

RAPORT DE SUSTENABILITATE

2023

REVA S.A SIMERIA

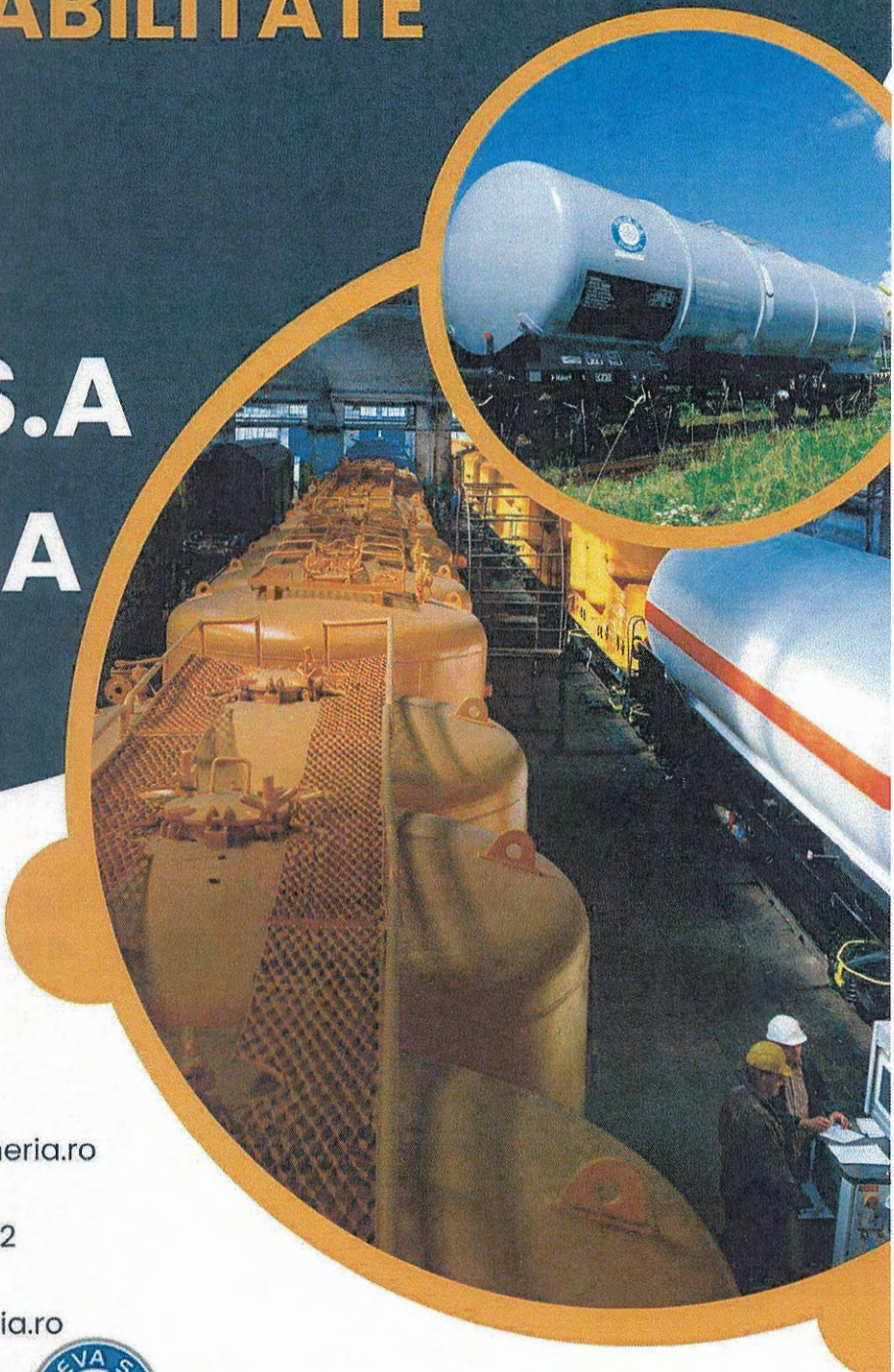
 office@revasimeria.ro

 +40 254 260 402

 www.revasimeria.ro



Știința Reparării Vagoanelor
Atestată din 1869
Member of Grampet Group



CONTINUT:

- De ce un raport de sustenabilitate?
- Istoria REVA SA
- Strategia corporativa: Misiune, Viziune, Valori
- Materialitate
- Obiective de Sustenabilitate
- Complexitatea Lanțului Valoric
- Codul de afaceri
- Piata feroviara
- Asumarea Responsabilității pentru Sustenabilitate
- Reguli si Procese – Codul Etic
- Controlul în Sistemul de Management Integrat
- Sistemul de Stimulare
- Implicarea Părților Interesate
- Inovație și Management de Prodos
- Utilizarea Resurselor Naturale
- Managementul Resurselor
- Emisii relevante pentru climă
- Drepturile Salariaților
- Egalitate de Șanse
- Calificări
- Drepturile Omului
- Cetățenia Corporativă
- Influenta politica
- Conduită Conform Legii și a Liniilor Directoare
- Raportare Conform Taxonomiei U.E.: angajament final
- Bibliografie



De ce un raport de sustenabilitate?

În anul 2014 Parlamentul European și Consiliul European au adoptat Directiva 95 prin care entitățile de interes public cu peste 500 de angajați sunt obligate ca pe lângă raportul administratorilor să depună și o declarație nefinanciară sau un raport de sustenabilitate de sine statator care să includă informații despre impactul economic, social și de mediu ale societății.

Directiva a fost transpusă în legislația românească prin Ordinul Ministrului Finanțelor Publice 1938/2016 și Ordinul Ministrului Finanțelor Publice 3456/2018, prin Legea 111/2016 pentru aprobarea OUG 109/2011, dar și printr-o serie de norme adoptate de Banca Națională a României, respectiv de Autoritatea de Supraveghere Financiară.

La începutul lunii noiembrie 2018, în Monitorul Oficial al României a fost publicat Ordinul MFP nr. 3456/2018 privind modificarea și completarea unor reglementări contabile, care impune tuturor companiilor cu peste 500 de salariați să întocmească raportarea non-financiară.

Prezentul Raport de Sustenabilitate este parte integrantă din raportul administratorilor.

Întrucât REVA SA este o companie publică (listată pe Bursa de Valori București) prezentul raport a fost depus la autoritatea fiscală și publicat pe site-ul companiei și la Bursa Română de Mărfuri odată cu raportul administratorilor și bilanțul pentru anul de raportare în termenele prevăzute de legislația pieței de capital, reglementările ASF și regulamentul Bursei Române de Mărfuri.

Responsabilitatea sub aspectul întocmirii și publicării acestora cu respectarea legislației naționale revine membrilor organelor de administrație, de conducere și supraveghere ale REVA SA.

ISTORIA REVA

1830 - Debutul propriu-zis al căii ferate a avut loc la data de 15.09.1830 în Anglia, cu ocazia inaugurării relației Liverpool-Manchester când 8 locomotive cu abur au părăsit Liverpool-ul, tractând trenuri ce transportau 600 de invitați.

Anul 1830 este un reper dacă ne gândim la calea ferată de oțel, însă "strămoșul" căii ferate a apărut încă din sec. XVI-lea sub denumirea de "calea vagonetelor" ce era folosită atât pentru transportul minereului cât și pentru transportul oamenilor. „Calea făgașelor” de lemn era utilizată și în mina de aur de la Brad.

La 1836 parlamentarii de la Budapesta aduc în dezbatere Legea Căilor Ferate și stabilesc un număr de 13 linii de cale ferată ce urmează a fi construite. Acest lucru dă naștere mai multor dispute, deoarece la punctul 7 din lege este prevăzută linia Arad –Alba Iulia, cu ramura secundară de la Simeria la Petroșani. Pentru a pune punct disputelor, prim-ministrul vienez al comerțului trimite la fața locului pe inspectorul Schrinch, care în urma studiilor efectuate concluzionează că cea mai bună variantă rămâne construcția căii ferate Arad-Alba Iulia cu ramura sa secundară Simeria-Petroșani.

Astfel că în 18.08.1866, Antrepriza fraților Klein demarează lucrările de construcție a căii ferate Arad-Simeria-Alba Iulia.

1869 – Odată cu începerea lucrărilor la tronsonul de cale ferată Arad-Simeria-Alba Iulia atenția autorităților se îndreaptă spre amplasarea cât mai rațională și eficientă a atelierelor de reparat material rulant, asta însemnând centrul circulației feroviare, unde forța de muncă poate fi asigurată iar aprovizionarea tehnico-materială realizată ușor și rapid. Prima opțiune a autorităților a fost reședința de județ Deva, însă autoritățile locale au refuzat categoric, considerând că un atelier de reparații vagoane și o colonie industrială vor afecta liniștea și curățenia orașului. În aceste condiții constructorii liniei au luat decizia de a le amplasa pe terenul viran situat la marginea comunelor Săulești și Simeria Veche.

1867-1868 - au fost construite Gara, Depoul de locomotive, Magazia Gării și Colonia de jos (actuala strada Aurel Vlaicu). Cele 16 case construite au format ulterior Colonia mică (actuala stradă Atelierelor), construcția lor fiind absolut necesară deoarece muncitorii erau veniți din toate colțurile Imperiului Austro-Ungar (nemți, maghiari, slovaci, cehi).

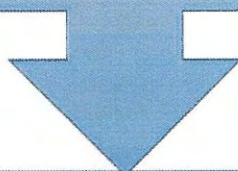
Tot în anul 1868 începe și construcția Atelierelor de reparat locomotive și vagoane Simeria, care inițial a fost gândit doar pentru efectuarea de mici reparații la acestea. Deși construcția a fost finalizată în 1870, putem considera că "momentul zero" al atelierelor este anul 1869 când 20 de muncitori încep reparațiile de material rulant. Până în anul 1870, când lucrările au fost finalizate, numărul muncitorilor a crescut la 50.

1872 – Odată cu extinderea activității se construiește o hală de montaj locomotive, care va fi dărâmată în 1944, o hală de reparat vagoane, iar vechiul vagonaj devine atelier de rotărie, astăzi fiind actuala strungărie din sectorul I Reva. Tot în această perioadă se fac investiții și în utilaje, atelierelor fiind dotate cu macarale și mașini cu abur ce vor asigura energia necesară atelierelor de strungărie și tâmplărie.

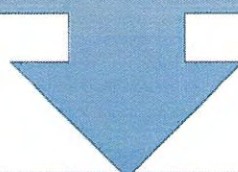
În perioada 1872-1873 personalul a ajuns la 100 de muncitori, ce au fost aduși din Viena și de la Sudbahn (căile ferate de sud), pentru care Societatea EVV construiește 15 case cu etaj, fiecare cu 4 apartamente.

Pe 16.04.1872 a fost inaugurarea primei școlii unde au învățat copiii angajaților, Șeful gării Simeria împreună cu Șeful atelierelor Simeria și Șeful Serviciului de întreținere se vor ocupa de administrarea acestora.

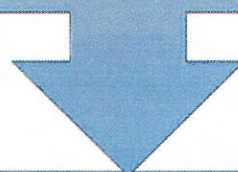
1884 – Criza din 1873 are un puternic impact asupra economiei Transilvaniei efectele resimțindu-se chiar și în 1880, transportul feroviar fiind puternic afectat. În acest context economic EVV ajunge în incapacitate de rambursare a împrumuturilor obținute de la stat, astfel că se încep tratativele pentru trecerea căilor ferate în proprietatea statului. Guvernul vremii susține această strategie prin emiterea unei legi conform căreia se vor naționaliza toate căile ferate neprofitabile.



Doi ani mai târziu, 01.01.1882, liniile ferate Arad-Alba Iulia și Simeria-Petroșani au trecut în administrarea MAV iar societatea EVV s-a desființat. Vestea naționalizării s-a răspândit rapid în colonia Simeria, muncitorii și populația crezând că Atelierele Simeria se vor desființa. De fapt, după 1880 urmează o perioadă de revigorare economică, fabricile noi înființate sau retehnologizate obținând subvenții de la stat, scutiri de taxe și impozite, terenuri gratuite.



Datorită condițiilor economice favorabile, domeniul feroviar găsește resursele necesare de a depăși impasul în care se afla și astfel se finalizează calea ferată Simeria-Hunedoara, inaugurarea având loc în data de 01.06.1884.



1918 – Anul 1911 reprezintă un moment important pentru Comuna “Colonia Simeria”, denumirea după desprinderea coloniei de comuna Biscaria, deoarece a fost introdus curentul electric, acest progres făcând trecerea către o nouă “eră” a dezvoltării pentru Atelierele Simeria, prin montarea unui generator de curent continuu de 110 V-40 KW în camera mașinilor și unui iluminator de 110 V-20 KW în tâmplărie. Schimbările tehnologice din acele vremuri au susținut continua dezvoltare a transportului feroviar, fapt ce a atras în mod firesc și creșterea parcului de material rulant. În mod evident capacitatea de reparație a atelierelor nu a mai putut să satisfacă nevoia de reparat locomotive și vagoane, astfel că în perioada 1917-1918 se construiește, la o distanță de 3 km de atelierul inițial, sectorul de reparat vagoane în apropierea stației Simeria Triaj.

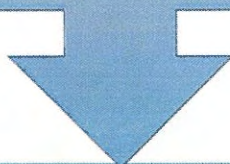
Cel mai important eveniment istoric al României, Marea Unire din 01.12.1918 marchează o importantă etapă pentru Atelierele Simeria, deoarece vor trece sub administrația Căilor Ferate Române și primește denumirea de “Atelierul CFR Simeria”.

