUI

Bucuresti, bd. Magheru nr. 7, sectorul 1

Tel: 021-315.36.33, 021-315.36.30, 021-310.07.89, 021-310.07.90; fax: 021-312.74.74.

ASOCIATIA TELEFONUL COPILULUI

Telefonul Copilului: **116 111** (apelabil in retelele Romtelecom și Cosmote, fara prefix)

E-mail: telefonulcopilului@telefonulcopilului.ro

Forum : <http://www.telefonulcopilului.ro/forum>

AGENTIA NATIONALA PENTRU TINERET

AGENTIA NATIONALA PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA (ANOFM),

Sediul Central:

Strada Avalansei, nr.20-22, sector 4, Bucuresti

Website:

<http://www.anofm.ro>

Email de contact:

mass.media@anofm.ro

Telefon/Fax:

021-3039839

In colaborare cu organizatiile enumerate mai sus, CSR va alege de la caz la caz, daca sa ia una sau mai multe dintre urmatoarele actiuni, asigurandu-se in acelasi timp ca sunt garantate educatia si o forma de subzistenta pentru copil, dupa ce a comunicat cele necesare partilor in cauza:

1. Oferirea unui venit alternativa la copilul “concediat” pentru a reduce impactul financiar asupra familiei;
2. Furnizarea de educatie pentru copil, prin plata taxelor scolare, carti, transport la scoala;
3. Sa angajeze alti membri ai familiei minorului pentru a asigura sprijin financiar pentru familie, pentru a asigura frecventarea scolii de catre copii;
4. Sa colaboreze cu ONG-urile si administratiile locale pentru gasirea unei solutii pe termen lung pentru a rezolva problema.

In cazul in care lucratorul este un angajat tanar, sub rezerva reglementarilor invatamantului obligatoriu, va lucra in cadrul companiei, numai in urmatoarele conditii:

- ore de munca in afara programului scolii;
- totalul orelor alocate transportului (la si de la locul de munca si de scoala), orele de scoala si orele de la locul de munca sa nu depaseasca 8 ore pe zi.
- in nici un caz nu trebuie sa lucreze mai mult de 6 ore pe zi
- nu va lucra in ture de noapte.

In cazul in care lucratorul este un angajat tanar, care nu face obiectul reglementarilor invatamantului obligatoriu (18 ani), va lucra in cadrul companiei, in urmatoarele conditii:

- Nu va lucra pe timp de noapte;
- Nu va lucra mai mult de opt ore pe zi;
- Va avea o munca sigura si usoara.

Obiectivele specifice vor fi stabilite anual de catre conducerea CSR si aduse la cunostinta tuturor angajatilor.

CSR se angajeaza sa asigure faptul ca politica responsabilitatii sociale este pusa in aplicare si sustinuta la toate nivelurile de organizare, prin urmatoarele instrumente:

- utilizarea adecvata a resurselor umane si materiale;
- instruirea si informarea continua a personalului si controlul intern al furnizorilor
- controlul sistematic al cerintelor si satisfactia partilor interesate;
- distribuirea documentatiei sistemului de management al responsabilitatii sociale, in toate locurile de munca intr-un mod care este accesibil pentru a personalului implicat;
- revizuirea periodica a SMSA, in raport cu obiectivele definite in politica, pusa in aplicare printr-o analiza de management.

CSR se angajeaza sa comunice si sa se asigure ca aceasta politica este inteleasa la toate nivelurile de organizare si sa o revizuiasca periodic pentru a se asigura adaptarea sa continua (in cazul unor modificari in legislatie, cerinte din Regulamentul intern sau pentru orice alta cerinta de afaceri).

Aceasta politica este redactata in limba Romana si tradusa in limba Engleza, limba preferata de colaboratorii nostri externi.

PARTEA A PATRA

Sistem de management pentru responsabilitate sociala

Managementul CSR, dupa ce a comunicat personalului decizia de a pune in aplicare un SMSA s-a asigurat ca a fost numit Reprezentantul managementului si au fost alesi Reprezentantii angajatilor (doi reprezentanti ai angajatilor).

Reprezentantii lucratorilor, alesi de ei, sunt doi angajati care interfațeaza cu conducerea cu privire la toate aspectele referitoare la cerintele SA 8000:2014 care ii privesc pe lucratori.

Reprezentantul managementului, ales de acesta, se ocupa de punerea in aplicare a tuturor cerintelor SA 8000 si a sistemului SMSA, inclusiv de cerintele de sanatate si securitate ocupationala pe care SA 8000 le cere.

Acestor persoane li s-au conferit resursele si autoritatea necesare pentru a-si indeplini sarcinile.

In faza de planificare a sistemului, o atentie deosebita a fost acordata in identificarea principalelor parti interesate precum si implicarea lor, astfel incat acestea sa poata participa in mod activ la punerea in aplicare a sistemului de responsabilitate sociala, impreuna cu asociatii si cu conducerea.

Implicarea lucratorilor si participarea lor la implementarea sistemului a fost posibila datorita sesiunilor de informari si training organizate in timpul orelor de lucru si dedicate descrierii SA 8000:2014, cerintelor sale si aplicabilitatea la viata organizatiei. Intelegerea importantei adoptarii unui sistem de responsabilitate sociala a fost facilitata de distribuirea de materiale informative si participarea activa a lucratorilor.

In timpul fazei de planificare a sistemului au fost definite rolurile persoanelor din organigrama care au autoritatea necesara pentru a efectua activitatile prevazute de standardul SA 8000:2014. Acestea sunt cuprinse in Manualul Atributiilor si Responsabilitatilor in cadrul SMI.

