

## AS METAL COM SRL

Sediul social in **Bucuresti; sectorul 4; Sos. Berceni; nr. 104G; cod 041919;**  
Inregistrata la R.C.: **J40/2499/1993;** Cod fiscal: **RO 3272093;**  
Tel/fax: **021-334.37.84** si **334.69.40;** E-mail **info@asmetal.ro.**

MANUAL SI RAPORT  
SOCIAL SI ETIC

**COD : MRSE**  
**ED: 1 / REV: 0/11.12.2023**

Prezentul document nu poate fi copiat, folosit sau facut cunoscut altor persoane, cu exceptia cazului in care exista o autorizare scrisa din partea societatii.

Originalul acestui document se afla pe reseaua interna de calculatoare. In cazul tiparirii, exemplarul tiparit se va considera ca fiind numai de referinta si este in vigoare atata timp cat versiunea si data emiterii sunt conforme cu originalul. Responsabilitatea directa a persoanei ce utilizeaza manualul este sa verifice ca orice copie tiparita sa fie la zi, completa si In vigoare.

	<b>Elaborat</b>	<b>Verificat</b>	<b>Aprobat</b>
Nume si prenume	Liliana POPESCU	Georgeta DIRJAN	Constantin APOSTOL
Functie	RMI	Director General adj.	Director General
Data	11.12.2023	11.12.2023	11.12.2023
Semnatura			

## EVIDENTA REVIZII

<b>Nr. Ed./ Revizie</b>	<b>Descriere succinta modificare</b>	<b>Cap. Modificat</b>	<b>Cauza modificare</b>	<b>Data Modific.</b>	<b>Semnat</b>
1/0/ 11.12.2023	Editie initiala	-	-	-	Constantin APOSTOL

CUPRINS :	
PREFATĂ .....	3
1. DOMENIUL DE APLICARE ȘI CERINȚELE ASI.....	4
2. PĂRȚILE INTERESATE IMPLICATE .....	4
3. SELECȚIA ȘI EVALUAREA FURNIZORILOR.....	5
4. DOCUMENTE DE REFERINTA.....	7
5. DREPTURILE OMULUI ȘI DILIGENȚA NECESARĂ .....	8
6. DIVERSITATEA DE GEN ȘI EMANCIPAREA FEMEILOR .....	9
7. POPOARELE INDIGENE.....	12
8. CONSIMȚĂMÂNTUL LIBER, PREALABIL ȘI ÎN CUNOȘTINȚĂ DE CAUZĂ AL POPOARELOR INDIGENE.....	15
9. PATRIMONIUL SACRU ȘI CULTURAL AL POPOARELOR INDIGENE .....	15
10. REORGANIZARE ȘI RELOCARE.....	15
11. POPULAȚIILE ȘI ORGANIZAȚIILE AFECTATE.....	16
12. ZONE DE CONFLICT CU RISC RIDICAT .....	17
13. LEGEA PRIVIND SCLAVIA MODERNĂ, FORME DE SCLAVIE MODERNĂ.....	18
14. MUNCA COPILOR.....	18
15. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE.....	23
16. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ.....	24
17. CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE ȘI FAVORABILE .....	25
18. IMPORTANȚA SĂNĂTĂȚII ȘI A SIGURANȚEI ÎN MEDIUL DE LUCRU.....	25

## PREFATA

Compania AS METAL COMCOM a fost înființată în 1993 având ca membri fondatori pe Gheorghe și Constantin Apostol. În primii ani a dezvoltat activități de consultanță în domeniul reciclării deșeurilor metalice precum și operațiuni de import-export în comision sau în nume propriu.

În anul 2000 a fost achiziționat actualul site de producție în suprafață de aproximativ 33 500 m<sup>2</sup>, situat în cadrul platformei industriale IMGB, București Sud. În perioada de preaderare a României la UE, compania noastră a fost direct implicată în realizarea unor studii de caz privind fluxurile de deșeuri VSU (vehicule scoase din uz), precum și DEEE (deșeuri de echipamente electrice și electrocasnice).

În paralel, am acționat constant pentru a dezvolta tehnologiile de reciclare a deșeurilor din aluminiu.

Fluxurile noastre tehnologice au fost concepute pentru a putea obține o gamă largă de aliaje din aluminiu provenite din deșeuri care să ofere o resursă alternativă la producția aceluiași tipologii de aliaje realizate cu resurse minerale.