1927 – Perioada interbelică nu a fost una ușor de tranzitat nici pentru Atelierele CFR Simeria, situația transporturilor feroviare fiind absolut dezastruoasă. Din 910 locomotive mai funcționau 295, din 1461 de vagoane călători rămân în circulație 563, iar din 23.576 vagoane de marfă mai existau 3511 vagoane. Dacă la toate acestea mai adăugăm distrugerile suferite de ateliere în timpul bombardamentelor și faptul că după semnarea tratatului de pace de la Trianon (04.06.1920) 35% din muncitori se repatriază în Ungaria, ne vom proiecta într-o situație catastrofală. Datorită investițiilor modeste, făcute în anii ce au urmat, la Simeria se mai reparau doar locomotive și vagoane vechi cu utilaje îmbătrânite. Ateliere Simeria au ajuns să fie considerate de către conducerea CFR, „ateliere de pedeapsă” unde erau mutați disciplinar muncitorii.

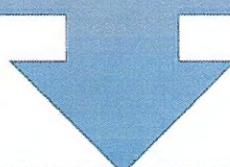
Într-un final, într-un ritm destul de lent, încep lucrări de reabilitare și dezvoltare. Se mărește hala de montaj locomotive, se aduc mai multe mașini unelte de la Arsenalul Armatei Cotroceni, pentru care se construiesc spații corespunzătoare și se pune în funcțiune o centrala electrică cu o suprafață de 500 mp.

În perioada 1926-1929 funcționează “Trenul Atelier CFR Simeria”, compus din 14 vagoane care se deplasează în stațiile unde se găseau vagoane avariate în timpul primului război mondial.

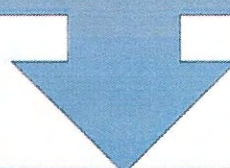
1937- Deși încă efectele războiului se resimțeau, statornicirea păcii a creat cadrul propice dezvoltării construindu-se la Atelierul Central camera compresoarelor, se prelungeste și electrifică linia transbordorului și se achiziționează diverse utilaje ca: strung pentru roți de locomotive tipul Hegenscheidt, cuptor special pentru turnarea compoziției Bahnmetal.



1941 – Se separă activitatea de reparat locomotive de cea de reparat vagoane de marfă, repararea locomotivelor rămând la Atelierul Central iar cea a vagoanelor de marfă în Simeria Triaj. Deși se începe construcția halei Rotărie-Arcurărie, ea nu s-a putut finaliza din cauza bombardamentelor, decât în 1945 când se amenajează și un parc de roți. Al doilea război mondial duce la nerealizarea planului pentru mărirea capacităților de producție a atelierelor centrale. Totuși se reușește construirea, pe linia de reparații vagoane, a unui canal de 100 m pentru repararea și montarea frânei.

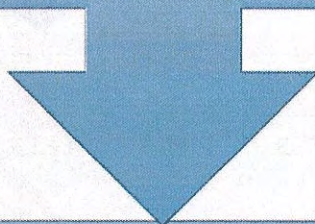


1945 – Bombardamentele aviației anglo-americane din 02.06.1944 și cele germane din 14, 15, 22 Septembrie 1944, produc în stația Simeria atât victime cât și pagube materiale, perturbând în mod grav activitatea atelierelor, care până în acest moment au funcționat normal cu 1541 de angajați. Pentru protecția lor s-a decis dispersarea lor în Alba-Iulia, Petroșani și Pestișul Mare. Aceste bombardamente generează în perioada următoare (1945-1947) lucrări ample de refacere a liniilor și clădirilor.

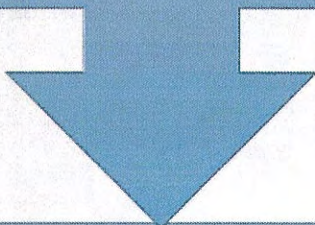


Perioada, 1945-1989, a fost epilogul lung de jumătate de secol al unui conflict încheiat în 1945, o paranteză postbelică în care lucrurile incerte încep a prinde din nou contur.

1961 – Datorită transformărilor suferite de economia națională, întreprinderea trece sub conducerea Ministerului Industriei Construcțiilor de Mașini, primind denumirea de “Uzina Mecanică de Material Rulant” (UMMR Simeria), 9 ani mai târziu revenind sub conducerea CFR. În sectorul Simeria Triaj se construiește o clădire de 250 mp, cu o sală de mese, bucătărie și serviciu medical. Se organizează și o gospodărie anexă, ce va furniza alimentele necesare pregătirii prânzului pentru cei aproximativ cei 1300 de muncitori.

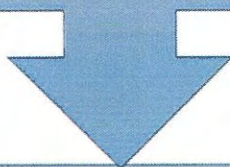


Anul 1973 vine odată cu schimbarea profilului de reparație, mai exact se trece de la repararea locomotivelor cu abur la repararea vagoanelor cisternă. Această strategie a fost pusă în practică datorită mai multor factori: scoaterea din funcțiune a locomotivelor cu abur, datorită randamentului scăzut față de cele diesel și electrice, reprofilarea atelierului de reparat cisterne de la Ploiești în atelier de confecționat și reparat utilaje petroliere și personalul specializat în repararea cazanelor de la Simeria, odată cu această schimbare este asimilat și atelierul de zonă Timișoara. Fluxul tehnologic a fost modificat prin construcția unui tunel de spălat vagoane cisternă, a unei stații pentru proba hidraulică a cisternelor și o hală cu 2 linii și 6 locuri de muncă pentru calibrările necesare.

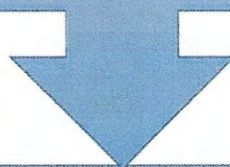


Anul 1976 a fost deschizătorul unei noi ere, 4 informaticieni sub îndrumarea Oficiului de Calcul din cadrul Ministerului Căilor Ferate pun baza primului centru informatic din uzină.

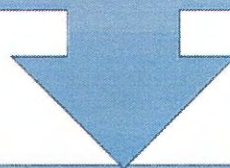
Decembrie 1989 este momentul istoric ambivalent al României, reprezentând apusul unei epoci, prin căderea regimului comunist, cât și deschiderea către Europa prin instaurarea democrației. În perioada imediat următoare evenimentelor din 21.12.1989 apar o serie de reglementări legale și guvernamentale a căror menire este crearea unui sistem descentralizat, alinierea economiei naționale și transformarea ei într-o economie de piață. În acest context economico-politic sectorul feroviar devine o ramură strategică a economiei naționale urmând a fi organizat ca o regie autonomă.



La data de 15 februarie 1992 I.M.M.R Simeria devine S.C REVA S.A, societate comercială pe acțiuni cu capital majoritar de stat în cadrul Ministerului Transporturilor, cu mențiunea expresă că toți angajații să își păstreze toate drepturile specifice salariaților S.N.C.F.R.



2001 - După 130 de ani, timp în care a fost în patrimoniul a două state, Imperiul Austro-Ungar și România, a “supraviețuit” celor două războaie mondiale, SC REVA SA se alătură Grupului Grampet, care în urma unei licitații publice ajunge să dețină 89,56% din acțiunile companiei. Privatizarea este începutul unei noi ere deoarece integrarea sa în Grupul Grampet a însemnat pătrunderea pe piețele europene. Punctul de sprijin pe tot acest parcurs a fost Grupul Grampet, care a susținut compania prin investiții continue în dotări tehnice, implementare de noi tehnologii și dezvoltarea personalului.



2013 - Prin programul investitional - circa 10 milioane de Euro in ultimii 5 ani - dotarile tehnice s-au aliniat nivelului european, iar Reva Simeria a obtinut noi certificari si autorizari, in baza carora s-au incheiat noi contracte

Strategia corporativa: Misiune, Viziune, Valori

VIZIUNEA REVA este

furnizarea de solutii inovative, de perpetuare a traditiilor si experientei in domeniul feroviar care sa confere clientilor certitudinea realizarii unor proiecte remarcabile, care vor deveni repere la nivelul intregii comunitati.



MISIUNEA REVA este

- o de a perpetua traditia si experienta, de a utiliza inovatia in domeniul reparatiilor,
- o de a furniza solutii inovative la preturi competitive in domeniul constructiei vagoanelor,
- o de a continua traditia in domeniul productiei de piese de schimb si de a veni cu solutii inovative personalizate clientilor;

VALORILE REVA

- o Angajament si atitudine responsabila - implicare, devotament si dedicare.
- o Profesionalism – insusirea si dezvoltarea permanenta a standardelor profesionale cu aplicare in domeniul feroviar;
- o Încrederea - dezideratul încrederii față de toti clientii si colaboratorii companiei.
- o Atentia pentru client - găsirea celor mai bune solutii pentru nevoile clientilor nostri. Consiliere de specialitate adresată clientilor care doresc să beneficieze de serviciile si de solutiile noastre.
- o Spirit inovator - investim constant în tehnologie si cercetare pentru a dezvolta produse unice, evaluate. Inovam in toate aspectele muncii noastre.
- o Echipa - atragem oameni de calitate, ne dezvoltam continuu, ne intarim echipa, ne tratam cu sprijin si respect reciproc, functionam ca un intreg.
- o Traditia - respectam si construim traditie

Analiză strategică și acțiune



Pentru realizarea reviziilor și reparațiilor, REVA dispune de ateliere specifice, cabine de sablare, stații de vopsire-uscare, prelucrări mecanice, laboratoare (metrologic și de control nedistructiv), ștanduri de probe și verificări, tehnologii performante și personal specializat.

Principala activitate a REVA SA o constituie revizia și reparațiile vagoanelor de marfă

- Revizia și reparația vagoanelor de marfă din seriile : F, T, U, R, K, E, S, L, H;
- Revizia și reparația vagoanelor cisternă seria Z ;
- Revizii G4.0, G4.2, G4.8, conform normelor VPI (germane);
- Revizii tip REV A, REV B, d'ATP , conform normelor SNCF (franceze);
- Revizii și probe recipienți vagoane cisternă, calibrări;
- Atelier mobil de întreținere.

Pentru a putea ține pasul cu cerințele și nevoile piețelor pe care activăm, am dezvoltat și ramura modernizării și construirii de material rulant. Câteva exemple de construcții și modernizări de vagoane din seriile E,L,F,Z :

- Vagonul cisternă pe 4 osii, tip Zacs, cu capacitatea totală 85 m3, este destinat transportului pe calea ferată a produselor petroliere ușoare, clasa 3 RID (benzină, motorină, ulei mineral), precum și a altor produse corespunzătoare codului de cisternă L4 BH.
- Vagonul cisternă de 60 mc, dotat cu instalație de încălzire, la care s-a realizat izolația termică cu rolul de a limita pierderile de căldură pe timpul transportului;
- Vagonul pentru transport autoturisme Laadffoos, realizat prin transformare cu modernizare a cuplului de vagoane tip TD 452 în cuplu de vagoane tip TDT 852 pe 8 osii. Modernizarea acestui cuplu de vagoane constă în echiparea cu pereți laterali culisați din prelată și acoperiș fix;
- Vagon seria Eaos, care a constat în construirea unui vagon cu sașiu și cutie noi și echiparea cu celelalte componente reutilizate și aduse la parametrii inițiali de funcționare;
- Vagon seria Uapps prin transformarea vagonului seria Faccpps, care a constat în transformarea și consolidarea sașiuului, modificarea instalației de descărcare, modificarea și consolidarea cutiei la un volum mai mare, confecționarea și

montarea acoperișului, a gurilor cu capace pentru încărcare și montarea de noi accesorii;

- Vagonul-școală, alcătuit din două părți: cisternă pentru produsele lichide și pentru gaze lichefiate. Pe fiecare parte sunt montate echipamentele de siguranță specifice produselor transportate. Vagonul servește la efectuarea de exerciții practice de manevrare a echipamentelor cât și la familiarizarea cu acestea;

Particularitatea activității companiei, vine din faptul că pe lângă reparații, modernizări și construirea de vagoane, oferim și servicii complementare, ceea ce livrează către client un pachet complet.

Câteva exemple de servicii oferite:

- Reparații componente:
 - Repararea osiilor montate, conform NTF;
 - Revizii ale osiilor montate, IL, IS1, IS2, IS3, conform VPI;
 - Revizii R, V și G pentru osii SNCF;
 - Reparații tampoane, boghiuri, arcuri, echipamente de frână.

Pentru repararea componentelor, REVA dispune de cabine de curățare prin sablare (boghiuri și osii), instalații de spălare, strunguri modernizate cu comandă CNC, de mare productivitate, destinate prelucrării profilului de rulare al osiilor montate conform EN 13715, echipamente pentru controlul nedistructiv, UT, PT, MT, VT și cu raze X, standuri de probe și verificări, cabine de vopsire - uscare.

- Fabricare piese de schimb - Piese de schimb produse la REVA sau fabricate de Electroputere VFU Pașcani SA, societate aparținând aceleiași holding - Grampet și care sunt omologate cu Autoritatea Feroviară Română și anume: arcuri elicoidale, arcuri în foi, aparate de legare UIC, bări de tracțiune, cârlige de tracțiune, tampoane, eclise Y, portsaboți, bolțuri și bușe durificate.
- Servicii de spălare vagoane la interior - Stația de spălat cisterne la interior, este destinată spălării vagoanelor transportatoare de benzină și motorină, dotată cu echipamente de reglare a temperaturii apei, de dozare a detergenților de degresare, spălare, clătire și uscare comandate și asistate electronic. Sunt folosiți detergenți biodegradabili, iar apa rezultată este epurată conform normelor NTPA 002.
- Turnare piese din fontă, oțel și metale neferoase

Semifabricate turnate din fonta cenușie și slab aliată cu masa între 1 kg–4000 kg, având ca destinație:



- piese de schimb pentru material rulant: saboți de frână pentru vagoane de marfă și locomotive ;
- piese de schimb pentru uz industrial general: carcase motoare electrice sau reductoare, capace, roți de curele, șaibe de frână, bucșe, corpuri piston, contragreutăți, oale – vane de zgură, grătare și blindaje pentru diverse tipuri de cuptoare de încălzire, etc ;
- piese turnate pentru uz utilitar : picioare de bancă, stâlpi ornamentali, grătare pentru pomi, etc ;

Semifabricate turnate din oțel carbon și slab aliat, cu masa între 1 kg – 4000 kg, având ca destinație piese de schimb pentru uz industrial general: corpuri de lagăr, roți de rulare, carcase, capace, role de cablu, tamburi, semi-cuplaje, saboți de frâna, etc.