Punerea in aplicare SMSA in CSR s-a desfasurat in urmatoarele etape:

- Instruire si informatii pentru intregul personal cu privire la SA 8000:2014 si integrarea SMSA pe ceea ce exista deja;
- Verificarea situatiei actuale in ceea ce priveste respectarea SA 8000:2014;
- Revizuirea documentatia referitoare la declaratia de politica si a procedurilor pentru a se adapta la respectarea cerintelor SA 8000:2014;
- Aplicarea procedurilor stabilite,
- Evaluarea furnizorilor bazata pe capacitatea acestora de a respecta cerintele SA 8000:2014;
- Aplicarea procedurilor pentru solutionarea reclamatiiilor si de comunicare catre lucratori despre posibilitatea lor de a face o plangere organismului de certificare, atunci cand se confrunta cu actiuni sau comportamente care nu sunt conforme cu standardul SA 8000:2014;
- Efectuarea analizelor de management pentru a evalua eficienta si eficacitatea SMSA si a politicilor adoptate pentru elborarea planului de actiuni corective si de imbunatatire;
- Efectuarea unei comunicari interne si externe privind performantele SA 8000;
- Elaborarea si difuzarea prezentului Bilant SA 8000, in plus fata de comunicari interne si externe ale organizatiei; bilantul furnizeaza partilor interesate informatii calitative si cantitative cu privire la

respectarea cerintelor de standard de-a lungul timpului si le compara cu obiective care urmeaza sa fie realizate in interesul imbunatatirii continue. Acest document, ca urmare a participarii tuturor partilor in cauza, a fost semnat de catre Reprezentantul SA 8000 legal al lucratorilor si Reprezentantul managementului.

- Incadrarea in cerintele standardului SA 8000:2014:
 - o munca copiilor: in activitatile organizatiei sunt utilizati numai salariatii care au implinit 18 ani si nu fac obiectul invatamantului obligatoriu. Compania nu utilizeaza si nu permite utilizarea muncii minorilor.
 - o munca fortata: toti angajatii companiei lucreaza in mod voluntar.
 - o sanatatea si securitatea ocupationala: CSR garanteaza un loc de munca sigur si sanatos tuturor lucratorilor si tuturor colaboratorilor implicati in activitatile firmei, alocand resurse adecvate pentru prevenirea si stingerea incendiilor precum si altor surse de pericol.
 - o libertatea de asociere si dreptul la negocieri: CSR respecta drepturile angajatilor de aderare la asociatii sindicale precum si dreptul de negociere colectiva.
 - o discriminare: CSR garanteaza egalitatea de sanse pentru toate persoanele care lucreaza in cadrul companiei si nu permite nici o forma de discriminare.
 - o procedurile disciplinare: este in vigoare un Regulament intern, care descrie practicile disciplinare existente si care se bazeaza pe integritatea personala, si promoveaza respectarea si cooperarea intre lucratori; practicile disciplinare sunt in concordanta cu legislatia muncii nationale.
 - o programul de lucru: saptamana de lucru este de 40 de ore, in conformitate cu Codul Muncii / Legea 53:2003, asa cum este prevazut in contractul colectiv national. Orele suplimentare se fac numai in conditii de necesitate, pe termen scurt.
 - o Salariu: Fiecare angajat primeste un salariu proportional cu cantitatea si calitatea muncii efectuate, precum si suficient pentru a asigura o existenta demna pentru ei si familiile lor.

PARTEA A CINCEA

Cerinte SA 8000:2014

Munca copiilor

Prezentare

SC CSR SRL nu intentioneaza sa utilizeze si sa promoveze munca copiilor.

Conducerea asigura angajarea numai de personal care a implinit 18 ani si adoptarea unui program general pentru eventuale actiuni de remediere necesare in cazul in care sunt depistati copii muncind in conditiile prevazute de definitia muncii copiilor.

Un astfel de program ofera sprijin pentru frecventarea scolii de catre copii si se asigura ca acestia nu sunt expusi la situatii periculoase, nesigure, nocive sau in stare sa prejudicieze dezvoltarea lor armonioasa.

Programul, de asemenea furnizeaza datele de contact ale organizatiilor care pot fi consultate atunci cand minorii sunt gasiti muncind in cadrul CSR, in contradictie cu cerintele SA 8000 sau legislatia nationala.

CSR se angajeaza sa se asigure ca furnizorii sai nu folosesc copiii in activitatile lor si in cazul in care angajeaza lucratori tineri, aceasta se face respectand principiul de a proteja dreptul acestora la educatie, de a asigura conditii de sanatate, integritate si dezvoltare fizica, in conformitate cu legislatia existenta si standardul de referinta.

Componenta personalului pe grupe de varsta:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Medie	Procent
<16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
17-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
19-31	31	35	36	36	35	35	36	25	6	6	6	4	24	30%
32-40	21	28	30	32	29	28	30	36	36	42	38	34	32	39%
41-50	10	10	10	11	10	10	10	8	10	14	10	16	11	13%
51-60	10	13	12	12	13	13	12	8	10	10	10	10	11	14%
>60	1	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4%
Total	73	89	92	95	90	89	92	80	66	76	68	68	82	100%

	2019	2020	2021	2022	2023	2024							Medie	Procent
<16	0	0	0	0	0	0							0	0%
17-18	0	0	0	0	0	0							0	0%
19-31	6	4	5	5	3	4							5	7%
32-40	38	34	38	34	38	34							36	54%
41-50	10	16	10	17	10	16							13	20%
51-60	10	9	9	9	9	8							9	13%
>60	4	5	5	4	4	4							4	6%
Total	68	68	67	69	64	66							67	100%

Se poate observa o concentratie mare de lucratori in varsta intre 32 si 40 de ani si ca nu au existat lucratori copii si sub 18 ani.