În anul 2009 compania noastră s-a alăturat grupului industrial FECS Italia, cu sediul în apropiere de Bergamo, care procesează deșeuri din aluminiu recuperând aproape întreaga cantitate, evitând generarea de deșeuri, reducând emisiile de CO<sub>2</sub> și concentrându-se asupra reciclării a ceea ce anterior a fost considerat deșeu.

## 1. DOMENIUL DE APLICARE SI CERINTELE ASI

Sectorul aluminiului a cunoscut o creștere puternică în ultimii ani, atât la nivel mondial, cât și la nivel național, România ocupând un loc important în ceea ce privește producția acestui metal.

Având în vedere potențialul caracter critic al sectorului, unii operatori au simțit nevoia unui standard internațional pentru protejarea drepturilor omului și a mediului în întregul lanț de aprovizionare.

În anul 2012 a luat naștere ASI, **Aluminum Stewardship Initiative**, cu scopul de a asigura că principiile sustenabilității sunt respectate în cadrul companiilor care operează în acest sector.

Standardul de performanță ASI definește principii, criteriile de mediu, sociale și de guvernare, cu obiectivul de a aborda sustenabilitatea în lanțul de aprovizionare cu aluminiu.

Recunoscută la nivel mondial, certificarea ASI stabilește 59 de criterii în cadrul celor 3 piloni ai sustenabilității menționați mai sus, abordând aspecte cheie precum biodiversitatea, protecția drepturilor omului și a muncii și emisiile de gaze cu efect de seră.

AS METAL COM își propune să obțină certificarea ASI versiunea 3 până la sfârșitul lunii ianuarie 2024.

## 2. PARTI INTERESATE IMPLICATE

O parte interesată este o persoană sau o organizație care poate afecta, poate fi afectată, sau se percep a fi afectate de o decizie sau de o activitate care este în domeniul de aplicare a sistemului de management. Vor exista acele părți interesate externe care impun cerințe legale, de reglementare sau contractuale specifice într-o organizație. Pot exista, de asemenea, cerințele specificate de către părțile interesate interne, de exemplu, managementul și personalul (permanente și temporare).

AS METAL COMCOM consideră importantă înțelegerea necesităților și așteptărilor părților interesate, având în vedere efectul lor, sau efectul lor potențial asupra capacității organizației de a furniza constant produse/servicii care satisfac cerințele clientului și care, în același timp, asigură îndeplinirea cerințelor legale și reglementate aplicabile.

### 2.1. Partile interesate interne

- Acționari
- Top management
- Middle management
- Lucrători;

### 2.2. Partile interesate externe

- Acționari
- Autorități de control
- Furnizori de produse și servicii
- Clienți
- Concurenți
- Bănci și alte instituții de credit
- Societăți de asigurare
- Media, Comunități locale, Publicul
- Municipality
- Asociații
- Organisme de certificare sisteme de management

### 3. SELECTIA SI EVALUAREA FURNIZORILOR

Furnizorii joacă un rol cheie în îmbunătățirea competitivității generale AS METAL COM. Cooperarea cu furnizori face posibilă asigurarea constantă a satisfacerii nevoilor clienților AS METAL COM, în ceea ce privește calitatea, costurile și serviciile, într-o măsură cel puțin egală cu așteptările acestora.

Prin urmare, AS METAL COM își orientează relațiile cu furnizorii săi către respectarea reglementărilor în vigoare și promovarea unui comportament onest, diligent, transparent și cooperant. În același timp, AS METAL COM își încurajează furnizorii să utilizeze aceleași criterii, cu intenția de a beneficia reciproc de efectele pozitive pe care numai o relație stabilă, bazată pe încredere, le poate produce.

Comunicarea AS METAL COM cu privire la produsele și serviciile solicitate este precisă și cuprinzătoare, astfel încât furnizorii sunt capabili să pregătească oferte informate și în cunoștință de cauză. Reclamațiile și rapoartele privind neconcordanțele în livrări trebuie să fie reale și să nu servească la obținerea de avantaje necuvenite pentru AS METAL COM.

Furnizorii sunt selectați și acceptați în conformitate cu metode adecvate și obiective, pe baza capacității lor de ofertare și în conformitate cu principiile de imparțialitate, corectitudine și calitate. În toate cazurile, AS METAL COM echilibrează necesitatea de a obține condiții economice favorabile cu necesitatea de a nu se abate de la parametrii de calitate în furnizarea de bunuri și servicii. Aceste cerințe de selecție sunt declarate și verificabile, astfel încât negocierile să fie caracterizate de un dialog sincer și deschis.