Pieseile turnate se execută atât cu modelele de turnatorie a clientului cât și cu modele de turnatorie proprii executate de furnizori agreați.

REVA SA, în calitate de lider în domeniul său și ca parte a angajamentului său ferm față de dezvoltarea durabilă, a investit timp și resurse considerabile în elaborarea și implementarea unei strategii de sustenabilitate cuprinzătoare. Această strategie își propune să ghideze acțiunile și practicile noastre pentru a asigura un echilibru între obiectivele economice, sociale și de mediu și pentru a ne asigura că ne desfășurăm afacerile într-un mod responsabil și etic.

Aspectul 1: Politica și angajamentele în domeniul sustenabilității

Politica noastră de sustenabilitate a fost elaborată în strânsă colaborare cu conducerea superioară a companiei și a fost aprobată de către Consiliul de Administrație. Aceasta reprezintă o declarație clară a angajamentului nostru de a respecta cele mai înalte standarde de sustenabilitate și de a ne asuma responsabilitatea pentru impactul nostru asupra mediului și societății. Politica noastră este comunicată tuturor angajaților prin intermediul unor sesiuni de formare dedicate și a materialelor de informare disponibile pe canalele de comunicare interne. Mai mult decât atât, politica noastră de sustenabilitate este disponibilă public pe site-ul web al companiei, pentru a ne asigura că toate părțile interesate au acces la informațiile relevante.

Aspectul 2: Strategia de Sustenabilitate

Strategia noastră de sustenabilitate este integrată în strategia corporativă globală a companiei și reflectă angajamentul nostru de a integra practici durabile în toate aspectele afacerii noastre. Acesta reprezintă un ghid strategic pentru acțiunile noastre viitoare și ne ajută să ne concentrăm resursele și eforturile în direcții care vor avea un impact pozitiv semnificativ asupra mediului și societății. Ne propunem să continuăm să ne dezvoltăm și să ajustăm strategia noastră de sustenabilitate în concordanță cu schimbările din mediul extern și intern, astfel încât să rămânem relevanți și eficienți în atingerea obiectivelor noastre de sustenabilitate pe termen lung.

Aspectul 3: Domenii cheie de acțiune

Strategia noastră de sustenabilitate identifică și prioritizează anumite domenii cheie de acțiune, care sunt fundamentale pentru atingerea obiectivelor noastre de sustenabilitate. Printre acestea se numără reducerea emisiilor de carbon, gestionarea eficientă a resurselor naturale, promovarea diversității și incluziunii, sprijinirea comunităților locale și inovarea în produse și servicii sustenabile. Implementăm deja o serie de măsuri concrete în aceste domenii, inclusiv investiții în tehnologii mai eficiente energetic și programe de reciclare și reducere a deșeurilor.

Aspectul 4: Standarde de sustenabilitate

Strategia noastră de sustenabilitate se bazează pe standardele și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite (ONU), în special pe Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă. Ne angajăm să respectăm standardele internaționale relevante și să luăm în considerare cele mai bune practici din industrie în elaborarea strategiei noastre. În plus, ne consultăm și colaborăm cu diverse părți interesate pentru a ne asigura că strategia noastră de sustenabilitate este robustă și reflectă cele mai actuale și relevante preocupări în domeniul sustenabilității.

Prin aceste angajamente și acțiuni concrete, REVA SA continuă să-și consolideze poziția de lider în domeniul practicilor durabile și să contribuie activ la construirea unui viitor mai bun și mai sustenabil pentru toți.

Materialitate

În cadrul acestui capitol, ne concentrăm pe analiza detaliată a aspectelor de mediu, sociale și economice care sunt relevante pentru activitățile desfășurate de REVA SA, precum și modul în care aceste aspecte sunt integrate în operațiunile noastre. Vom explora impactul pozitiv și negativ al acestor aspecte asupra sustenabilității economice, sociale și ecologice și vom evalua riscurile și oportunitățile asociate.

Aspectul 1: Evoluția Caracteristicilor de Mediu, Sociale și Economice

În anul financiar anterior, REVA SA a continuat să își consolideze poziția în cadrul sectorului său, adaptându-se la schimbările din mediul de afaceri. În acest context, am observat o creștere semnificativă a preocupărilor legate de sustenabilitate în rândul investitorilor, clienților și comunității. De asemenea, am intensificat eforturile noastre pentru a îmbunătăți performanța noastră în domeniul sustenabilității, având în vedere tendințele și reglementările în creștere.

Aspectul 2: Aspecte de Sustenabilitate care Afectează Activitățile Noastre

În ceea ce privește impactul asupra activităților noastre, identificăm mai multe aspecte de sustenabilitate care sunt semnificative:

Impactul pozitiv:

- Investițiile în eficiența energetică și tehnologii verzi vor contribui la reducerea consumului de energie și la optimizarea costurilor operaționale.
- Implicarea în proiecte de responsabilitate socială corporativă a consolidat relațiile noastre cu comunitatea și a îmbunătățit imaginea noastră de brand.

Impactul negativ:

- Emisiile de carbon și consumul de resurse asociate cu activitățile noastre pot afecta mediul înconjurător și pot genera presiune asupra ecosistemelor locale.

Aspectul 3: Aspecte de Sustenabilitate Influențează de Activitățile Noastre

Din perspectiva dinspre interior spre exterior, activitățile noastre influențează mai multe aspecte de sustenabilitate:

Impactul pozitiv:

- Implementarea unor politici interne de resurse umane orientate către diversitate și incluziune a contribuit la creșterea angajamentului angajaților și la îmbunătățirea climatului organizațional.
- Reciclarea materialelor și a ambalajelor biodegradabile în procesele noastre de producție a redus amprenta noastră ecologică și a contribuit la conservarea resurselor naturale.

Impactul negativ:

- Utilizarea vopselelor și diluantilor în procesele noastre de producție poate avea un impact negativ asupra sănătății și securității angajaților noștri și poate genera riscuri pentru mediul înconjurător.
- Dependenta de gaze naturale poate expune activitățile noastre la riscuri legate de fluctuațiile prețurilor și de instabilitatea piețelor internaționale.

Aspectul 4: Oportunități și Riscuri

Managementul sustenabilității la REVA SA implică evaluarea constantă a oportunităților și riscurilor asociate cu abordarea problemelor de sustenabilitate:

Oportunități:

- Creșterea cererii pentru produse și servicii sustenabile oferă oportunități de creștere și diversificare a afacerii noastre.
- Adoptarea unor practici de afaceri responsabile ne poate diferenția pe piață și ne poate consolida poziția competitivă.

Riscuri:

- Schimbările neprevăzute în legislația privind mediul și reglementările industriale pot implica costuri suplimentare și pot afecta planurile noastre de investiții și dezvoltare.
- Prin gestionarea eficientă a acestor aspecte de sustenabilitate și capitalizarea oportunităților identificate, REVA SA își propune să devină un model de excelență în domeniul practicilor durabile și să contribuie la construirea unei economii mai echitabile și mai reziliente pentru toți.

Obiective de Sustenabilitate

În cadrul acestui capitol, vom raporta obiectivele de sustenabilitate pe termen mediu și lung stabilite de REVA SA, modul în care acestea sunt prioritizate și operaționalizate, precum și modalitatea în care monitorizăm și evaluăm progresul către atingerea acestor obiective.

Aspectul 1: Obiective de Sustenabilitate pe Termen Mediu și Lung

REVA SA și-a stabilit o serie de obiective de sustenabilitate pe termen mediu și lung, care sunt aliniate cu valorile noastre și cu preocupările principale ale părților interesate. Aceste obiective vizează reducerea amprenteii noastre ecologice, creșterea impactului nostru social pozitiv și îmbunătățirea performanței noastre economice durabile. Printre aceste obiective se numără reducerea emisiilor de carbon, creșterea eficienței energetice, promovarea diversității și incluziunii în cadrul organizației noastre și sprijinirea comunităților locale prin proiecte de responsabilitate socială corporativă.

Aspectul 2: Prioritizarea și Monitorizarea Obiectivelor

Obiectivele noastre de sustenabilitate sunt tratate cu prioritate în cadrul strategiei noastre generale și sunt integrate în planurile și procesele noastre operaționale. Prioritizarea se face în funcție de impactul pe care îl au aceste obiective asupra mediului, societății și economiei, precum și de angajamentul nostru față de valorile de sustenabilitate. Monitorizarea atingerii acestor obiective se realizează prin intermediul unor indicatori de performanță specifici, care sunt evaluați periodic. Responsabilitatea pentru monitorizarea și raportarea progresului către atingerea obiectivelor de sustenabilitate este împărțită între diferitele departamente și echipe din cadrul companiei noastre, sub supravegherea conducerii executive.

Aspectul 3: Corelarea cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU

Obiectivele noastre de sustenabilitate sunt concepute în concordanță cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite (ODD), reflectându-ne angajamentul față de agenda globală pentru dezvoltare durabilă. În stabilirea și monitorizarea obiectivelor noastre, ne asigurăm că acestea contribuie la realizarea ODD-urilor relevante și că sunt aliniate cu principiile și valorile acestora. De asemenea, suntem deschiși să colaborăm cu alte organizații și stakeholderi pentru a maximiza impactul nostru și pentru a contribui la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă la nivel global.

Prin stabilirea și urmărirea obiectivelor noastre de sustenabilitate, REVA SA își demonstrează angajamentul ferm față de un viitor mai bun și mai sustenabil, contribuind activ la soluționarea provocărilor majore ale societății contemporane și la promovarea unei creșteri economice echitabile și durabile

Complexitatea Lanțului Valoric

În acest capitol, vom examina importanța aspectelor de sustenabilitate în lanțul valoric al REVA SA și modul în care criteriile de sustenabilitate sunt integrate în procesele noastre operaționale.

Aspectul 1: Etapele Lanțului Valoric

Produsele și serviciile noastre parcurg mai multe etape în lanțul valoric, începând de la achiziționarea de materiale și procesarea acestora, până la fabricație, distribuție, utilizare și, în unele cazuri, reciclare sau eliminare responsabilă.

Aspectul 2: Relevanța Aspectelor de Sustenabilitate și Verificarea lor în Lanțul Valoric

Aspectele de sustenabilitate sunt relevante pe tot parcursul lanțului valoric al REVA SA. Ne preocupă impactul pe care îl avem asupra mediului înconjurător, condițiile de muncă ale angajaților noștri, relațiile cu comunitățile locale și contribuția noastră la dezvoltarea economică durabilă. Verificăm criteriile de sustenabilitate în fiecare etapă a lanțului nostru valoric, asigurându-ne că practicile noastre sunt conforme cu cele mai ridicate standarde în materie de sustenabilitate.

Aspectul 3: Probleme Sociale și de Mediu în Lanțul Valoric

Suntem conștienți de problemele sociale și de mediu care pot apărea în cadrul lanțului nostru valoric și luăm măsuri pentru a le aborda în mod proactiv. Monitorizăm și evaluăm impactul activităților noastre asupra comunităților locale și a mediului înconjurător și colaborăm cu furnizorii și partenerii noștri pentru a implementa soluții responsabile.

Aspectul 4: Comunicarea și Colaborarea cu Furnizorii și Alți Parteneri de Afaceri

Comunicăm deschis și transparent cu furnizorii și alți parteneri de afaceri despre problemele de sustenabilitate identificate în lanțul nostru valoric. Lucrăm împreună cu aceștia pentru a identifica soluții inovatoare și sustenabile, promovând o colaborare pe termen lung și construind relații bazate pe încredere și respect reciproc.

Aspectul 5: Schimbările Semnificative în Lanțul Valoric

În comparație cu perioada de raportare anterioară, am observat unele schimbări semnificative în aspectele de sustenabilitate în lanțul valoric al REVA SA. Ne-am consolidat angajamentul față de practici mai durabile

și responsabile și am intensificat eforturile noastre pentru a îmbunătăți performanța noastră în domeniul sustenabilității pe întregul lanț valoric.

Prin adoptarea unei abordări cuprinzătoare și proactive în gestionarea aspectelor de sustenabilitate în lanțul nostru valoric, REVA SA își reafirmă angajamentul față de principiile dezvoltării durabile și contribuie la construirea unui viitor mai bun și mai sustenabil pentru toți.

Codul de afaceri REVA S.A.

„**Codul de afaceri**” este documentul intern care ne calauzește activitatea în activitatea zilnică și conține următoarele prevederi explicate:

CONFLICTUL DE INTERESE



Conflictul de interese reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau indirect al salariatului, contravine interesului Companiei și afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a activităților/indatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Conflictele de interese duc, sau pot duce, la deformarea judecatii personale impartiale si independente a salariatului fata de Companie, fata de interesele sau imaginea acesteia.

Salariatul este obligat sa evite situatiile care pot influenta negativ independenta sau obiectivitatea judecatii personale precum si interesele si imaginea Companiei.

Conflictul poate fi preintampinat, de aceea este obligatoriu sa fie declarat in termen de maxim 3 zile de la data identificarii de catre salariat a unei posibile situatii de conflict – conflict potential – sau de la producerea efectiva a unui conflict de interese – conflict propriu-zis.

Nedeclararea conflictului de interese, potential sau existent se considera abatere disciplinara grava si va fi sanctionata in consecinta.