Asa cum se observa din tabelul de mai sus, procentul lucratorilor de varsta mai tanara este mai mare decat cel al lucratorilor de varsta medie si mai inaintata; totusi, se poate observa ca structura personalului din punct de vedere al categoriilor de varsta, este destul de stabila.

CSR a facilitat unui numar de studenti efectuarea stagiului practicii de specialitate: 4 in anul 2014 si 2 in anul 2009.

Studenti care au efectuat stagiul practicii de specialitate:

Anul	Nr de studenti
2014	4
2009	2
2010	5
2011	15
2012	20
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0

In anii in care au fost studenti, practica s-a desfasurat pentru fiecare student timp de 15 zile lucratoare, cu un program de 6 ore/zi, in total 90 de ore. Fiecare student a fost repartizat in cadrul unui departament specific lucrarii pe care o avea de dezvoltat si i s-a atribuit un indrumator de proiect. La finele stagiului, studentii au primit o adeverinta de efectuare a stagiului de practica, iar indrumatorul de proiect a semnat pe lucrarea efectuata de student.

2014

Cosma Rares - UNIVERSITATEA TEHNICA CLUJ, Facultatea de Electronica Aplicata si Telecomunicatii

Burungiu Cristian – UNIVERSITATEA POLITEHNICA BUCURESTI, Facultatea de Electronica, Telecomunicatii si Tehnologia Informatiei

Bratu Vlad - UNIVERSITATEA POLITEHNICA BUCURESTI, Facultatea de Electronica, Telecomunicatii si Tehnologia Informatiei

Dumitrescu Vlad – Universitate Romano-Americana – Relatii comerciale si financiar bancare

2009

Baicoianu Cristinel - UNIVERSITATEA SPIRU HARET, Facultatea de Matematica Informatica

Pauciu Mihai Stefan - Facultatea de Stiinta, Tehnologie si Informatie, Universitatea Titu Maiorescu

Contracte de sponsorizare:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
TOTAL (lei)	167,565	275,197	13,200	304,000	41,000	218,000	135,423	71,000	61,000	5,500	0	4,000	1,295,885
Studii	134,052	229,331	10,560	150,000		160,000						2,000	685,943
Probleme sociale							8,000	10,000	5,000				23,000
Activitati sportive						5,000	100,000	61,000	56,000				222,000
Activitati culturale	25,135	28,666		4,000	1,000	13,000	8,766			5,500		2,000	88,067
Asociatia pompieri							6,612						6,612
Alte sponsorizari	8,378	17,200	2,640	150,000	40,000	40,000	12,045						270,263

Obiective pentru anul 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Continuarea procesului de sensibilizare si monitorizare a furnizorilor critici privind munca copiilor	Incheierea cu furnizorii a unor acorduri privind muca copiilor;	Stabilirea acordurilor Rapoarte	2025	Dir. Comercial	Nr de acorduri	75% din furnizori
Informarea personalului propriu cat si a furnizorilor privind modalitatile de semnalare a muncii copiilor	Instruire personal Stabilirea de norme pentru contactul cu organismele institutionale responsabile	1 sesiune de instruire Afisarea datelor la loc vizibil Acordul cu furnizorii	Sem.I	RMSA	Nr ore de instruire Nr. acorduri incheiate	2 ore 75% din furnizori
Analizarea problemelor semnalate	Colectarea si analizarea reclamatilor	Loc de primire reclamatii	2025	RMSA	Nr. reclamatii	100%

Sanatatea si securitatea muncii

Prezentare

Sistemul de Management al Sanatatii si Securitatii Ocupationale din cadrul CSR este in conformitate cu legea 319/2006 si certificat in conformitate cu ISO 45001.

Lucrator desemnat: Lucratorii au desemnat doi reprezentanti SSM (Gabriel Marinescu si Macovei Anghel) care sunt totodata si reprezentanti pe probleme de SA 8000. Reprezentantii au fost alesi in mod legal si a fost informata conducerea despre aceste alegeri; cei doi reprezentanti au fost instruiti conform Legii 319:2006.

Evaluarea factorilor de risc: CSR a actualizat, in 2024, documentul de evaluare a riscurilor pentru securitatea si sanatatea lucratorilor.

In anul 2024 s-a efectuat o evaluare a factorilor de risc. In sedinta CSSM din Ianuarie 2025 s-a aprobat evaluarea factorilor de risc din 2024.

Planul de prevenire si protectie: In urma rezultatelor evaluarii factorilor de risc, s-a intocmit un Plan de prevenire si protectie. Lucratorii au fost instruiti cu PPP.

Instruirea: Instruirea lucratorilor se face in conformitate cu cerintele legislative si planul de instruire. In ceea ce priveste instruirea lucratorilor pe linie de sanatate si securitate, aceasta se face in baza unui plan de pregatire si unei tematici aprobate.

CSR a organizat cursuri de prim ajutor impreuna cu organizatia Crucea Rosie.

Cunostintele de acordare a prim ajutorului se testeaza periodic in cadrul exercitiilor de simulare situatii de urgenta.

Echipamentul individual de protectie, pus la dispozitie de catre societate este distribuit la personal in functie de necesitatile din Planul de prevenire si protectie. EIP sunt achizitionate de la firme specializate.

Mediu de lucru sigur si sanatos: Compania ofera un mediu de lucru sigur si sanatos, accesul la grupuri sanitare si de apa potabila pentru tot personalul.