AS METAL COM negociază și stabilește contracte cu furnizorii săi într-un mod corect, complet și transparent, încercând să prevadă circumstanțele care ar putea afecta în mod semnificativ relația stabilită.

Sumele care urmează să fie plătite furnizorilor trebuie să fie exclusiv proporționale cu serviciile și condițiile specificate în contract și nu pot fi efectuate către o altă persoană sau țară decât cele ale părților contractuale.

AS METAL COM crede că responsabilitatea socială corporativă nu trebuie să se limiteze la activitățile desfășurate în cadrul companiei, ci trebuie să fie extinsă și către lanțul de aprovizionare. De fapt, în acest fel trebuie să promovăm un comportament responsabil de-a lungul întregului lanț valoric.

Ne așteptăm ca toți furnizorii noștri să fie aliniați la valorile noastre, așa că le cerem să respecte Codul de etică, a cărui versiune actualizată este disponibilă pe site-ul companiei.

În cazul în care unul dintre furnizorii noștri nu este în măsură să îndeplinească standardele noastre minime, vom lucra prin consolidarea parteneriatului pentru a aborda problema critică și a promova creșterea.

### 3.1. EVALUAREA FURNIZORILOR

Unul dintre aspectele cheie ale certificării ASI este condiția de monitorizare a performanței tuturor furnizorilor, în vederea unei aprovizionări responsabile.

ASI se bazează, de fapt, pe conceptul conform căruia fiecare client are influență asupra furnizorului și fiecare verigă din lanțul de producție trebuie să se angajeze să protejeze drepturile oamenilor și ale lucrătorilor, informându-și și stimulându-și furnizorii să se adapteze la principiile standardului.

Credem că îmbunătățirea continuă a aspectelor sociale și de mediu reprezintă baza unei creșteri profitabile pe termen lung pentru toți.

AS METAL COM și-a asumat un angajament din punct de vedere etic, social și de mediu, încercând să meargă dincolo de respectarea legislației în vigoare și să integreze în mod voluntar aspectele sociale și de mediu în operațiunile sale zilnice, în relațiile cu diferitele părți interesate, adică prin investiții în capitalul uman și de mediu.

Criteriile de evaluare a furnizorilor de produse și servicii, inclusiv punctajul acordat pentru fiecare criteriu stabilit, se regăsesc în Anexa 1 din procedura P-08.03.

Punctajul total pentru fiecare furnizor se calculează și este înscris în Fisa de evaluare furnizor de produse/servicii, cod D – 043, prin care se stabilește categoria furnizorului.

Funcție de punctajul obținut furnizorii vor fi categorisiți astfel:

Categoria A - apt	0 – 16
Categoria B - bun	17 – 32
Categoria C - satisfactor	33 – 48
Categoria D - inacceptabil	49 – 64

În cazul în care un furnizor se clasează în categoria C, AS METAL COM va lua următoarele măsuri:

- instruirea cu furnizorul respectiv privind atât cerințele de calitate din specificațiile AS METAL, cât și celelalte criterii în funcție de care se face evaluarea, respectiv selecția furnizorilor;
- vizite reciproce pentru a înțelege tehnicile de sortare ale diferitelor tipuri de deseuri de aluminiu;

Pe baza punctajului total se întocmește Lista furnizorilor acceptați de produse și servicii care este aprobată de Directorul General.

Reevaluarea furnizorilor se face o dată la 2 ani.

#### 4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Managementul respectă legile locale, naționale și alte legi aplicabile, precum și legislația în vigoare.