Situatiile in care salariatul se afla in conflict de interese se refera, dar nu se limiteaza numai la:

1. Calitatea de administrator/cenzor/asociat/actionar

Indeplinirea calitatii de administrator/cenzor/asociat/actionar la societati concurente Companiei de catre un salariat al Companiei, sotul/sotia acestuia, rudele sau afinii acestuia pana la gradul IV inclusiv;

2. Relatia cu clientii, furnizorii si concurenta

Conflictele de interese in relatia cu clientii si cu furnizorii pot aparea in diverse situatii. Cateva sunt mentionate aici, dar nu se limiteaza la acestea:

- o Salariatii au interes de orice natura la, sau detin actiuni/parti sociale in companiile furnizoare, ale clientilor sau concurente;*
- o Salariatii incearca sa obtina profit din informatiile secrete sau din posibilitatile de afaceri despre care afla pe durata angajarii in Companie;*
- o Salariatii transmit informatii secrete catre persoane aflate in relatii familiale/personale cu ei sau catre terti, pentru a obtine profit sau pentru a le facilita, lor sau firmelor pe care acestea le reprezinta, avantaje in incheierea si negocierea unor contracte de client sau furnizor al Companiei sau concurente;*
- o Avem datoria de a cumpara produse si servicii numai pe baza criteriilor de calitate, termen de livrare, pret, sau a altor criterii acceptate la nivelul Companiei;*
- o Salariatii primesc imprumuturi, plati necuvenite, cadouri sau favoruri de la furnizori sau de la alte persoane cu care Compania colaboreaza, pentru a le facilita, lor sau firmelor pe care acestea le reprezinta, avantaje in incheierea si negocierea unor contracte de client sau furnizor al Companiei sau concurente;*
- o Salariatii se afla in relatie de rudenie/afinitate pana la gradul IV inclusiv cu un reprezentant al unei companii furnizoare, client sau concurent al Companiei avand putere de reprezentare in relatiile comerciale cu Compania.*

Daca un salariat recomanda Companiei pe cineva care ar putea deveni un furnizor de produse sau servicii si care se afla cu acesta intr-o relatie descrisa mai sus, are obligatia de a informa in scris managerul direct si managerul implicat in alegerea furnizorului pentru care a facut recomandarea despre tipul de relatie pe care il are cu furnizorul respectiv.

Este interzis salariatilor sa avantajeze prin acte constiente un anumit furnizor sau sa conditioneze dobandirea statutului de furnizor al companiei prin obtinerea de avantaje materiale sau financiare.

3. Activitati colaterale

Cele mai importante obligatii profesionale ale oricarui salariat sunt acelea fata de Companie, fata de clientii si actionarii acesteia. De aceea, orice activitate colaterala, externa, cum ar fi a doua slujba sau o activitate de liber profesionist sau de reprezentant al unei persoane fizice sau juridice, alta decat Compania in relatie cu terti, trebuie sa fie desfasurata complet separat de postul ocupat in Companie. Inainte de a se implica in astfel de activitati externe si pentru a evita generarea unui conflict de interese, salariatii au obligatia sa aduca la cunostinta managerului direct si a reprezentantului legal al Companiei situatia respectiva; chiar daca obtine acceptul privind inexistenta unui conflict de interese, salariatul nu are dreptul sa desfasoare astfel de activitati in timpul programului de lucru la Companie. Salariatul are obligatia de a nu utiliza, sub nici o forma, pentru desfasurarea de activitati colaterale informatiile, materialele, echipamentele, masinile, cladirile sau alte resurse ale Companiei la care are acces prin activitatea pe care o desfasoara in cadrul Companiei. Nu se considera conflict de interese participarea in activitati colaterale, de tipul asociatii profesionale sau organizatii non guvernamentale, in masura in care aceste activitati nu afecteaza imaginea Companiei.

4. Interese financiare

Salariatii nu au dreptul sa actioneze in calitate de director, reprezentant, asociat, salariat, agent sau consultant pentru vreun furnizor, client sau pentru concurenta. In plus, constituie conflict de interese cazul in care sotul/sotia, rudele, afinii pana la gradul IV inclusiv sau persoanele aflate in relatie spirituala cu salariatul, detin actiuni/parti sociale in cadrul unei organizatii care concureaza cu Compania sau care este un partener de afaceri actual sau potential al Companiei.

5. Relatiile familiale si personale

Toate deciziile cu privire la personalul si activitatea Companiei trebuie sa se bazeze pe practici manageriale solide si nu trebuie influentate de relatiile personale.

Nu trebuie sa luam in considerare relatiile familiale sau personale cand luam hotarari referitoare la salariati sau activitati care intra in responsabilitatea noastra.

De aceea, fiecare salariat are obligatia sa se asigure ca cei cu care are relatii personale mai apropiate nu intra in sfera lor de lucru sau supraveghere si nu le afecteaza puterea de decizie asupra anumitor aspecte profesionale, cum ar fi numirea in post, evaluarea rezultatelor, promovarea, compensatiile sau alte decizii legate de activitatea Companiei.

In astfel de situatii, salariatul are obligatia de a-si informa managerul direct cu privire la natura relatiei respective si de a se abtine de la orice fel de decizie in acest sens fara a obtine acordul Companiei, inainte de aplicarea deciziilor respective.

Salariatii Companiei aflati in relatie de sot/sotie, ruda/afin pana la gradul IV inclusiv sau relatii spirituale cu alti salariati, vor declara aceasta situatie ca si potential conflict de interese managerului direct si Departamentului Resurse Umane.

Pentru rezolvarea oricaror situatii conflictuale de acest gen, Compania isi rezerva dreptul de a dispune masurile necesare, acestea fiind obligatorii pentru salariatii in cauza.

RESPECTUL PENTRU CLIENTI

REVA SIMERIA este o companie orientata spre clienti. Avem respect deplin fata de clientii nostri, ne straduim intotdeauna sa le oferim informatii clare si exacte despre produsele si serviciile noastre. Ne asumam intreaga responsabilitate de a ne proteja clientii si de a nu dezvalui nici un fel de informatii legate de afacerile lor sau de situatiile lor private si de a actiona intotdeauna cu buna credinta.

RESPECTUL PENTRU PARTENERII DE AFACERI

Compania se angajeaza sa-si respecte si protejeze partenerii de afaceri si sa aplice cele mai bune practici ale parteneriatului corect. Intelegem sa ne protejam partenerii si ne vom stradui sa imbunatatim mediul nostru de afaceri si sa construim relatii pe termen lung, bazate pe incredere si respect.

RESPECTUL PENTRU CONCURENTA

Ne respectam concurentii si suntem adeptii principiilor concurentei deschise si loiale. Acceptam provocarea si intelegem sa intram in competitie intr-o maniera etica si legala.

RELATIILE CU COMUNITATEA

Exista doar cateva persoane eligibile pentru a face declaratii publice si care poarta responsabilitatea legaturilor oficiale, in numele Companiei, cu mass-media precum si cu alte organizatii.

Este extrem de important sa ne asiguram ca declaratiile publice sunt coordonate si reflecta corect mesajul pe care dorim sa-l transmitem in calitate de Companie. O comunicare ce poate induce in eroare poate dauna reputatiei Companie si ii poate afecta afacerile.

In cazul in care sunteti contactati direct de catre un reprezentant media in legatura cu un subiect ce poate fi legat de Companie, luati legatura cu Directorul General sau inlocuitorul acestuia, inainte de a raspunde oricaror intrebari, de a acorda vreun interviu sau de a da relatii care sa se constituie in subiect de presa, ori de a initia orice activitate in care afirmatiile voastre pot fi interpretate ca reprezentand Compania.

In cazul in care sunteti contactati de catre clienti in vederea obtinerii de informatii referitoare la Companie si activitatile desfasurate in cadrul Companiei, indrumati aceste persoane catre Compartimentul Marketing.

Salariatii care lucreaza nemijlocit cu clientii vor manifesta discretie si profesionalism si vor evita discutiile personale cu acestia, inclusiv cele despre contracte similare incheiate cu alti clienti. Daca acest lucru nu este posibil, se vor limita la informatii generale care nu vizeaza particularitatile tehnice sau comerciale ale contractelor respective. Salariatii vor evita discutiile cu clientii sau potentialii clienti in locurile publice sau daca acest lucru nu este posibil, vor manifesta prudenta in astfel de discutii.

In cazul in care sunteti contactati de catre persoane din afara Companiei in vederea obtinerii de informatii referitoare la fostii sau actualii salariatii ai acesteia, luati legatura cu Departamentul Resurse Umane pentru a obtine informatii autorizate.

Orice referinte despre fosti/actuali salariatii care nu sunt aprobate de catre Departamentul de Resurse Umane trebuie facute in nume propriu si nu reprezinta punctul de vedere al Companiei. Daca oferiti verbal referinte, fara autorizatia Departamentului de Resurse Umane, despre actuali/fosti salariatii, specificati ca aceste referinte reprezinta opinia voastra personala iar daca oferiti referinte in scris, fara autorizatia Departamentului de Resurse Umane, nu folositi hartie cu logo-ul Companiei. De asemenea, in cazul referintelor scrise, semnati folosind numai numele vostru fara ca, sub semnatura, sa specificati pozitia pe care o aveti in Companie sau numele Companiei.

Este firesc ca salariatii Companiei sa fie implicati, alaturi de alti membri ai comunitatii in care traiesc, in diferite activitati care nu au nici o legatura cu pozitia ocupata in Companie. In aceste conditii, nu aveti nevoie de obtinerea unui acord oficial din partea Companiei pentru a va exprima parerile personale, in calitate de cetatean, si nu de salariat al Companiei. Dar, in orice situatie de acest fel, nu implicati numele Companiei, pozitia voastra in cadrul acesteia si calitatea de salariat al acesteia.

Agentiile, institutiile guvernamentale, sunt obligate sa intreprinda controale periodice la Companie. In cazul in care sunteti contactat de persoane care reprezinta organismele de control ale statului, informati imediat Directorul General al Companiei, inainte de a oferi vreun raspuns sau de a intreprinde orice demers. In cazul in care Directorul General nu este prezent, luati legatura cu Secretariatul.

Protectia corespunzatoare a informatiei este esentiala in vederea protejarii intereselor Companiei, ale clientilor si partenerilor de afaceri ai Companiei. Acestea includ pastrarea avantajului competitiv, protejarea secretelor de marca, evitarea oricarei publicitati potential negative precum si pastrarea intimitatii personale.

Piata industriei feroviare



Atunci când spunem clienți spunem mari deținători de parcuri feroviare din România, Franța, Germania și nu numai.

Atenția noastră a fost, este și va fi pe client și nu pe concurență, considerând că acesta reprezintă cea mai mare oportunitate cât și cel mai important activ al unei companii. Ideile, metodele, mijloacele de dezvoltare au fost puse mereu în slujba clientului, nu de puține ori fiind

puși în situația de a le oferi ceva unic, personalizat în funcție de nevoile lor.

Pe lângă livrarea unui produs calitativ și satisfăcător considerăm că mult mai importantă este relația pe care o construim cu clienții noștri, de aceea încercăm să participăm în fiecare an la târgurile de specialitate atât din țară cât și de peste hotare.

Faptul că suntem prima alegere în domeniul reparațiilor de material rulant este, în egală măsură, un privilegiu și o responsabilitate, astfel că le mulțumim pentru implicare și le suntem recunoscători pentru încrederea acordată.

Activitatea companiei se bazează pe o comunicare permanentă cu clienții noștri, condiție esențială în succesul unei colaborări.

Principalii clienți din România sunt:

- Grup Feroviar Roman SA București
- Rolling Stock Company SA București
- Oltchim SA Râmnicu – Vâlcea
- Holcim SA București
- Alro SA Slatina – VIMETCO group
- Rail Logistic
- Grampet SA
- Chim Complex
- Transfer International Spedition

Principalii clienți externi sunt:

- ERMEWA SA Franța
- VTG Germania, VTG Austria
- TRANSWAGGON Germania

- ATIR RAIL
- SK Rail Germania

REVA a derulat de-a lungul timpului contracte comerciale cu:

- MAVEX-RECORD Kft. Budapesta - Ungaria,
- HANDEL mit EISENBAHN MATERIAL Graz - Austria,
- TOUAX PUTEAUX LA DEFENSE – Franța,
- SWIETELSKY BOUGES m.b.h. Viena – Austria,
- INWESTYCJA CHELM – Polonia, STVA – Franța,
- ZTP Beograd – Serbia, GATX Poland,
- DAXI – Belgia,
- GEFCO Franța
- Nacco Franta
- alte companii din Cehia, Bulgaria, Slovacia, Slovenia, Muntenegru, Macedonia, Maroc.

Asumarea Responsabilității pentru Sustenabilitate

În acest capitol, REVA SA va prezenta modul în care responsabilitatea referitoare la aspectele de sustenabilitate este asumată și gestionată la nivelul conducerii entității, atât la nivel managerial, cât și operațional.

Administrarea și conducerea companiei



Actionarul principal al REVA SA este Grupul Grampet, cel mai mare holding privat din Romania ce activeaza in sectorul feroviar oferind servicii logistice complexe, fiind in acelasi timp unul din cei mai mari operatori feroviari de marfa din Europa. Acesta detine 89,56% dintre actiunile companiei, diferenta de 10,44% dintre actiuni fiind detinute de alti actionari persoane fizice si juridice.

Elementele cheie ale sistemului de administrare a REVA SA sunt:

- Adunarea Generală a Acționarilor
 - Consiliul de Administrație
 - Conducerea executivă

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) reprezintă cel mai înalt organism decizional al companiei, locul unde acționarii participă direct la luarea deciziilor.

Consiliul de Administrație (CA) al REVA SA a fost în anul 2023 format din 5 membri propuși de către acționari și aleși de AGA și urmărește ca deciziile și reglementările interne să fie conforme cu cerințele legale și implementate în mod adecvat. Acesta este responsabil cu monitorizarea managementului companiei în numele acționarilor. Consiliul de Administrație are puteri depline de administrare a companiei fiind însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția acelor pe care legislația în vigoare și actul constitutiv al societății le rezervă explicit Adunării Generale a Acționarilor.