Medicina muncii: CSR a incheiat un contract de medicina muncii cu un cabinet medical autorizat SC Remedia-Did SRL. Controalele medicale sunt efectuate periodic, anual, si la angajare. La controalele medicale efectuate nu au fost depistate probleme de sanatate care sa vizeze boli profesionale. Societatea dispune de doua truse de prim ajutor dotate conform cerintelor legale; au fost instruiti un numar de 11 lucratori pentru acordarea de **prim ajutor** in sediul din Bucuresti si 10 la punctele de lucru, minim cate unul pentru fiecare punct de lucru.

Pentru servirea mesei firma a pus la dispozitia lucratorilor o bucatarie dotata cu: frigider, cuptor cu microunde, vase si tacamuri.

De asemenea, lucratorii au posibilitatea de a servi masa la restaurantul apartinand firmei Infoturism, proprietarul cladirii. Infoturism are toate avizele sanitare si de functionare legale.

In anii 2007-2024 nu au fost inregistrate accidente si incidente de munca.

	2007	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	2029	2020	2021	2022	2023	2024						
Incidente de munca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Accidente de munca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Boli profesionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Situatii de urgenta: Exista planuri de evacuare pentru situatii de urgenta. Personalul a fost instruit si s-au facut simulari pentru testarea capacitatii de raspuns in caz de urgenta.

In caz de pericol, personalul are dreptul sa paraseasca incinta societatii, fara a cere permisiunea.

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Cunoasterea aprofundata a perceptiilor lucratorilor de siguranta la locul de munca, Planul de prevenire si protectie si de formare profesionala in conformitate cu Legea 319:2006.	Organizarea de testari Planificarea pregatirii in domeniul SSM a lucratorului desemnat	Planificarea testarilor Planificarea instruirii / alocare resurse financiare	2019	Lucrator desemnat RMQ	Rezultatul testelor Obtinere certificat de absolvire	Min 80%
A oferi conditii specifice de formare si de invatare pentru toti angajatii privind sanatatea si siguranta la locul de munca.	Organizarea departamentului SSM	Alocare timp pentru instructajul periodic si la angajare	Lunar La angajare	Lucrator desemnat Coordonator SSM	% din lucratori instruiti	100%
Pregatirea personalului pentru situatii de urgenta	Planificarea instruirilor si a simularilor pentru SU	Alocare timp si resurse materiale	Conform planificarii	RMQ	Numarul de neconformitati depistate cu ocazia simularilor de SU	0
Mentinerea la zero a incidentelor si accidentelor si a imbolnavirilor profesionale.	Instruiri SSM conform tematicii aprobate; Controale medicale periodice	Alocare timp Mentinerea contractului de medicina a muncii	Conform planificarii	Lucrator desemnat Director General	Numarul incidentelor si accidentelor si a imbolnavirilor profesionale.	0

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Monitorizarea activitatii de instruire la angajare a noilor angajati si instruirea	Lucrator	Conform

continua a angajatilor existenti, mai ales a functiilor supuse unui risc mai mare	desemnat	planificarii
Efectuarea sistematica a controalelor la locurile de munca acordandu-se atentie deosebita utilizarii EIP; furnizate de societate	Lucrator desemnat	Trimestrial
In caz de incidente sau accidente, inregistrarea evenimentului (neconformitate) si evaluarea AC si/sau AP pentru prevenirea reparatiei evenimentului.	RMSA	-

Munca fortata

Prezentare

Toate persoanele care lucreaza in mediul de afaceri al CSR lucreaza in mod voluntar. Munca efectuata de catre angajatii CSR este pur voluntara, nimeni nu este victima unei amenintari sau altei presiuni care sa-l oblige sa lucreze pentru companie, astfel cum sunt definite de Conventia OIM 29.

CSR nu admite ca activitatea desfasurata de oameni sa fie obtinuta prin amenintare. Pentru a asigura pe deplin voluntarismul celor care lucreaza pentru CSR, societatea se angajeaza a se asigura ca toti angajatii sunt pe deplin constienti de drepturile si obligatiile care decurg din contractul de munca a acestora.

Recrutarea si incheierea contractelor de munca sunt realizate in conformitate cu legislatia si cu Contractul colectiv de munca unic la nivel national.

Organizatia nu utilizeaza si nu sustine traficului de fiinte umane.

Orele suplimentare se presteaza numai atunci cand este strict necesar si in conformitate cu reglementarile in vigoare si este intotdeauna voluntara.

Angajatii au libertatea de a rezilia contractele de munca dar cu informarea angajator intr-un timp rezonabil.

CSR impune tuturor partilor interesate, in special furnizorilor sa nu accepte si sa nu utilizeze munca fortata.

In scopul de a aprofunda cunoasterea perceptiei lucratorilor privind voluntarismul la locul de munca, in 2014 a fost efectuata o investigatie interna pentru toti angajatii CSR.

Sondajul, a constatat in distribuirea unui chestionar adresat tuturor angajatilor; au fost adresate intrebari privind perceptia practicilor disciplinare si siguranta la locul de munca. Pentru a incuraja raspunsuri sincere, chestionarele au fost nenominale.

Rezultatul sondajului a aratat ca **100%** din cei care au raspuns nu au fost supusi muncii fortate.

Depozitele

Personalului nu i se opresc depozite ca o garantie a calitatii muncii prestate sau pentru echipamentele de lucru date in folosinta; singura exceptie o constituie **Garantiile gestionarului** care se opresc in conformitate cu

Legea Gestionarului; se constituie un depozit purtator de dobanda de care va beneficia angajatul la parasirea locului de munca in cazul in care nu s-au inregistrat pierderi imputabile acestuia.

Retinerea documentelor originale. CSR nu retine documentele de identitate originale ale angajatilor.