##### Alte referințe:

- Convenția 1 OIM (Programul de lucru – Industrie) și recomandarea 116 (Reducerea orelor de muncă)
- Convenția 29 OIM (Muncă forțată) și 105 (Abolirea muncii forțate)
- Convenția 87 OIM (Libertatea de asociere)
- Convenția 98 OIM (Dreptul de asociere și negociere colectivă)
- Convenția 100 OIM (Remunerare egală ) și 111 (Discriminare – Angajare și ocupare)
- Convenția 102 OIM (Securitate socială - standarde minime)
- Convenția 131 OIM (Stabilirea salariului minim)
- Convenția 135 OIM (Reprezentanții muncitorilor)
- Convenția 138 OIM și Recomandarea 146 (Vârsta minimă)
- Convenția 154 OIM Negocierea colectivă
- Convenția 155 OIM și Recomandarea 164 (Securitate și sănătate ocupațională)
- Convenția 159 OIM (Reabilitarea și angajarea vocațională – Persoane cu dizabilități)
- Convenția 169 OIM (Populații indigene și tribale)
- Convenția 177 OIM (Munca la domiciliu)
- Convenția 181 OIM (Agenții private de ocupare a forței de muncă)
- Convenția 182 OIM (Cele mai rele forme de muncă a copiilor)
- Convenția 183 OIM (Protecția maternității)
- Ghidul de practică OIM referitor la HIV/ AIDS și mediul de lucru
- Declarația universală a drepturilor omului
- Acordul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale
- Acordul internațional referitor la drepturile civile și politice
- Convenția Națiunilor Unite referitor la drepturile copiilor
- Convenția Națiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare a femeilor
- Convenția Națiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare rasială
- Ghidul de principii ale ONU referitor la afaceri și drepturile omului
  
- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
- Contract colectiv de muncă AS METAL COM
- CCMN
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal
- Decretul legislativ nr. 66 din 8 aprilie 2003 - "Implementarea directivelor 93/104/CE și 2000/34/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru"
- Legea nr. 39/2003 privind prevenirea și combaterea criminalității organizate
- Legea nr. 32/1994 privind sponsorizarea

## 5. DREPTURILE OMULUI

(Ref. Criteriul 9.1 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM respectă și sprijină drepturile individuale și colective ale omului afectate de operațiunile sale și ia măsuri adecvate pentru a evalua, preveni și remedia impactul potențial și real asupra drepturilor omului, într-un mod care să fie în conformitate cu instrumentele internaționale privind drepturile omului.

AS METAL COM se conformează Principiilor directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului. Astfel, atât în Politica Integrată cât și în Politica privind Drepturile Omului au fost incluse aceste principii, ca fiind unul dintre obiectivele sale principale;

AS METAL COM se angajează să actualizeze aceste politici cel puțin o dată la cinci ani sau în cazul în care au loc modificări ale activităților care pot modifica riscurile legate de drepturile omului sau în cazul în care se indică o deficiență de control.

Politica privind Drepturile Omului este prezentată în cadrul organizației și este prezentă pe web site-ul al companiei în secțiunea "informari", astfel încât să poată fi consultată de toate părțile interesate.

În cazul în care părțile interesate semnalează o încălcare a cerințelor de respectare a normelor etice, raportul va fi analizat și tratat în conformitate cu Procedura protejării avertizorilor în interes public și cu politica de avertizare (whistleblowing).

1. Identificarea domeniilor de activitate care prezintă riscuri potențiale de încălcare a drepturilor omului (în cadrul activităților companiei, în lanțul de aprovizionare și în relațiile cu companiile afiliate și partenerii de afaceri).

Această analiză și identificare se bazează pe 9 riscuri principale:

- I. Venituri de subzistență;
- II. Salariu;
- III. Apa și biodiversitatea;
- IV. Drepturile copiilor;
- V. Schimbările climatice și defrișările;
- VI. Nediscriminare;
- VII. Munca forțată;
- VIII. Drepturile de gen;
- IX. Drepturi și condiții de muncă



## 2. Strategia adoptata pentru tratarea riscurilor;

- Tolerarea – presupune lipsa măsurilor de diminuare a riscului, dar cu monitorizarea periodică a riscului pentru a determina dacă nivelul acestuia rămâne acceptabil sau înregistrează creșteri semnificative;
- Transferul – presupune preluarea riscului de către terți;
- Tratarea – presupune aplicarea unor măsuri (forme de control intern, îndepărtarea sursei de risc, modificarea plauzibilității, modificarea consecințelor) astfel încât riscul inherent să fie redus la un nivel minim de expunere;
- Evitarea riscului – presupune ca activitatea căreia îi este asociat riscul respectiv să înceteze sau să nu se deruleze.

Pentru a îmbunătăți evaluarea descrisă mai sus, toți cei care detectează în mod direct un caz de nerespectare a drepturilor omului sau care iau cunoștință de o posibilă nerespectare a drepturilor omului în cadrul AS METAL COM sau la furnizorii/subcontractanții săi, sunt rugați să completeze Formularul de pe web site-ul companiei, urmând procedurile de raportare definite în Politica de Averizare.