Consiliul de Administrație întrunit de-a lungul anului 2023 a adoptat decizii care i-au permis să-și îndeplinească atribuțiile într-o manieră eficientă și eficientă, procesul de luare a deciziilor fiind o responsabilitate colectivă a membrilor CA.

Conducerea executivă a REVA SA este asigurată de către președintele Consiliului de Administrație care reprezintă societatea în relațiile cu terți iar în lipsa acestuia reprezentarea se va face de către Directorul General.

Aspectul 1: Asumarea Responsabilității la Nivel Managerial și Operațional

La REVA SA, responsabilitatea pentru aspectele de sustenabilitate este integrată în toate nivelele organizaționale, începând de la conducerea de vârf până la nivelul operațional al fiecărui departament.

La nivel managerial, consiliul de administrație și echipa de conducere sunt responsabile pentru dezvoltarea și implementarea politicii și strategiei de sustenabilitate. Aceste politici sunt elaborate cu sprijinul departamentelor relevante, iar eforturile sunt coordonate pentru a asigura alinierea cu obiectivele generale ale companiei.

În cadrul departamentelor, responsabilitatea operațională pentru aspectele de sustenabilitate este atribuită managerilor și echipei lor. Aceștia sunt responsabili de monitorizarea și implementarea practicilor sustenabile în activitățile zilnice, precum și de asigurarea respectării standardelor și reglementărilor relevante.

De asemenea, avem o structură dedicată de control și analiză a performanței în domeniul sustenabilității, care funcționează sub supravegherea echipei de management. Această structură este responsabilă pentru evaluarea periodică a performanței noastre în domeniul sustenabilității, identificarea punctelor slabe și propunerea de îmbunătățiri pentru a ne îmbunătăți continuu impactul nostru asupra sustenabilității.

Prin această abordare integrată și coordonată, REVA SA își asumă responsabilitatea completă pentru impactul său asupra sustenabilității, atât la nivel managerial, cât și operațional. Suntem conștienți de importanța angajamentului nostru față de sustenabilitate și suntem hotărâți să continuăm să fim lideri în domeniul practicilor responsabile și durabile.

Reguli si Procese pentru Sustenabilitate



Codul etic guvernează întreaga activitate a companiei noastre iar mai jos surprindem cele mai importante prevederi ale acestuia

“Pastrati permanent un comportament etic, fiti corecti si creati zi de zi o buna reputatie atat pentru dumneavoastra cat si pentru Companie.”

Codul Etic este construit pentru a atesta ca REVA SIMERIA este condusa in concordanta cu valorile noastre interne, toate legile statului roman si cerintele partenerilor nostri, prin promovarea si utilizarea unui comportament etic si legal de catre noi toti, indiferent de pozitia ierarhica.

DECLARATIA NOASTRA

Cele mai valoroase bunuri ale noastre sunt : Reputatia Companiei si Echipa

Misiunea noastra este sa ne construim cea mai buna reputatie si sa o pastram. Ea contribuie la cresterea puterii companiei, energizeaza echipa si da vitalitate organizatiei noastre.

Respectarea valorilor Companiei este esentiala, pentru ca valorile noastre ne ghideaza in modul de lucru cu clientii, cu colegii, cu subalternii, cu furnizorii si partenerii.

ANGAJATII NOSTRI

Protejarea informatiilor personale

Angajatii nostri au dreptul de a fi protejati prin toate mijloacele legale in privinta datelor personale. Protectia informatiilor personale constituie principala preocupare a personalului implicat in pastrarea si manavrarea documentelor personale ale angajatilor, precum, dar fara a se limita la : termenii contractului de munca, dosarele medicale, bonusurile speciale, viitoarele promovari, etc. Manevrarea inadecvata a acetui tip de informatii va atrage automat rezilierea contractului de munca al persoanei in cauza.

CONDUITA PROFESIONALA

Conduita profesionala desemneaza comportamentele, atitudinile si tinuta ce definesc Compania, la nivel colectiv si salariatii la nivel individual, fiind reflectarea pozitiva a viziunii, misiunii si a valorilor promovate de Companie.

Pentru realizarea acestor deziderate, Compania asigura:

- *un mediu de lucru placut si motivant pentru salariatii, astfel incat acestia sa-si poata desfasura activitatea la standardele cerute de Companie,*
- *un tratament egal si nediscriminatoriu salariatilor sai, conditiile necesare pentru ca salariatii sa-si poata desfasura activitatea in acord cu obiectivele strategice ale Companiei,*
- *un sistem de salarizare corespunzator pregatirii profesionale si cerintelor postului.*

Un salariat are o conduita profesionala adecvata atunci cand acesta:

- *protejeaza interesele si imaginea Companiei,*
- *respecta dispozitiile legale,*
- *nu incalca regulile Companiei,*
- *respecta programul de lucru stabilit de Companie,*
- *asigura integritatea proprietatii Companiei,*

- contribuie la evitarea sau rezolvarea eventualelor conflicte de interese, a concurenței neloiale sau a altor comportamente și situații care contravin regulilor Companiei,
- își îndeplinește atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență și corectitudine,
- se comportă în acord cu valorile Companiei,
- respectă în activitatea sa toate prevederile politicilor și procedurilor Companiei.

Orice salariat al Companiei trebuie să fie conștient că, indiferent de împrejurarea în care se afla, conduita sa este asociată cu statutul de salariat al Companiei și de aceea reflectă, implicit, prin tot ceea ce face, imaginea Companiei.

RELATIILE DINTRE ANGAJATI

Locul de muncă trebuie să fie un mediu atractiv și plăcut la care să contribuie fiecare salariat. Relațiile interpersonale la locul de muncă trebuie să se bazeze pe respect, încredere reciprocă și loialitate.

Relațiile de muncă cu ceilalți salariați, indiferent dacă sunt colegi, subordonați sau manageri, trebuie tratate ca un parteneriat în care comportamentul individual este guvernat de angajamentul colectiv orientat spre obținerea succesului Companiei.

Toți salariații Companiei trebuie să respecte regulile de colaborare și subordonare ierarhică și funcțională aplicabile în cadrul Companiei.

Pe întreaga durată a contractului individual de muncă încheiat de salariat cu Compania, indiferent dacă salariatul se află la locul de muncă sau reprezintă Compania în altă parte, salariatul va trebui ca în relațiile cu ceilalți să adopte întotdeauna un comportament și o atitudine profesională.

De aceea, următoarele comportamente ale salariatului, manifestate în activitatea sa, constituie abateri disciplinare grave, fără a fi limitate la acestea:

- comportamentul abuziv,
- comportamentul amenințator,
- comportamentul violent,
- comportamentul obscen,
- orice comportament care transformă mediul de lucru dintr-unul normal într-unul ostil, neplăcut, contraproductiv și antisocial pentru Companie, salariați, clienți și partenerii de afaceri ai acesteia,
- comportamentul voit necooperant cu colegii în rezolvarea sarcinilor de serviciu,
- insubordonare,
- lipsa de respect față de manageri sau ceilalți salariați ai Companiei și/sau față de clienți/parteneri de afaceri,
- alte fapte care prin consecințele produse și prin împrejurările în care au fost săvârșite pot fi considerate de către Companie ca fiind abateri deosebit de grave.

HARTUIREA

Hartuirea este reprezentata de acea fapta si/sau comportament implicit sau explicit realizat de catre un salariat al Companiei care aduce atingere demnitatii unui alt salariat si care contribuie la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, ofensiv.

Fiecare salariat trebuie sa isi foloseasca propria judecata sanatoasa pentru a evita orice comportament care ar putea fi interpretat de catre alte persoane drept hartuire sau hartuire sexuala.

PERFORMANTA

Fiecare dintre noi trebuie sa isi indeplineasca rolul dupa cum este solicitat si stabilit, sa ne conducem si sa actionam intr-o maniera profesionista consistenta in raport cu viziunea, misiunea, valorile de baza si standardele de performanta ale Companiei. Onestitatea si integritatea sunt esentiale eticii afacerii Companiei. Toate documentele care circula in interiorul sau sunt emise de Companie trebuie sa fie complete, corecte, pe inteles formulate si emise la momentul potrivit.

Directorul General este responsabilul final pentru realizarea acestor cerinte. Fiecare Director de Departament este responsabil pentru fiecare din membrii echipei sale. Toti membrii Companiei sunt obligati sa raporteze toate rapoartele aferente postului ocupat in mod corect si complet.

ANGAJAMENT PENTRU SIGURANTA

Siguranta este o cultura. Fiecare dintre noi trebuie sa isi indeplineasca rolul astfel incat sa se protejeze pe sine, beneficiarii, colegii de situatii periculoase. Ea nu este numai responsabilitatea unui singur departament care emite instructiunile de siguranta pentru intreaga Companie, ea este responsabilitatea fiecarui angajat si incepe de la varf. Angajatii nostri trebuie sa se simta in siguranta la locul de munca. Obiectivul nostru este ZERO accidente. Trebuie sa raportam imediat conducerii Companiei orice situatie de nesiguranta pe care nu o putem solutiona singuri.

ANGAJAMENT PENTRU EXCELENTA

In fata societatii, judecatorul actiunilor si comportamentului nostru, trebuie sa reprezentam Compania cu demnitate si intr-o maniera respectuoasa, sa luptam pentru imbunatatirea continua si maximizarea eficientei si sa muncim impreuna pentru atingerea obiectivului final de calitate a serviciilor si produselor oferite de Companie.

Controlul în Sistemul de Management Integrat

REVA SA se angajează să integreze practicile de sustenabilitate în toate aspectele operaționale, inclusiv în procesele sale periodice de planificare și control intern. Acest capitol va detalia modul în care indicatorii de performanță legați de sustenabilitate sunt integrați în procesele noastre de planificare și control intern și modul în care asigurăm fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor utilizate pentru managementul intern și comunicarea externă.

Aspectul 1: Indicatori de Performanță pentru Controlul Sustenabilității

În afară de indicatorii de performanță specificați în Codul Român al Sustenabilității, REVA SA colectează date pentru o serie de alți indicatori de performanță pentru a controla și monitoriza obiectivele sale de sustenabilitate. Acești indicatori includ, dar nu se limitează la, consumul de resurse naturale (cum ar fi apă, energie), cantitatea de deșeuri generate și gestionate, impactul social asupra comunităților locale și angajamentul angajaților față de practici durabile.

Aspectul 2: Asigurarea Fiabilității, Comparabilității și Coerenței Datelor

Pentru a asigura fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor utilizate în procesele noastre de planificare și control intern, REVA SA implementează următoarele măsuri:

- **Standarde și Proceduri Clare:** Avem standarde și proceduri clare pentru colectarea, înregistrarea și raportarea datelor legate de activitatea companiei. Acestea sunt comunicate și aplicate la nivelul întregii organizații, asigurând uniformitate și coerență în procesul de colectare a datelor.
- **Sisteme de Monitorizare și Raportare:** Utilizăm sisteme informatice specializate pentru a monitoriza și raporta datele legate de producție. Aceste sisteme sunt proiectate pentru a asigura integritatea și acuratețea datelor, facilitând analiza și evaluarea performanței noastre inclusiv în domeniul sustenabilității.
- **Verificare și Auditare:** Periodic, efectuăm verificări și audituri interne pentru a valida datele noastre și a ne asigura că respectăm standardele și procedurile stabilite. Aceste verificări și audituri sunt efectuate de personal specializat și independenți, pentru a asigura obiectivitatea și credibilitatea procesului.

Prin integrarea indicatorilor de performanță legați de sustenabilitate în procesele noastre de planificare și control intern și prin aplicarea unor standarde ridicate de fiabilitate și integritate a datelor, REVA SA demonstrează angajamentul său față de o gestionare responsabilă și eficientă a impactului său asupra mediului și societății.

Certificari si autorizatii

Știm că percepția clientului asupra calității se schimbă în timp, iar atitudinea companiei față de calitate se modifică și ea odată cu această percepție. Am încercat să întâmpinăm aceste schimbări cu cât mai mult profesionalism, iar a fi un profesionist înseamnă să știi cum să faci, când să faci și ce să faci.

Faptul că am dobândit experiența necesară de-a ști “cum se face” este atestată de certificările obținute cu organisme acreditate internațional:

- Certificat SR EN ISO 9001:2015 –Afer București
- Certificat SR OHSAS 18001 - Afer București
- Certificat ECM pentru funcția de mentenanță după regulamentul European 445/2011 –SconRail
- Certificat VPI nr.874
- Certificat EN 3834-2 –TUV SUD
- Certificat EN 41025-TUV SUD
- Certificat EN 15085-2 – TUV SUD
- DIN 27201-7 – W.S. CERT
- Autorizație furnizor feroviar seria AF, nr.6980 - Afer București
- Atestat Laborator Metrologie TM-12-02-17 – BRML Romania
- Autorizație ISCIR pentru reparare recipient metalic – ISCIR
- Certificat de omologare feroviară saboți frână LDH, LDE, LE
- Certificat de aprobare a managementului calitatii pentru fabricatie “Saboți de frână tip S1 și S2 pentru vagoane” - Afer București
- Certificat CE de examinare “Saboți de frână tip S1 și S2 pentru vagoane” - Afer București
- Autorizație Laborator CTC seria AL, nr. 538/2018; - Afer București
- Certificat CE de examinare de tip vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg(UE) 1304/2014 - Afer București
- Certificat CE de examinare de tip vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg(UE) 321/2013 - Afer București
- Certificat de aprobare a managementului calitatii pentru fabricatie vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor 1304/2014 - Afer București
- Certificat de verificare CE vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg (UE) 321/2013 - Afer București
- Certificat de verificare CE vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg (UE) 1304/2014 - Afer București



Sistemul de Stimulare pentru Sustenabilitate

În cadrul acestui capitol, REVA SA va prezenta modul în care obiectivele stabilite pentru salariați și conducere, precum și schemele de recompensare asociate, sunt orientate către atingerea obiectivelor de sustenabilitate și modul în care acestea sunt aliniate cu crearea de valoare pe termen lung. De asemenea, vom explora modul în care atingerea obiectivelor de sustenabilitate este integrată în evaluarea managementului de la cel mai înalt nivel.