Documente originale care se gasesc la sediul CSR pe timpul angajarii:

- **carti de munca** – in conformitate cu normele ITM; se elibereaza neconditionat in momentul incetarii contractului de munca.
- **diplome de formare profesionala** efectuate in timpul angajarii si platite de firma; se pastreaza pe timpul angajarii in scopul utilizarii la licitatii (daca este necesar) si se elibereaza la cerere sau la incetarea contractului de munca.

Instruiri

CSR asigura instruirea continua a angajatilor, alocand in acest sens sume importante de bani. **Plata cursurilor** in cazul in care angajatul paraseste organizatia inainte de termenul stabilit prin act aditional la contractul de munca se face proportional cu perioada in care salariatul nu a prestat pentru organizatie (in conformitate cu Codul Muncii Art. 195)

Lucratori care au demisionat si s-au reintors in societate.

De-a lungul timpului, au existat lucratori care au demisionat atrasi de perspectiva unui loc de munca mai bine platit dar au solicitat ulterior reangajarea. Faptul ca acest fenomen exista demonstreaza relatiile corecte care exista intre CSR si lucratori si faptul ca nu se practica munca fortata.

OBIECTIVE PENTRU ANUL 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Aprofundarea cunoasterii perceptiei lucratorilor in ceea ce priveste voluntarismul muncii lor si monitorizarea climatului interior.	Instruiri SA 8000 Realizarea investigatii interne Colectarea si analiza reclamatilor si sesizarilor	Planificarea actiunilor	Conform planificarilor	RMQ	Gradul de perceptie al voluntarismului muncii	100%
Absenta unor nereguli legate de munca fortata la furnizorii principali.	Monitorizarea activitatii furnizorilor		2025	RMQ	Numar de neconformitati	0
A mentine nivelul atins al ocuparii fortei de munca si de a continua in corectitudinea in ceea ce priveste munca fortata	Instruirea conducerii cu aplicarea prevederilor SA 8000 si a legislatiei	Planificarea instruirilor	Conform planificarii	RMQ	Numar de neconformitati	0

	muncii in vigoare.					
--	--------------------	--	--	--	--	--

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Pregatirea un sondaj de satisfactie ai propriilor angajati, chestionare completate anonim si postate in caseta de Reclamatii la locul de munca	RMSA	anual
Constientizarea si controlul furnizorilor considerati critici sau potentiali cu privire la acest punct, prin inspectii, audituri, posibil formalizarea RNC sau AC	RMSA	Planificat
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim	RMSA	-

Libertatea de asociere si dreptul al negociere colectiva

CSR recunoaste ca dialogul in mediul de lucru al lucratorilor este problema-cheie a responsabilitatii sociale si se asigura ca toti lucratorii au dreptul la reprezentare si ca a fost facilitata comunicarea cu managementul pe probleme legate de SA8000.

Compania respecta dreptul intregului personal, de a forma sau de a adera la sindicate, la alegerea lor, precum si dreptul lucratorilor la negocieri colective, asigurandu-i pe acestia ca acest lucru nu va avea consecinte negative sau nu va duce la represalii de catre societate. Compania nu interfereaza in nici un fel cu formarea, functionarea sau gestionarea organizatiilor lucratorilor sau cu negocierea colectiva. In prezent, au fost alesi doi **reprezentanti ai lucratorilor pe probleme de SA 8000** in persoana d-lui Gabriel Marinescu si Anghel Macovei.

Ei actioneaza ca intermediari cu conducerea pentru toate nevoile posibile si cerintele personalului.

CSR asigura ca reprezentantii lucratorilor nu sunt supusi discriminarii. Reprezentantii lucratorilor nu au limitari in privinta intalnirilor cu muncitorii si sunt apti sa organizeze reuniuni specifice, dupa cum este necesar.

Nu exista muncitori inscrisi in nici un sindicat

ORE DE GREVA

Nu au fost greve

RECLAMATII SI SESIZARI

Nu au fost reclamatii si sesizari.

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Cunoastere aprofundata a perceptiei lucratorilor privind libertatea de asociere si dreptul de negociere colectiva	Instruiri SA 8000 Realizarea investigatii interne Colectarea si analiza reclamatilor si sesizarilor	Planificarea actiunilor	Conform planificarilor	RMQ	Gradul de perceptie al dreptului de asociere	100%
Mentinerea obiectivului de a nu avea in continuare nici o disputa cu angajatii	Comunicari cu reprezentantul lucratorilor	Disponibilitatea conducerii	2025	DG RMQ Reprez. lucratorilor	Numarul de reclamatii si sesizari ramase fara rezolvare	0

Activitati de formare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Chestionare pentru cunoasterea problemelor muncitorilor	RMSA	anual
Crearea si evaluarea modalitati eficiente de a trimite reclamatii	RMSA	Planificat
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim	RMSA	-

Practica disciplinara

Introducere

CSR utilizeaza un Regulament intern, care stabileste principiile in care crede Organizatia si traseaza comportamentele pe care lucratorii si conducerea sunt obligate sa le aiba la locul de munca. Regulamentul intern este adus la cunostinta personalului inaintea angajarii.

RI prevede, pentru anumite situatii ca, in caz de incalcare ale Regulamentului intern, este posibil sa se aplice masuri disciplinare si isi propune sa promoveze respectul si un spirit de colaborare intre lucratori si conducere. Sanctiunile impuse sunt in stricta concordanta cu Codul Muncii.

Situatia actuala in cadrul companiei

CSR trateaza pe toti oamenii cu demnitate si respect. Nu ofera sprijin si nu tolereaza utilizarea de pedepse corporale, mentale sau constrangeri fizice, abuzul verbal asupra personalului. Nu este permis un tratament dur sau inuman.