Procesul descris mai sus va fi revizuit cel puțin o dată la cinci ani sau în legătură cu schimbările în activitățile care pot modifica riscurile legate de drepturile omului sau în cazul în care este indicată o lacună de control.

## **6. DIVERSITATEA DE GEN ȘI EMANCIPAREA FEMEILOR (Ref. Criteriul 9.2 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)**

AS METAL COM consideră că egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o chestiune de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.

Scopul este de a construi o comunitate corporatistă din care fiecare persoană se simte parte și în care își poate aduce propria contribuție, știind că fiecare persoană este unică și că respectul pentru diversitate este o condiție fundamentală pentru ca toată lumea să trăiască împreună.

AS METAL COM se angajează să ia în considerare toate măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, eliminarea tuturor formelor de discriminare, directă sau indirectă.

AS METAL COM respinge orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, informării, participării la decizie.

Pentru a respecta cele de mai sus, AS METAL COM se angajează să asigure ca:

- La stabilirea salariului nu există discrepanțe între persoanele care îndeplinesc sarcini similare;
- nu se aplică criteriile discriminatorii la recrutarea și selecția personalului;
- nu există discriminare în ceea ce privește salariul, promovarea și formarea profesională;
- documentele contabile arată că tratamentul lucrătorilor este în concordanță cu vechimea acestora, cu tipul de sarcini îndeplinite și cu competențele profesionale;
- că lucrătorilor li se oferă aceleași oportunități de formare pentru același gen, funcții și sarcini ale companiei;
- în cazul lucrătorilor de sex feminin/masculin, se înregistrează plata indemnizațiilor legale de concediu de maternitate/paternitate;
- în cazul mamelor care lucrează și alăptează, li se acordă două pauze pentru alăptare de câte o oră sau reducerea programului de lucru cu două ore, până la împlinirea vârstei de un an al copilului sau concediu îngrijire copil bolnav în conformitate cu legislația în domeniu, în vigoare.

Angajații companiei care se găsesc în situații de discriminare de gen, pot apela la Institutii Naționale (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării- CNCD și Inspectia Muncii) sau Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

De asemenea, AS METAL COM se angajează să mențină un mediu de lucru lipsit de orice formă de violență sau hărțuire, în care toată diversitatea poate fi primită și valorificată, promovând bunăstarea persoanelor și valorificând contribuția acestora, indiferent de caracteristicile lor personale, și prevenind și opunându-se la orice lucru care împiedică această realizare, prin adoptarea de acțiuni concrete:

- integrarea principiului egalității de tratament în procesele care guvernează toate

etapele vieții profesionale și valoarea resurselor umane, astfel încât deciziile privind recrutarea, formarea și avansarea în carieră să fie luate exclusiv pe baza competențelor, a experienței și a potențialului profesional al persoanelor;

- eliminarea cauzelor și/sau disfuncționalităților în organizarea muncii care ar putea, chiar și neintenționat, să creeze discriminare;
- condamnarea utilizării practicilor persecutorii, a hărțuirii, a abuzurilor morale sau psihologice, efectuate cu intenții afective și din motive discriminatorii;

Mai jos sunt prezentate câteva cifre referitoare la egalitatea de gen din cadrul companiei:

### RECRUTĂRI IN ANUL 2022/2023

Anul 2022	Anul 2023
12 Dintre aceste 12 de angajări, 3 sunt femei – 1 in functia de Director Tehnic si 2 in functii de executie	13 Dintre aceste 13 angajări, 6 sunt femei în funcțiile de executie