Aspectul 1: Sistemul de Recompensare pentru Angajați și Manageri

REVA SA a implementat un sistem de recompensare care integrează obiectivele de sustenabilitate, atât financiare, cât și nefinanciare. Acest sistem este conceput pentru a motiva angajații și conducerea să își concentreze eforturile și resursele către inițiativele de sustenabilitate ale companiei. În cazul în care anumite obiective de sustenabilitate nu sunt încă integrate în sistemul de recompensare, acestea sunt în curs de planificare și implementare.

Aspectul 2: Monitorizarea Atingerii Obiectivelor

Atingerea obiectivelor convenite cu angajații și conducerea este monitorizată de către departamentele de resurse umane și management, în colaborare cu departamentele relevante responsabile de implementarea inițiativelor de sustenabilitate. Sunt utilizate instrumente precum evaluările de performanță, rapoartele de progres și feedback-ul direct pentru a evalua progresele și pentru a identifica oportunități de îmbunătățire.

Aspectul 3: Obiectivele de Sustenabilitate în Evaluarea Managementului de la Cel Mai Înalt Nivel

Obiectivele de sustenabilitate sunt integrate în evaluarea managementului de la cel mai înalt nivel. Conducerea executivă este responsabilă nu doar pentru atingerea obiectivelor financiare, ci și pentru progresele realizate în ceea ce privește obiectivele de sustenabilitate stabilite de companie. Această abordare asigură că sustenabilitatea este o prioritate strategică la nivelul organizației și că este încorporată în toate aspectele operaționale.

Aspectul 4: Schimbările Semnificative în Sistemul de Stimulare

Comparativ cu perioada de raportare anterioară, nu au fost identificate schimbări semnificative în sistemul de stimulare. Cu toate acestea, se remarcă un interes crescut din partea conducerii și a angajaților pentru integrarea obiectivelor de sustenabilitate în procesele de evaluare și recompensare, ceea ce indică o evoluție pozitivă a culturii organizaționale către sustenabilitate.

Prin intermediul acestui sistem de stimulare orientat către sustenabilitate, REVA SA își reafirmă angajamentul față de promovarea practicilor responsabile și durabile, asigurând că eforturile și realizările în acest domeniu sunt recunoscute și recompensate adecvat.

Implicarea Părților Interesate în Procesul de Sustenabilitate

În acest capitol, REVA SA va raporta modul în care părțile interesate relevante din punct de vedere social și economic sunt identificate și integrate în procesul său de sustenabilitate. De asemenea, vom discuta despre dialogul continuu cu părțile interesate și modul în care rezultatele acestui dialog sunt integrate în managementul sustenabilității.

Aspectul 1: Identificarea Părților Interesate

Pentru a identifica părțile interesate relevante, REVA SA utilizează o abordare participativă și consultativă. Metoda noastră implică analiza documentelor, interviuri cu părțile interesate cheie, precum și cercetări de piață publice. Identificăm acele grupuri și persoane care sunt afectate sau care au un interes semnificativ în activitățile și impactul nostru, inclusiv angajații, clienții, furnizorii, comunitățile locale, organizațiile neguvernamentale și autoritățile publice.

Aspectul 2: Categoriile de Părți Interesate

Părțile interesate pentru REVA SA sunt diverse și cuprind următoarele categorii:

- **Angajații:** Avem dialog și colaborare cu angajații noștri pentru a înțelege nevoile și preocupările lor legate de mediu de lucru, condiții de muncă și implicarea în inițiativele de sustenabilitate.
- **Clienții:** Ne angajăm să fim receptivi la feedback-ul clienților și să integrăm cerințele și așteptările lor în strategia noastră de sustenabilitate și în produsele și serviciile noastre.
- **Furnizorii:** Dialogăm cu furnizorii noștri pentru a promova practici durabile în lanțul nostru de aprovizionare și pentru a evalua și îmbunătăți impactul nostru colectiv asupra mediului și societății.
- **Comunitățile Locale:** Ne implicăm în comunitățile locale prin programe și inițiative care susțin dezvoltarea economică durabilă, educația și protecția mediului.

Aspectul 3: Structura Dialogului și Integrarea Rezultatelor

Dialogul cu părțile interesate este structurat în jurul unor întâlniri regulate, consultări publice, sondaje și alte mijloace de comunicare bidirecțională. Rezultatele acestui dialog sunt integrate în procesul nostru de sustenabilitate prin actualizarea politicilor și strategiilor, identificarea și prioritizarea inițiativelor de sustenabilitate și raportarea transparentă a progreselor și rezultatelor.

Prin angajamentul nostru continuu față de implicarea și colaborarea cu părțile interesate, REVA SA își reafirmă dedicarea sa față de o abordare sustenabilă și responsabilă în toate aspectele activității sale.

Inovație și Management de Produs pentru Sustenabilitate

În acest capitol, REVA SA va raporta modul în care produsele și serviciile noastre sunt îmbunătățite prin procese adecvate care cresc gradul de sustenabilitate al entității noastre. De asemenea, vom discuta

despre evaluarea impactului actual și viitor al produselor și serviciilor noastre în lanțul valoric și în ciclul lor de viață.

Aspectul 1: Managementul Produselor și Serviciilor pentru Sustenabilitate

În procesul nostru de management al produselor și serviciilor principale, de la crearea lor până la utilizare și reciclare, ținem cont de impactul acestora asupra aspectelor de sustenabilitate. Evaluăm constant impactul asupra mediului și comunităților noastre, luând în considerare utilizarea responsabilă a resurselor, reducerea deșeurilor și emisiilor, și promovarea unor practici durabile în întregul lanț de aprovizionare. Evaluarea impactului este realizată printr-o combinație de analize interne, consultări cu părțile interesate și utilizarea unor instrumente și standarde recunoscute la nivel internațional.

Aspectul 2: Promovarea Performanței Sustenabilității prin Inovare

În cadrul companiei noastre, promovăm performanța sustenabilității prin procesele noastre de inovare. Ne străduim să integrăm principii de sustenabilitate în fiecare etapă a dezvoltării produselor și serviciilor noastre, încurajând echipa noastră să identifice și să implementeze soluții inovatoare care să reducă impactul asupra mediului și să sporească beneficiile sociale și economice. Alocăm resurse și investim în cercetare și dezvoltare pentru a identifica noi tehnologii și practici care să ne ajute să ne îmbunătățim continuu performanța de sustenabilitate.

Aspectul 3: Efectul Proceselor de Inovare în Lanțul Valoric și Ciclul de Viață al Produsului

Procesele noastre de inovare pot avea un efect semnificativ în întregul lanț valoric și în cadrul ciclului de viață al produsului în ceea ce privește sustenabilitatea. De exemplu, prin adoptarea materialelor și tehnologiilor noi în procesul de producție, putem reduce amprenta noastră de carbon și impactul asupra resurselor naturale. De asemenea, inovațiile aduse fluxului de producție de către departamentul nostru Tehnic și de Proiectare pot îmbunătăți eficiența energetică și durabilitatea vagoanelor construite sau reparate.

Implicăm părțile interesate de-a lungul lanțului valoric în procesele noastre de inovare prin consultări și colaborări continue cu clienții și proprietarii de vagoane din România și Europa. Comunicăm deschis și transparent cu furnizorii, clienții și alte părți interesate pentru a identifica nevoile și oportunitățile de îmbunătățire în ceea ce privește sustenabilitatea.

Prin angajamentul nostru față de inovare și sustenabilitate, REVA SA demonstrează dedicarea sa continuă față de crearea de valoare pe termen lung pentru societate și mediu prin produse și servicii responsabile și inovatoare.

Utilizarea Resurselor Naturale

În acest capitol, REVA SA va raporta măsura în care resursele naturale sunt utilizate pentru ciclurile de viață ale produselor și serviciilor noastre.

Aspectul 1: Utilizarea Resurselor Naturale

Compania noastră utilizează o serie de resurse naturale în mod semnificativ în cadrul activităților sale. Printre acestea se numără:

- **Energie:** Folosim energie electrică și termică pentru operațiunile noastre de producție și administrare.
- **Apă:** Apa este un element esențial în procesele noastre de producție și pentru menținerea igienei și confortului în facilitățile noastre.
- **Materii prime:** Utilizăm diverse materiale și substanțe pentru fabricarea produselor noastre, precum metale, plastic, sticlă, hârtie și alte materiale.

Activitățile noastre pot influența, de asemenea, disponibilitatea și calitatea resurselor naturale, precum calitatea aerului și solului în zonele în care operăm.

Aspectul 2: Măsurarea Utilizării Resurselor Naturale

Pentru a măsura utilizarea resurselor naturale esențiale pentru activitățile noastre, monitorizăm consumul de energie, apă și materii prime în unități de măsură corespunzătoare, cum ar fi kilowați-oră, metri cubi sau tone. De asemenea, folosim indicatori specifici pentru fiecare tip de resursă pentru a ne asigura că evaluăm și gestionăm eficient utilizarea acestora.

În rapoartele destinate conducerii REVA prezintă mereu o analiză detaliată a consumului nostru de resurse naturale, evidențiind tendințele și schimbările semnificative în utilizarea acestora de-a lungul timpului. De asemenea, Departamentul Energetic furnizează detalii privind cele mai semnificative resurse utilizate, pentru a evidenția prioritățile noastre de optimizare și reducere a consumului.

Prin monitorizarea și raportarea utilizării resurselor naturale, REVA SA își asumă responsabilitatea de a gestiona durabil aceste resurse și de a reduce impactul asupra mediului înconjurător. Ne angajăm să identificăm și să implementăm în viitor soluții inovatoare și eficiente energetic pentru a minimiza utilizarea resurselor și pentru a promova un model de afaceri sustenabil și responsabil.

Managementul Resurselor

În cadrul acestui capitol, REVA SA va prezenta obiectivele, strategiile și măsurile adoptate pentru îmbunătățirea eficienței utilizării resurselor și protejarea mediului înconjurător.

Aspectul 1: Obiective și Termene de Realizare

Compania noastră își propune să atingă următoarele obiective în ceea ce privește eficiența utilizării resurselor și aspectele ecologice:

- Reducerea consumului de energie și apă cu 5% până în 2025 raportat la unitatea de produs.
- Creșterea utilizării surselor regenerabile la 5% din totalul energiei consumate până în 2030.

Aspectul 2: Strategii și Măsuri Concrete

Pentru a atinge aceste obiective, am implementat următoarele strategii și măsuri:

- Adoptarea tehnologiilor și proceselor mai eficiente din punct de vedere energetic în cadrul fabricii noastre, inclusiv instalarea de echipamente moderne și îmbunătățirea izolației termice.
- Investiții în surse de energie regenerabilă, cum ar fi panourile solare și eoliene, pentru a reduce dependența de combustibilii fosili.
- Implementarea unui sistem de management al apei care să reducă pierderile și să promoveze reciclarea apei utilizate în procesele noastre.
- Optimizarea proceselor de producție și logistica pentru a minimiza risipa de materiale și a crește reciclarea și reutilizarea.

Aspectul 3: Evaluarea Atingerii Obiectivelor Anterioare

Până în prezent, am realizat progrese semnificative în atingerea obiectivelor noastre stabilite anterior. Consumul de energie a fost redus în ultimii doi ani. Cu toate acestea, în ceea ce privește productivitatea materialelor, nu am atins încă obiectivul propus, fiind în continuare în proces de identificare a celor mai eficiente strategii.

Aspectul 4: Riscuri și Impact Negativ

Principalele riscuri identificate sunt legate de fluctuațiile prețurilor la energie și materii prime, precum și de schimbările climatice care pot afecta disponibilitatea și calitatea resurselor naturale. Pentru a gestiona aceste riscuri, monitorizăm îndeaproape tendințele pieței și ne angajăm să dezvoltăm alternative și soluții de rezervă.

Aspectul 5: Schimbări Semnificative

Comparativ cu perioada de raportare anterioară, am observat o creștere a focalizării pe utilizarea eficientă a resurselor și o intensificare a eforturilor noastre în implementarea practicilor sustenabile în toate aspectele operațiunilor noastre.

Prin adoptarea unor strategii și măsuri eficiente, REVA SA își asumă angajamentul de a gestiona responsabil resursele și de a contribui la conservarea mediului înconjurător în beneficiul generațiilor viitoare.

Emisii relevante pentru climă



REVA SA acorda o importanță deosebită problematicii mediului înconjurător și ampretei pe care activitatea companiei o are asupra mediului.

La nivelul societății există implementate un complex de norme și proceduri cu rol de monitorizare a implicațiilor activității asupra mediului și un departament dedicat care monitorizează și administrează centralizat problemele de mediu.

Totodată la nivelul REVA SA există Departamentul de management integrat al cărui specialiști se asigură permanent că activitatea companiei se desfășoară cu respectarea tuturor normelor în vigoare referitoare la protejarea mediului înconjurător.

Prin toate activitățile sale, REVA SA caută să protejeze mediul și resursele sale și să promoveze un comportament responsabil față de acesta.

Obiectivul REVA: Zero amenzi de mediu!

În conformitate cu Criteriul 13 al raportului nostru de sustenabilitate, ne concentrăm pe raportarea și gestionarea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES), având în vedere importanța lor în combaterea schimbărilor climatice și în promovarea unui mediu mai curat și mai sustenabil.

Aspectul 1: Identificarea Sursei de Emisii și Provocări

Principalele surse de emisii de GES în cadrul companiei noastre includ procesele de producție, transportul și utilizarea energiei. Provocările majore legate de emisiile relevante pentru climă includ optimizarea eficienței energetice în procesele noastre de producție și reducerea amprente de carbon a lanțului nostru de aprovizionare.