A fost efectuat un studiu care a urmarit sa sublinieze problemele, inclusiv perceptia de corectitudine a practicilor disciplinare si siguranta la locul de munca, prin elaborarea unui chestionar distribuit lucratorilor.

Rezultatul sondajului indica un procent de 100% din angajati care cunosc si agreeaza modul in care CSR aplica procedura disciplinara.

SANCTIUNI DISCIPLINARE APLICATE

Nu au fost sanctiuni

Sistem de sesizari:

CSR a pus la dispozitia lucratorilor un sistem de sesizari anonime plasat langa iesirea spre terasa, loc ales pentru a fi ferit de camerele de supraveghere sau de privirile altor lucratori, pentru a asigura anonimatul informatiilor; de asemenea, ei pot adresa sugestii sau reclamatii direct reprezentantului lucratorilor.

In plus, muncitorii au fost informati cu privire la posibilitatea de a depune plangeri direct la organismul de certificare, oferindu-le toate detalii de contact necesare

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Cunoastere aprofundata a perceptiei lucratorilor cu privire la practicile actuale disciplinare	Crearea unei investigatii interne		2025	RMQ	Gradul de nemultumire	0%

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Chestionare pentru cunoasterea problemelor muncitorilor	RMSA	anual
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim	RMSA	-

DISCRIMINAREA

CSR nu exercita si nu permite discriminarea de orice tip fata de angajatii proprii sau externi care lucreaza in companie. Angajarile nu tin cont in nici un fel de sex, varsta, religie, etnie, clasa sociala, origine nationala, starea civila, orientare sexuala, responsabilitatea de familie, uniune, opinii politice sau de alta conditie care ar putea duce la discriminare.

CSR impune furnizorilor sai si contractorilor sa adopte aceleasi principii pe care compania le-a adoptat si le-a prezentat in politica din prezentul Bilant SA8000.

Managementul CSR a avut intotdeauna tendinta sa se ocupe in mod deschis de aspectele legate de personal care apar la locul de munca si nu numai, constient fiind de faptul ca in cea mai mare parte, calitatea serviciilor prestate catre client este bazata pe profesionalism si pe disponibilitatea oamenilor si ca lucratorii sunt mai eficienti daca sunt tratati cu respect.

Situatia actuala in cadrul companiei.

Procentul de femei in societate este in medie de 20%. Procentul mai mare de barbati angajati se datoreaza specificului societatii: munca de instalare, alpinism utilitar, etc

Personalul feminin nu este testat pentru sarcina sau virginitatea, in nici un caz.

Pentru conformare cu Legea 448:2006, CSR a angajat o persoana cu handicap. Pentru a fi completa obligatia de minim 4% din numarul total de angajati, CSR plateste la fondul de handicapati o suma reprezentand 50% din salariul de baza minim brut pe tara inmultit cu numarul de locuri de munca in care nu au angajat persoane cu handicap.

Investigatii interne.

Studiul a urmarit sa sublinieze problemele, inclusiv perceptia de utilizare a practicilor discriminatorii la locul de munca. Acest studiu a fost pus in aplicare in 2010, prin elaborarea unui chestionar.

Rezultatul de 100% indica o stare optima pentru acest lucru.

STRUCTURA OCUPATIONALA

2024	53	13	0	66
	80%	20%	0%	
	barbati	femei	handicapati	total
Management	8	2	-	10
Comercial/Contabilitate	8	8	-	16
Tehnic	32	1	-	33
Administrativ	5	2	-	7

Muncitori de alte nationalitati sau etnii

Anul	Romani	Alte nationalitati	Alte etnii	Total
2007	73			73
2014	89		1	89
2009	91		1	92
2010	94		1	95
2011	89		1	90

2012	88		1	89
2013	90	1	1	92
2014	78	1	1	80
2015	64	1	1	66
2016	74	1	1	76
2017	66	1	1	68
2018	61	1	1	62
2019	67		1	68
2020	67		1	68
2021	66		1	67
2022	68		1	69
2023	63		1	64
2024	65		1	66

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Cunoastere aprofundata a perceptiei lucratorilor cu privire la orice tip de discriminare, prin crearea unei investigatii interne	Crearea unei investigatii interne	Timp de colectare a rezultatelor	2025	RMQ	Gradul de neconformitate	0%
Nici un caz de discriminare in cadrul organizatiei sau la furnizori	Comunicari cu reprezentantul lucratorilor; Investigatii la furnizori	Disponibilitatea conducerii	2025	DG RMQ Reprez. lucratorilor	Numarul de reclamatii si sesizari ramase fara rezolvare	0

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Chestionare pentru cunoasterea problemelor de discriminare	RMSA	anual
Control permanent asupra furnizorilor privind probleme de discriminare.	RMSA	anual
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim	RMSA	-

Orarul de munca

Orarul obisnuit de lucru este de luni pana vineri 8,30-17 cu ½ ora pauza e masa; durata muncii este fixata la 40 de ore pe saptamana si este determinata de normele nationale de acorduri colective in acest sector; timpul

destinat calatoriilor in interes de serviciu se considera timp de lucru si este platit in intregime. Orice schimbari in orarul de munca se fac cu acordul lucratorilor, precum si prin planificarea concediilor. Orele suplimentare, se efectueaza numai in situatii in care afacerea o cere si care nu pot fi abordate prin recrutarea de personal nou. Orele suplimentare sunt platite in conformitate cu Codul Muncii. Numarul orelor suplimentare nu depaseste limitele stabilite in Codul Muncii sau in Contractul colectiv la nivel national.