### COMPONENȚA PERSONALULUI FEMEI DIN TOTAL LUCRĂTORI

Anul 2022	Anul 2023
37%	37 %

### NUMĂRUL FEMEILOR ÎN TOP MANAGEMENT

Anul 2022	Anul 2023
3	3

## 7. POPOARELE INDIGENE

### (Ref. Criteriul 9.3 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

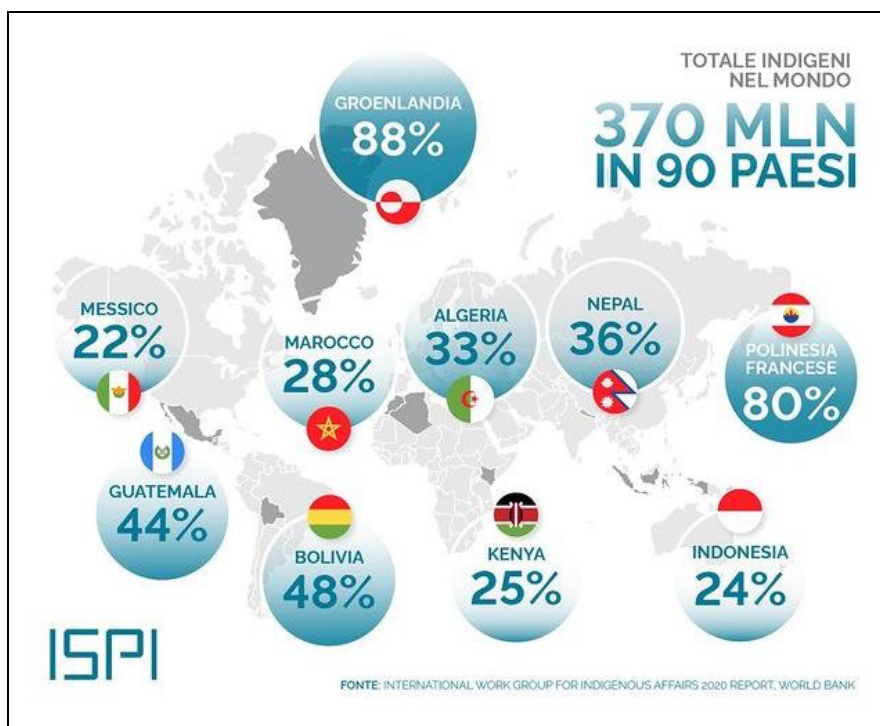
Acest criteriu al standardului de performanță ASI nu se aplică companiei AS METAL (care este situată în Europa Centrală), deoarece populațiile indigene sau pământurile, teritoriile și resursele acestora nu sunt afectate direct de operațiunile companiei.

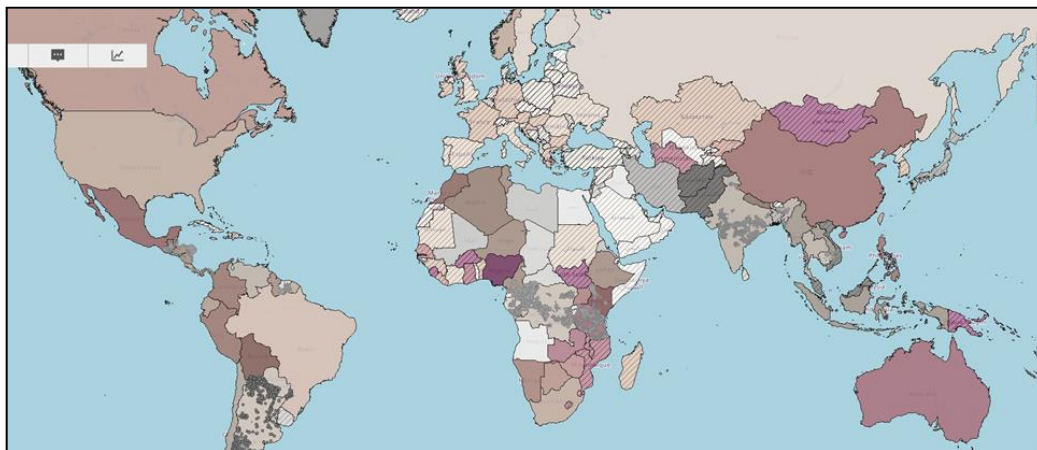
AS METAL COM se angajează să respecte drepturile comunităților locale din țara în care își desfășoară activitatea și să reducă impactul social și de mediu al activităților desfășurate în locația sa de producție. AS METAL COM contribuie la creșterea socială și economică a comunității.

AS METAL COM acționează pentru a construi o relație de cooperare solidă cu părțile interesate, cu scopul de a crea valoare pe termen lung, oportunități de creștere și dezvoltare, precum și pentru a promova un dialog deschis, transparent și bazat pe încredere reciprocă.