Aspectul 2: Obiectivele pentru Reducerea Emisiilor

Ne-am angajat să reducem emisiile noastre de GES și să creștem utilizarea surselor regenerabile de energie. Obiectivele noastre includ reducerea emisiilor specifice de carbon pe unitatea de producție cu un anumit procent până la o anumită dată, precum și creșterea proporției de energie regenerabilă utilizată în operațiunile noastre.

Aspectul 3: Strategii și Măsuri Concrete

Pentru a atinge aceste obiective, am implementat strategii și măsuri concrete, cum ar fi modernizarea echipamentelor pentru a fi mai eficiente din punct de vedere energetic, promovarea transportului durabil și vizam viitoare investiții în surse de energie regenerabilă, precum panouri solare sau turbine eoliene.

Aspectul 4: Evaluarea Progresului

Monitorizăm și evaluăm în mod regulat progresul nostru către atingerea obiectivelor stabilite. Raportăm transparență în privința gradului de îndeplinire a acestor obiective și identificăm eventualele obstacole sau întârzieri în atingerea lor.

Aspectul 5: Valori de Referință și Metode de Calcul

Pentru a calcula emisiile de GES și pentru a evalua progresul în reducerea lor, folosim valori de referință bazate pe standardele internaționale, inclusiv anul de bază specificat pentru calculele de reducere, factorii de emisie relevanți și regimurile de raportare stabilite conform Protocolului privind GES.

Prin raportarea transparentă și angajamentul nostru continuu pentru reducerea emisiilor de GES, ne asigurăm că punem umarul activ la eforturile globale de combatere a schimbărilor climatice și de protejare a mediului înconjurător pentru generațiile viitoare.

Drepturile Salariaților

În cadrul raportului nostru de sustenabilitate, ne angajăm să evidențiem modul în care respectăm standardele recunoscute la nivel național și internațional privind drepturile salariaților. De asemenea, ne propunem să dezvăluim cum încurajăm implicarea personalului în managementul sustenabilității și care sunt obiectivele noastre în acest sens, precum și ce rezultate am obținut până în prezent și care sunt riscurile identificate.

Aspectul 1: Obiectivele privind respectarea drepturilor salariaților

Ne-am fixat obiective clare în ceea ce privește respectarea drepturilor salariaților, inclusiv standardele naționale și internaționale, condițiile de muncă, respectarea drepturilor sindicale, drepturile salariaților la informare, protecția sănătății și securitatea muncii. Suntem atenți la atingerea acestor obiective, angajându-ne să evaluăm și să îmbunătățim constant condițiile de muncă și tratamentul salariaților.

Aspectul 2: Strategii și măsuri concrete

Adoptăm strategii și măsuri concrete pentru respectarea drepturilor salariaților, depășind adesea cerințele legale. Promovăm un mediu de muncă sigur și sănătos, oferind programe de formare și dezvoltare profesională, facilitând comunicarea deschisă și transparentă și asigurând respectarea drepturilor sindicale.

Aspectul 3: Implicarea salariaților în managementul sustenabilității

Încurajăm implicarea salariaților în managementul sustenabilității prin intermediul consultărilor periodice, sesiunilor de feedback și implicarea lor în luarea deciziilor care afectează mediul de lucru și comunitatea în care operăm.

Aspectul 4: Operațiuni internaționale și respectarea regulilor internaționale

Ca o companie care operează la nivel internațional, respectăm regulile și standardele internaționale referitoare la drepturile salariaților în toate țările în care salariații nostri sunt delegați uneori.

Aspectul 5: Riscuri semnificative

Identificăm și gestionăm riscurile semnificative care ar putea afecta drepturile salariaților, inclusiv cele legate de condițiile de muncă, relațiile cu părțile interesate și schimbările legislative sau economice.

Aspectul 6: Schimbările semnificative

Vom descrie orice schimbări semnificative în privința drepturilor salariaților, evidențiind progresele realizate și orice provocări întâlnite.

Prin abordarea acestor aspecte și prin angajamentul nostru constant față de respectarea drepturilor salariaților, ne străduim să creăm un mediu de lucru echitabil, sigur și motivant pentru toți angajații noștri.

Oamenii noștri



Credem cu tărie că un mediu de lucru performant se poate construi doar având oameni alături, pentru că așa cum oamenii au personalități, companiile au cultura organizațională, iar cultura organizațională este ceea ce se întâmplă în realitate și nu ceea ce apare pe pereți.

De cele mai multe ori termenul de „angajat” desemnează un individ ce are o relație în baza unui contract de muncă.

Noi, atunci când spunem „angajat” spunem OM, iar oamenii au nevoie să știe care este contribuția aptitudinilor și competențelor lor în rezultatul final.

Suntem conștienți că mediul organizațional trebuie să satisfacă nevoia de sens a celor care activează în interiorul său, de aceea prioritatea este găsirea omului potrivit în locul potrivit.

Managerii noștri încearcă în permanență să își conducă oamenii spre creștere și dezvoltare, încurajându-i să își împărtășească ideile, să își propună obiective personale și profesionale care să le ofere un orizont în carieră.

Grija față de oameni nu se oprește la poarta companiei, REVA fiind un important agent economic în zonă, intervine de câte ori are ocazia și posibilitatea în rezolvarea problemelor comunității.

Beneficii oferite angajatilor

- Pachet servicii medicale Business oferit de clinicile Medlife
- Tichete cadou oferite cu ocazia sarbatorilor
- Tichete de masa
- Voucher de vacanta sau prima de vacanta (la alegerea salariatului)
- Prime cu ocazia zilei de nastere
- Transport spre/dinspre locul de munca decontat 80%

Securitate si sanatate la locul de munca



Asa cum oamenii au personalitati, companiile au culturi organizationale, iar siguranta la locul de munca este misiunea noastra de zi cu zi.

Prin sesiuni de instruire concepute sa fie asimilate si respectate de catre toti angajatii companiei am reusit sa crestem in fiecare gradul de constientizare a importantei sigurantei si sanatatii ocupationale.

Cabinet medical permanent

Prim-ajutor de urgenta

Medicina muncii

Toti salariatii REVA SA pot beneficia de pachete de preventive medicala oferite de Medlife. Abonamentul Business al Medlife este cel mai complex dintre cele oferite de clinica noastra partenera si este un beneficiu real de inalta calitate de care se bucura toti angajatii companiei noastre.

Preventia si combaterea bolilor profesionale sunt o preocupare permanenta in companie

Egalitate de Șanse

În cadrul raportului nostru de sustenabilitate, ne angajăm să oferim informații despre obiectivele și măsurile adoptate pentru promovarea egalității de șanse și a diversității, sănătatea și securitatea în muncă, integrarea imigranților și a persoanelor cu dizabilități, salarizarea echitabilă și asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată pentru toți angajații noștri. De asemenea, vom prezenta modul în care vom implementa aceste măsuri în viitor.

Aspectul 1: Obiectivele privind egalitatea de șanse și diversitatea

Ne-am fixat obiective clare în ceea ce privește promovarea egalității de șanse și a diversității în cadrul companiei noastre. Aceste obiective includ asigurarea unei plăți corespunzătoare pentru toți angajații, crearea unui mediu de lucru incluziv și respectuos, și promovarea unui echilibru între viața profesională și cea personală pentru toți membrii echipei noastre.

Aspectul 2: Strategii și măsuri concrete

Pentru a promova egalitatea de șanse și diversitatea, am adoptat strategii și măsuri concrete. Acestea includ recrutarea activă a candidaților din diferite medii și categorii sociale, oferirea de programe de formare și dezvoltare profesională pentru toți angajații, și promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect și incluziune. De asemenea, ne-am angajat să asigurăm o remunerație echitabilă pentru toți membrii echipei noastre și să facilităm flexibilitatea în programul de lucru pentru a permite un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală.

Aspectul 3: Evaluarea și raportarea progresului

Vom evalua periodic progresul în atingerea obiectivelor noastre și vom raporta transparent rezultatele obținute. În cazul în care nu am reușit să atingem anumite obiective, ne propunem să identificăm și să abordăm factorii care au împiedicat progresul, și să adaptăm strategiile noastre pentru a îmbunătăți eficacitatea măsurilor noastre.

Prin angajamentul nostru pentru egalitatea de șanse și diversitate, ne străduim să creăm un mediu de lucru echitabil, incluziv și respectuos pentru toți angajații noștri.

Calificări

REVA SA își asumă responsabilitatea de a promova și dezvolta abilitățile și competențele tuturor salariaților săi pentru a participa activ la viața profesională și pentru a se adapta la schimbările demografice într-un mod eficient și sustenabil. În acest scop, compania a stabilit obiective clare și a luat măsuri concrete pentru a sprijini creșterea nivelului de educație, dezvoltarea competențelor, gestionarea sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor aduse de modificările demografice.

Aspectul 1: Obiectivele pentru promovarea capacității salariaților:

REVA SA își propune să ofere programe de formare și asistență pentru îmbunătățirea competențelor în diferite domenii relevante pentru activitatea companiei. Acest lucru include inițiative pentru creșterea nivelului de educație al angajaților, sprijinindu-i în dobândirea de noi competențe și cunoștințe necesare pentru a face față cerințelor în schimbare ale pieței.

De asemenea, compania urmărește să promoveze un program de management al sănătății, oferind servicii și resurse pentru a îmbunătăți starea de sănătate și bunăstarea generală a angajaților săi, în colaborare cu clinici private locale sau naționale.

REVA SA își propune să investească în digitalizare și tehnologie pentru a eficientiza procesele și a spori productivitatea, oferind în același timp oportunități de dezvoltare profesională pentru angajați în domeniul digital.

Compania are în vedere și abordarea provocărilor aduse de schimbările demografice, precum îmbătrânirea forței de muncă, prin implementarea unor politici și programe care să încurajeze angajarea și retenția tinerilor și a persoanelor mai în vârstă.

Aspectul 2: Strategii și măsuri concrete:

REVA SA a dezvoltat programe de formare adaptate nevoilor individuale ale angajaților, oferind acces la cursuri online, seminarii și training-uri interne și externe pentru a îmbunătăți competențele lor profesionale.

Compania a implementat servicii de asistență medicală pentru a promova sănătatea și bunăstarea angajaților, inclusiv campanii de conștientizare și măsuri preventive pentru gestionarea stresului și a echilibrului între viața profesională și cea personală.

REVA SA a investit în tehnologie și infrastructură digitală pentru a sprijini munca la distanță și colaborarea virtuală, facilitând astfel accesul la informații și resurse și promovând flexibilitatea în mediul de lucru.

Compania a dezvoltat programe menite a susține dezvoltarea profesională și personală a angajaților, oferindu-le sprijin și îndrumare în atingerea obiectivelor lor de carieră.

Aspectul 3: Evaluarea obiectivelor:

REVA SA va evalua periodic progresele în atingerea obiectivelor stabilite și va identifica eventualele obstacole sau dificultăți întâmpinate în implementarea măsurilor propuse.

În cazul în care anumite obiective nu au fost îndeplinite, compania va analiza și va ajusta strategiile și programele pentru a asigura o abordare mai eficientă și pentru a răspunde mai bine nevoilor angajaților săi.

Prin aceste măsuri și inițiative, REVA SA își reafirmă angajamentul față de dezvoltarea și susținerea personalului său, promovând o cultură a învățării și a creșterii continue în cadrul organizației.

Drepturile Omului

Respectarea drepturilor omului reprezintă un angajament esențial pentru entitatea noastră. În cadrul raportului nostru de sustenabilitate, ne propunem să evidențiem strategiile și obiectivele stabilite pentru asigurarea acestui aspect vital, atât în operațiunile noastre interne, cât și în întregul lanț valoric în care ne desfășurăm activitatea.

Unul dintre obiectivele noastre cheie este de a promova și de a respecta drepturile omului în toate aspectele legate de activitatea noastră. Ne-am asumat angajamentul de a dezvolta și de a implementa strategii și măsuri concrete care să asigure respectarea acestor drepturi, atât în interiorul organizației noastre, cât și în relația cu partenerii noștri de afaceri și alte părți interesate. Atingerea acestor obiective este continuu monitorizată pentru a asigura progresul constant în această direcție.

În ceea ce privește strategiile și măsurile concrete adoptate, ne-am concentrat pe implementarea unui cadru robust de politică și proceduri care să promoveze și să apere drepturile omului. Acestea includ politici interne clare împotriva muncii forțate, exploatării copiilor prin muncă și a altor forme de exploatare. De asemenea, am dezvoltat programe de formare și conștientizare pentru angajați și partenerii noștri de afaceri, cu scopul de a promova înțelegerea și respectarea drepturilor omului în toate aspectele activității noastre.

În ciuda eforturilor noastre constante, recunoaștem că sunt necesare evaluări continue pentru a asigura că obiectivele noastre sunt atinse în mod eficient. Prin urmare, monitorizăm și evaluăm constant impactul strategiilor noastre și facem ajustările necesare pentru a ne îmbunătăți performanța în acest domeniu vital.

Totodată, suntem conștienți de riscurile semnificative care pot afecta drepturile omului în cadrul activităților noastre, produsele și serviciile pe care le oferim, precum și în relațiile noastre cu părțile interesate. Identificarea și evaluarea acestor riscuri sunt parte integrantă a angajamentului nostru pentru drepturile omului și ne permite să luăm măsuri proactive pentru a minimiza impactul lor negativ.

În concluzie, respectarea drepturilor omului rămâne un pilon fundamental al angajamentului nostru pentru sustenabilitate. Prin obiectivele stabilite, strategiile adoptate și evaluările continue, ne dedicăm să promovăm și să apărăm aceste drepturi esențiale, atât în cadrul organizației noastre, cât și în întregul lanț valoric al activității noastre.

Protecția datelor cu caracter personal



Protecția datelor este importantă pentru noi!

Depunem toate eforturile pentru a proteja confidențialitatea datelor cu caracter personal prin respectarea tuturor normelor și reglementărilor în vigoare privind protecția datelor, inclusiv Regulamentul general (UE) 2016/679 privind protecția datelor ("RGPD").

La utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, REVA SA respectă cu strictețe prevederile legale în vigoare privind protecția datelor. Dreptul de utilizare a datelor cu caracter

personal și a datelor cu caracter anonim revine societății REVA SA în limitele prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor persoanelor vizate descrise în continuare.

Deoarece dorim să protejăm cu cea mai mare eficiență datele cu caracter personal, am actualizat politica noastră de confidențialitate în conformitate cu cerințele RGPD, disponibilă pe site-ul REVA SA.

Politica de confidențialitate web

Ca parte a responsabilității sale sociale, REVA SA se angajează să respecte toate normele și reglementările în vigoare privind protecția datelor, inclusiv Regulamentul general (UE) 2016/679 privind protecția datelor ("RGPD") și depunem toate eforturile pentru a proteja confidențialitatea datelor cu caracter personal.

La utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, REVA SA respectă cu strictețe prevederile legale în vigoare privind protecția datelor. Dreptul de utilizare a datelor cu caracter personal și a datelor cu caracter anonim revine societății REVA SA în limitele prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor persoanelor vizate.

Cetățenia Corporativă

REVA SA își asumă responsabilitatea de a contribui la cetățenia corporativă în Simeria, județul Hunedoara și România. Aceasta presupune implicarea activă în viața comunității și sprijinirea aspectelor sociale, ecologice, culturale și economice, dincolo de activitățile sale de bază. Prin dialogul cu oamenii, instituțiile și asociațiile din comunitate, REVA SA își propune să promoveze dezvoltarea durabilă și echitabilă în societate.

Pentru a-și atinge obiectivele în acest sens, REVA SA implementează următoarele strategii și măsuri concrete:

- **Sprijinirea proiectelor sociale și de mediu:** REVA SA investește în proiecte care au un impact pozitiv asupra comunității locale, precum programe de educație, protecția mediului și susținerea grupurilor vulnerabile.
- **Colaborare cu comunitatea:** Compania desfășoară activități de dialog și colaborare cu membrii comunității, pentru a identifica nevoile și prioritățile acestora și pentru a dezvolta soluții sustenabile în parteneriat cu aceștia.
- **Monitorizarea și gestionarea riscurilor:** REVA SA analizează și evaluează constant impactul activităților sale asupra comunității și identifică riscurile semnificative care ar putea afecta aceasta. Prin identificarea și gestionarea acestor riscuri, compania se asigură că contribuie în mod pozitiv la dezvoltarea durabilă a comunității.

Urmatoarele inițiative vor fi integrate în Declarația de Sustenabilitate a REVA SA pentru a evidenția angajamentul companiei față de cetățenia corporativă, subliniind importanța implicării active în comunitate și sprijinirii inițiativelor locale pentru a promova o dezvoltare echilibrată și durabilă.

Politica de responsabilitate sociala



În 27 aprilie 2020, în plină criza sanitară, REVA SA a donat DSP Hunedoara un aparat performant de diagnosticare COVID-19. Este vorba despre un aparat performant Real Time PCR pentru diagnosticarea infectării cu COVID-19.

Aparatul este o donație pentru Direcția de Sănătate Publică din partea REVA Simeria – grup GRAMPET și a devenit funcțional în cel mai scurt timp (montare, calibrare, instruirea personalului etc), în beneficiul cetățenilor municipiului Deva și ai județului Hunedoara.

Primăria Deva în calitate de partener a suportat contravaloarea testării pentru 5.000 de deveni, prin achiziționarea kit-urilor de testare.

De asemenea, municipalitatea a contribuit cu amenajarea spațiului special în care aparatul funcționează.

Noul aparat donat de REVA SA și aflat acum la dispoziția Direcției Județene de Sănătate Publică Hunedoara este unul performant, care permite efectuarea a 86 de teste pe oră, rezultatele fiind disponibile în aceeași zi, efortul companiei fiind în acest caz de 117.175 ron.

 Am susținut cu toate eforturile, lupta împotriva pandemiei!

În anul 2021 REVA SA a sponsorizat Inițiativa Jurnaliștilor de Investigatii cu suma de 44.061 Ron și a participat activ în calitate de membru în consiliile de administrație a Clubului Sportiv CFR Simeria și a Colegiului Tehnic Anghel Saligny din Simeria.

Școala de ucenici

*„Dă-i omului un peste și va avea de mâncare o zi. Învăță-l să pescuiască și va avea de mâncare o viață. ”
(proverb chinezesc)*

Șansa la un viitor mai bun este filozofia de la care a pornit proiectul de suflet al companiei - „Școala de ucenici”. La demararea acestui proiect 59 de tineri care urmau să părăsească sistemul de protecție al copilului au fost „adoptați” de către companie. Aceștia au învățat, cu ajutorul organizației noastre să se gospodărească singuri și au învățat meserii datorită mentorilor din uzină, șefii atelierelor, unde au fost distribuiți.

În prezent în companie mai lucrează 7 ucenici, în timp ei devenind angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Educație și sport

REVA S.A. a sprijinit în mod constant instruirea și pregătirea copiilor și juniorilor de la C.S. CFR Simeria (secțiile fotbal, baschet, handbal și karate) .

Datorită implicării REVA S.A., C.S. CFR Simeria are rezultate foarte bune la secția de karate campion mondial Vesa Ionuț, campion național la karate și echipele de copii și juniori de la secția de fotbal care domină competițiile la nivel județean.

C.S. CFR Simeria îl are pe Dragoș Danciu component al echipei naționale a României de fotbal U-16 care a participat deja la 3 turnee cu echipa națională a României, evoluțiile sale fiind apreciate de staff-ul tehnic al echipei naționale a României.

Ca urmare a implicării financiare a REVA S.A., C.S. CFR Simeria are un număr de 6 jucători în selecționata județului Hunedoara, juniori născuți în anul 2004.

REVA S.A. prin iubitorii de sport care sunt angajați ai societății au participat în ultimii 10 ani la competițiile organizate de C.S. CFR Simeria.

Pentru a evalua eficacitatea eforturilor sale în promovarea cetățeniei corporative, REVA SA utilizează criteriile de performanță specifice prevăzute de GRI-SRS 413-1 care monitorizează numărul de activități în care au fost implicate comunitățile locale, evaluările de impact și programele de dezvoltare, precum și alte aspecte relevante legate de implicarea și consultarea comunității locale. Prin monitorizarea și raportarea acestor informații, REVA SA își va asigura că acțiunile sale sunt în conformitate cu cele mai bune practici în domeniul cetățeniei corporative.

Influența Politică

REVA SA își asumă responsabilitatea de a raporta toate contribuțiile semnificative legate de procedurile de adoptare de acte normative, precum și toate modalitățile de finanțare a activității partidelor politice și a campaniilor electorale. Acest lucru este esențial pentru transparența și integritatea procesului politic și pentru asigurarea unei practici etice în mediul de afaceri.

REVA SA va raporta la ce organizații neguvernamentale active din punct de vedere politic este membră. Prin colaborarea cu aceste organizații, compania își exprimă angajamentul față de valorile și principiile democratice și sprijină inițiativele care promovează buna guvernare și transparența în procesul politic.

Conduită Conform Legii și a Liniiilor Directoare

REVA SA își asumă angajamentul de a se conforma legilor și liniilor directoare aplicabile, evitând comportamentul ilegal și corupția în toate aspectele activității sale. Pentru a asigura respectarea acestui angajament, compania a implementat măsuri, standarde, sisteme și procese eficiente.

Obiective și Planificare

Compania își propune să stabilească obiective clare în ceea ce privește conduita conformă cu legea și liniile directoare în relație cu propria sa activitate, furnizori și alte părți interesate.

Strategii și Măsuri de Prevenire

Pentru prevenirea comportamentului ilegal și, în special, a corupției, REVA SA a implementat strategii și măsuri concrete. Acestea includ politici și proceduri clare, programe de formare și conștientizare pentru angajați, precum și sisteme de monitorizare și raportare pentru detectarea și sancționarea încălcărilor legale.

Verificarea Implementării și Responsabilități

Implementarea strategiilor, măsurilor, standardelor, sistemelor și proceselor este verificată periodic pentru a asigura conformitatea continuă.

Informarea Managerilor și Angajaților

Managerii și angajații sunt informați cu privire la măsurile, standardele, sistemele și procesele aplicate pentru a evita comportamentul ilegal și corupția. REVA SA oferă sesiuni de formare și materiale informative pentru a asigura o înțelegere adecvată a politicilor și procedurilor anti-corupție.

Atingerea Obiectivelor și Riscuri Identificate

Compania raportează dacă și în ce măsură obiectivele stabilite au fost atinse și explică orice dificultăți întâmpinate în acest proces. De asemenea, sunt identificate și raportate orice riscuri semnificative care ar putea afecta integritatea în cadrul companiei și relațiile cu părțile interesate.

Prin implementarea acestor măsuri și practici, REVA SA demonstrează angajamentul său ferm față de conduita etică, respectarea legilor și promovarea integrității în toate aspectele afacerilor sale

Raportare Conform Taxonomiei U.E.

Pentru a asigura conformitatea și raportarea corectă conform Taxonomiei UE în cadrul raportării de sustenabilitate a REVA SA, este esențial să se respecte Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului (UE) 2019/2088, cunoscut ca „Regulamentul privind taxonomia”.

Conform acestui regulament, entitățile care fac obiectul unei obligații de a publica informații nefinanciare, inclusiv REVA SA, trebuie să includă în declarațiile lor informații privind modul și măsura în care activitățile întreprinderii sunt asociate cu activități economice care se califică drept durabile din punct de vedere al mediului.

Pentru a stabili sustenabilitatea unei activități economice, Regulamentul stabilește șase obiective de mediu, iar contribuția substanțială la unul sau mai multe dintre acestea, fără a prejudicia celelalte obiective, este un criteriu esențial.

Obiectivele de mediu stabilite de Regulamentul (UE) 2020/852 sunt următoarele:

- **Atenuarea schimbărilor climatice:** Această activitate se califică dacă contribuie substanțial la stabilizarea concentrațiilor de gaze cu efect de seră în atmosferă, conform obiectivului de temperatură al Acordului de la Paris.
- **Adaptarea la schimbările climatice:** Activitatea se califică dacă include soluții de adaptare care reduc riscul efectelor negative ale schimbărilor climatice asupra activității economice sau asigură prevenirea sau reducerea riscului negativ asupra persoanelor, naturii sau activelor.
- **Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine:** Activitatea se califică dacă contribuie la obținerea stării bune a corpurilor de apă sau la protejarea resurselor de apă și a celor marine.
- **Tranziția către o economie circulară:** Această activitate se califică dacă contribuie la tranziția către o economie circulară, inclusiv prin prevenirea generării de deșeuri și reciclare.
- **Prevenirea și controlul poluării:** Activitatea se califică dacă contribuie substanțial la protecția mediului împotriva poluării și îmbunătățirea calității aerului, a apei și a solului.
- **Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor:** Activitatea se califică dacă contribuie la protejarea și refacerea biodiversității și a ecosistemelor, inclusiv la protejarea ecosistemelor care sunt deja în stare bună.

În plus, este important să se respecte metodologia și normele de raportare specificate în Regulamentul delegat (UE) 2021/2178 al Comisiei Europene.

Prin includerea acestor informații în declarația sa de sustenabilitate, REVA SA demonstrează angajamentul său față de investițiile durabile și respectul față de mediul înconjurător conform standardelor impuse de Uniunea Europeană.

Angajament final

Conducerea REVA SA acorda o importanta deosebita conceptului de dezvoltare durabila a business-ului. Alaturi de rezultatele financiare, managementul companiei este permanent preocupat de aspectele fundamentale de natura non-financiara, precum: practici de responsabilitate sociala, crearea unui mediu de lucru care pune accent pe dezvoltarea echipei, investitii in proiecte de natura educationala si sociala, diminuarea amprentei lasata de activitatea curenta asupra mediului inconjurator.

In viitor, REVA SA isi mentine angajamentul de a ramane o companie responsabila care sustine valorile care au consacrat-o de-a lungul existentei de peste 155 ani.

In continuare REVA SA va mentine nivelul de implicare in viata comunitatii din care cu mandrie face parte.

Consiliu Administratie REVA SA

presedinte

d-na Anca Toader



Bibliografie:

Uniunea Europeană. (2014). Directiva 2014/95/EU a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 privind divulgarea informațiilor nefinanciare și a informațiilor referitoare la diversitatea în cadrul anumitor entități.

Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

Ministerul Finanțelor Publice (MFP). (2016). Ordinul nr. 1938/2016 privind divulgarea de informații nonfinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite entități.

Disponibil la: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/178832>

Ministerul Finanțelor Publice (MFP). (2018). Ordinul nr. 3456/2018 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a reglementărilor contabile conforme cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară, inclusiv a celor adoptate în aplicarea Directivei 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului.

Disponibil la: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/211695>

Banca Națională a României (BNR). (2016). Ordinul nr. 7/2016 privind informarea publică de către instituțiile de credit și instituțiile financiare nebancare.

Disponibil la: https://www.bnr.ro/files/d/Reglementari/Ordine/norma_7_2016.pdf

Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF). (2017). Norma ASF nr. 1/2017 privind raportarea de către entitățile supravegheate a informațiilor pe baza cărora se asigură monitorizarea și supravegherea pe bază de riscuri.

Disponibil la: https://www.asfromania.ro/images/documente/legislatie/2017/NORMA_01_2017.pdf

Forma prezente raportari a fost aleasa in functie de recomandarile din Hotărârea Guvernului nr. 1117/2023 pentru aprobarea Codului Român al Sustenabilității.

Aceasta bibliografie cuprinde sursele principale de legislație europeană și națională referitoare la comunicarea informațiilor nefinanciare și raportarea de sustenabilitate, precum și la normele de aplicare a acestora în România.