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Cunoastere aprofundata a perceptiei lucratorilor cu privire la respectarea si adecvarea orarului de munca	Crearea unei investigatii interne	Timp de colectare a rezultatelor	2025	RMQ	Gradul de neconformitate	0%

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Consolidarea practicii de culegere de date privind orele suplimentare si de concediu	RMSA	anual
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim in legatura cu orarul de munca	RMSA	-

Retributia

CSR aplica principiul platii egale pentru munca egala; aceasta implica faptul ca pentru aceeasi munca sau pentru o munca pentru care este atribuita o valoare egala, eliminarea, cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare, a oricaror discriminari, in conformitate cu Contractul colectiv de munca unic la nivel national, Cap I Art.2.

Formele contractuale sunt:

- contract individual de munca pe termen determinat – aplicat pe perioada de proba
- contract individual de munca pe termen nedeterminat

Salariile platite de CSR respecta cerintele legale privind salariu minim pe economie; mai mult, salariul minim platit de CSR se incadreaza in “cosul lunar de supravietuire”:

LIVING WAGE CSR 2025

No	Cosul zilnic	Gr/zi	Pret (lei/kg)	Valoare totala	
				Zi	Luna

1	Paine	0.28	4	1.12	33.6
2	Branza	0.1	40	4	120
3	Orez. Paste	0.08	8	0.64	19.2
4	Lapte	0.2	8	1.6	48
5	Porc	0.05	25	1.25	37.5
6	Peste	0.03	30	0.9	27
7	Pui	0.1	20	2	60
8	Vita / oaie	0.1	45	4.5	135
9	Fasole	0.05	15	0.75	22.5
10	Vegetale / cartofi	0.25	5	1.25	37.5
11	Fructe (mere)	0.2	5	1	30
12	Ulei	0.05	8	0.4	12
13	Zahar	0.025	5	0.125	3.75
14	Cafea	0.025	35	0.875	26.25
15	Dulciuri	0.05	5	0.25	7.5
16					
17					
18					
Total/Month				21	620

Întrucât mărimea medie a familiei este de 3.03 persoane și presupunând că procentajul cheltuit pe mâncare este de 42%, calculul este:

$$\text{FORMULA} = 620(1/42\%)*(3,03*0,5)*1,1 = 2459.3$$

Salariul lunar minim necesar este de 2459.3 lei.

Salariul minim acordat in 2024 (net)	Diferenta fata de salariul minim stabilit
2369	90

Orele suplimentare se platesc in conformitate cu legislatia; pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale ce nu au fost compensate corespunzator cu ore libere platite se acorda un spor de 100% din salariul de baza.

Alte beneficii salariale acordate: tichetele de masa, tichetele cadou, al 13-lea salariu, prima de ziua femeii, prima de ziua copilului pentru angajatii care au copii.

OBIECTIVE 2025

Obiectiv	Actiune	Resurse	Termen	Resp.	Indicator	Tinta
Aprofundarea cunoasterii perceptiei lucratorilor privind retributia,.	Efectuarea unei investigatii	Timp de colectare a rezultatelor	2025	RMQ	Gradul de multumire	100%

	interne					
--	---------	--	--	--	--	--

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Imbunatatirea multumirii lucratorilor privind retributia	RMSA	anual
Analizarea eventualelor reclamatii sau sesizari semnalate chiar si anonim in legatura cu retributia	RMSA	-

Sistem de management

CSR a adoptat incepand cu anul 2010 un sistem de management de responsabilitate sociala, in conformitate cu SA8000: 2014.

Sistemul este certificat de Intertek.

Pentru a indeplini acest obiectiv, CSR a realizat urmatoarele:

Politica

- a definit in scris politica societatii pentru responsabilitate sociala si conditii de munca; aceasta politica este scrisa pe intelesul muncitorilor si este afisata intr-un loc vizibil, usor remarcabil in cadrul cladirii societatii, pentru a informa personalul ca este o alegere voluntara de a se conforma cu standardului SA8000.

Reprezentantul managementului

- a numit un reprezentant al managementului, doamna Veronica Fetcu, care, in afara altor responsabilitati, trebuie sa asigure ca cerintele acestui standard sunt indeplinite.

Reprezentantii lucratorilor pentru SA 8000

- a recunoscut ca reprezentanti alesi ai lucratorilor pe Gabriel Marinescu si Anghel Macovei.

Analiza de management

CSR a introdus in procedura PS Analiza de management cerinta de analiza a SMI inclusiv prin prisma cerintelor SA 8000.

Analizele de management sunt destinate evaluarii indeplinirii obiectivelor definite in politica de responsabilitate sociala, asigurandu-se imbunatatirea continua a sistemului si, astfel, indeplinirea asteptarilor partilor interesate. Analizele de management se efectueaza anual.

In acest scop, PS Analiza de management defineste modul in care revizuirea periodica a sistemului de catre conducerea societatii, determina elaborarea de planuri de imbunatatire. La analizele de management participa conducerea la cel mai inalt nivel, RMSA si reprezentantul lucratorilor pentru SA 8000.

Date de intrare in Analiza de management:

- stadiul de implementare de la analizele anterioare.
- politica de responsabilitate sociala si difuzarea acestuia
- satisfactia si nivelul de implicare a personalului intern
- rezultatele auditurilor externe
- analiza datelor (sondaje de satisfactie, reclamatii, sugestii, etc)
- eficientei activitatilor de formare desfasurate
- stadiul actiunilor corective si preventive
- stadiul neconformitatilor si a plangerilor
- schimbari care ar putea influenta sistemului de management de responsabilitatea sociala

Planificare si implementare

- organizatia a inclus in organigrama societatii functiile responsabile de functionarea SA 8000
- au fost identificate principalele sarcini si responsabilitati pentru functiile cu sarcini in functionarea SA 8000 documentate in Manualul Atributiilor si Responsabilitatilor SMI.
- personalul este instruit periodic cu cerintele SA 8000 si cu drepturile si indatoririle ce le revin in acest sistem
- personalul nou angajat, transferat sau angajat temporar este de asemenea instruit cu privire la SA 8000.