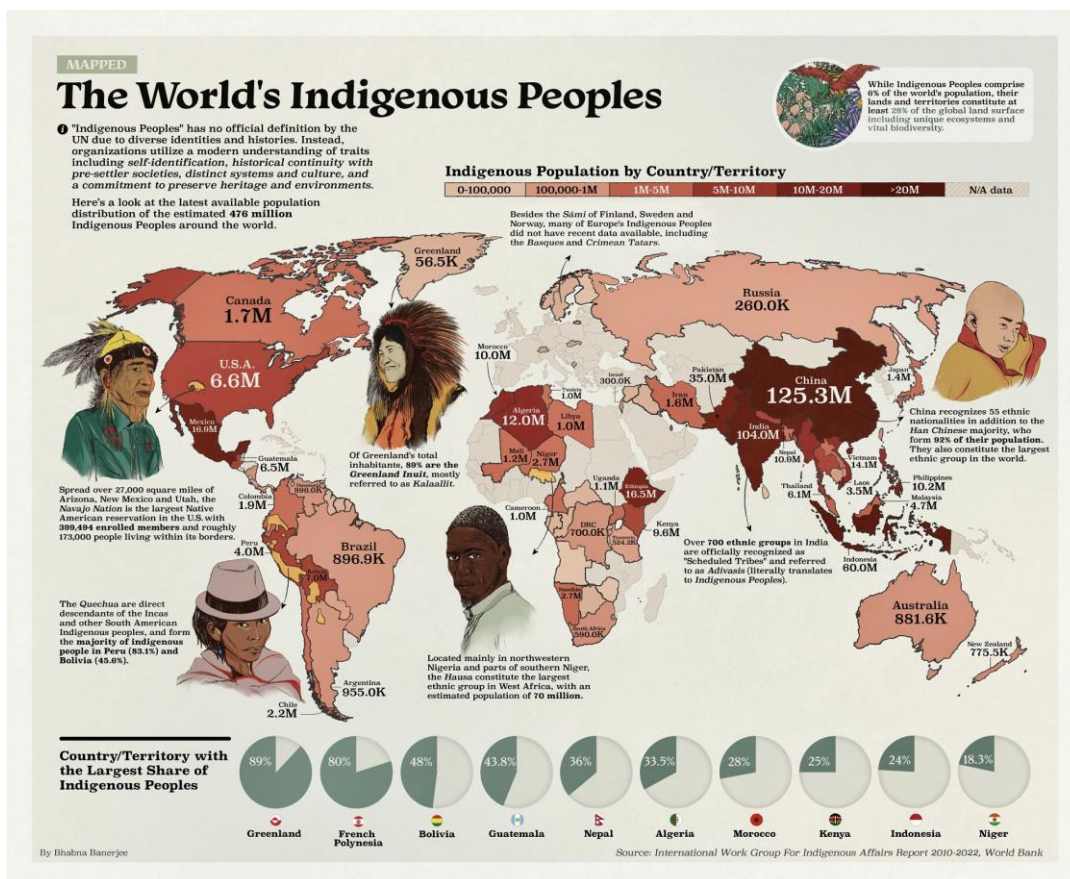
### 7.1. POPOARELE INDIGENE: ANALIZĂ DETALIATĂ

La 14 ianuarie 2020, Organizația Națiunilor Unite a prezentat pentru prima dată un raport privind popoarele indigene de pe planetă, estimate chiar de ONU la "peste 370 de milioane de persoane din aproximativ 90 de țări". 5% din populația lumii, dar 15% din totalul săracilor.





Sursa "LENDMARK:" Platforma globală de date privind terenurile indigene și comunitare



Sursa: <https://www.visualcapitalist.com/cp/mapped-the-worlds-indigenous-peoples/>