Controlul furnizorilor, subcontractorilor si subfurnizorilor

CSR a implementat actiuni de sensibilizare si implicare a furnizorilor in respectarea cerintelor SA 8000 prin intelegeri contractuale sau angajamente in scris, prin care acestia confirma faptul ca:

- se conformeaza tuturor cerintelor prezentului standard si cer acelasi lucru si subfurnizorilor;
- sunt de acord sa participe la activitati de monitorizare cerute de societate;
- sunt de acord sa identifice cauza de baza si sa implementeze prompt actiuni corective si preventive pentru a rezolva orice neconformitate identificata fata de cerintele prezentului standard;
- se angajeaza sa informeze prompt si complet societatea de oricare si de toate relatiile relevante de afaceri cu alti furnizori/subcontractori si sub-furnizori
- a fost elaborata o procedura de gestionare a furnizorilor activi in ultimele 12 luni; in prima faza se trimite o nota de instiintare a cerintelor standardului SA 8000:2014 si cererea pentru un angajament formal de a respecta acest standard. Dupa ce analiza a fost realizata pentru identificarea furnizorilor critici, acestora li se trimite un chestionar de auto-evaluare SA 8000. Furnizori care sunt critici, fac obiectul unui plan de imbunatatire conceput de la caz la caz.
- Au fost efectuate audituri la furnizori : Mobilis Iasi, TSG Voice & Data , RFID Solution, RX Atelier si Glob Telecom, Syntegra Security Systems.

Adresarea ingrijorarilor si intreprinderea de actiuni corective

Pentru monitorizarea continua a sistemului CSR a folosit:

- sistemul de plangeri,
 - o a fost pus la punct un sistem de reclamatii interne in care lucratorii pot face sesizari si reclamatii, inclusiv anonime
 - o a fost definita procedura de actiuni corective in urma primirii oricaror sesizari sau reclamatii de la partile interesate
- indicatorii de Bilant SA 8000 si
- intalniri periodice
 - o a fost stabilita calea de comunicare cu partile interesate
 - o problemele angajatilor sunt discutate in sedintele CSSM care au loc trimestrial.
 - o Reultatul sedintelor este comunicat la ITM.

Comunicarea externa si angajamentul fata de partile interesate

- au fost identificate principalele parti interesate in conformarea cu cerintele SA 8000.
- au fost stabilite caile si frecventa de comunicare de date si alte informatii referitoare la conformitatea cu cerintele SA 8000, rezultatele analizelor de management si activitatilor de monitorizare de catre toate partile interesate.

Accesul pentru verificare

- CSR asigura accesul in sediile sale si ofera informatii rezonabile solicitate auditorilor, in cazul auditurilor anuntate si neanuntate ale societatii cu scopul de a certifica conformitatea cu standardul SA 8000.

Inregistrari

- CSR mentine inregistrari corespunzatoare pentru a demonstra conformitatea cu standardul SA 8000.

OBIECTIVE 2025

Imbunatatirea continua a sistemului de managementul responsabilitatii sociale.	Aplicarea de masuri de imbunatatire in urma analizei de management	Colectare date si alocare timp de analiza	August 2025	Dir. General RMQ	Indicatorii de performanta	In crestere
Difuzarea datelor prezentului Bilant SA 8000 partilor interesate	Aprobarea Bilantului si difuzare		August 2025	Dir. General RMQ	Site CSR	Disponibil.

Activitati de conformare si imbunatatire	Responsabil	Timp
Planificarea si efectuarea auditurilor periodice privind sistemul de raspundere sociala si urmarirea rezultatelor	RMSA	2025
Planificarea si punerea in aplicare de actiuni specifice de formare profesionala pentru informarea noilor angajati si de consolidare a cunostintelor personalului cu privire la chestiunile de raspundere sociala	RMSA	2025

PARTEA A SASEA

Angajament pentru viitor

CSR mentine angajamentul privind Responsabilitatea sociala pe viitor.

Permite fiecarui lucrator din companie utilizarea tuturor drepturilor individuale si urmareste obiectivul de imbunatatire a climatului interior.

Cu toate ca gestionarea si evolutia SMSA implica o investitie semnificativa de timp si resurse, compania considera ca valoarea adaugata in termeni de imagine, imbunatatirea conditiilor de munca si satisfactia angajatilor este un obiectiv major.

Datele si informatiile cuprinse in acest Bilant SA8000 sunt difuzate in scopul de a face cunoscute realitatile companiei si de a cauta sugestii si sesizari din partea partilor interesate pentru imbunatatirea responsabilitatii sociale.

CSR este disponibil pentru a primi rapoarte si sugestii, care trebuie sa fie primite in scris, la urmatoarea adresa: B-dul Poligrafiei nr 3A Etaj 2 Bucuresti, Sector 1
e-mail: csr@csr.ro

Bugetul este publicat pe pagina web a CSR – www.csr.ro.

PARTEA A SAPTEA

Elaborarea si difuzarea

Participanti		
Functia	Nume	
Director General	Mihai Ivanescu	
Reprezentantul Managementului pentru SA8000	Veronica Fetcu	
Reprezentantul lucratorilor pentru SA8000	Gabriel Marinescu	
Reprezentantul lucratorilor pentru SA8000	Anghel Macovei	
Responsabil RU	Valentin Melnic	
Consilier Juridic	Laurentiu Barbu	

Comentarii
Participantii au aprobat in unanimitate prezentul Bilant. Data: 01.08.2025