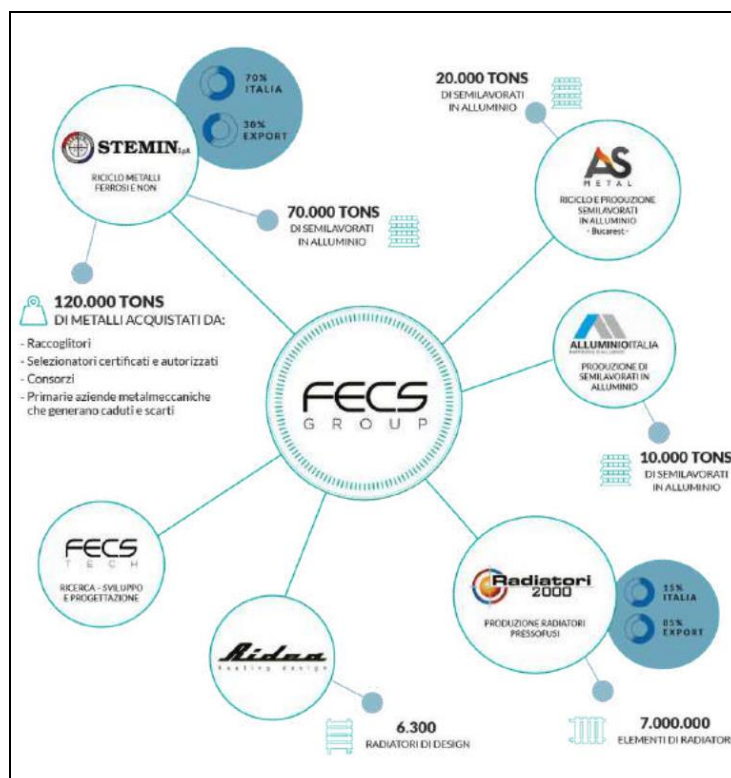
Compania s-a documentat pentru a identifica orice populație indigenă prezentă în locațiile în care își desfășoară activitatea dar și pentru a verifica orice prezență a populațiilor în zonele în care se află principalii săi furnizori. Aceștia sunt din Romania si Uniunea Europeana, tari in care nu sunt prezente populatii sau grupuri indigene.



Locatia AS METAL COM care face obiectul prezentului manual, este situata în Bucuresti, pe o platforma in totalitate industriala, teritoriu care nu are populații indigene.



Prin extensie, Grupul FECS, din care face parte AS METAL COM, se află în locație teritoriala fără grupuri indigene.



AS METAL COM evalueaza furnizorii conform Procedurii de evaluare, selectare, monitorizare performante furnizori, o dată la doi ani; politica și procesele vor fi revizuite cel puțin o dată la 5 ani sau după orice schimbare în ceea ce privește riscul pentru drepturile și interesele popoarelor indigene sau în absența controalelor.

Politica se află pe web site-ul al societății și este disponibilă tuturor părților interesate.

## **8. CONSIMTAMANTUL LIBER, PREALABIL SI INFORMAT AL POPULATIILOR INDIGENE** **(Ref. Criteriul 9.4.a Standard de performanta ASI versiunea 3.1)**

Asa cum s-a mentionat la Cap. 7 – Populatii Indigene si din analiza detaliata de la pctul 7.1. se observa ca acest criteriu este Neaplicabil, compania AS METAL COM fiind amplasata intr-o locatie totalmente industrială, fără grupuri sau populatii indigene.

De asemenea, din analiza detaliata s-a stabilit ca nici locatiile de operare ale principalilor furnizori nu intra in vreun fel, in contact cu populatii sau grupuri indigene. Aceasta analiza nu a relevat niciun risc de acest tip.

AS METAL COM se angajează să revizuiască analiza și cartografierea furnizorilor cel puțin o dată la doi ani; politica și procesele vor fi revizuite cel puțin o dată la 5 ani sau după orice schimbare în ceea ce privește riscul pentru drepturile și interesele popoarelor indigene sau în absența controalelor.

## **9. PATRIMONIUL SACRU ȘI CULTURAL AL POPOARELOR INDIGENE** **(Ref. Criteriul 9.5 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)**

Acest criteriu al Standardului de Performanță ASI nu se aplică la AS METAL COM, deoarece nu există situri și valori sacre sau de patrimoniu cultural în zona de influență a companiei - a se vedea explicatiile de la pctul 7.1- Popoarele indigene – analiza detaliata si, din acest motiv, nu s-a luat nicio masura, pana in prezent, pentru a evita sau remedia impactul

## **10. REORGANIZARE ȘI RELOCARE** **(Ref. Criteriul 9.6 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)**

AS METAL COM este conștientă de faptul că orice reorganizare sau relocare fizică a societății poate implica probleme majore. În prezent și pentru anul viitor, nu sunt planificate relocări sau restructurări corporative. Cu toate acestea, în cazul în care apar astfel de oportunități, compania va încerca să evalueze alternativele fezabile în planificare pentru a evita sau minimiza strămutarea fizică și/sau economică, echilibrând costurile și beneficiile de mediu, sociale și

financiare, acordând o atenție deosebită impactului asupra persoanelor sărace și vulnerabile sau aflate în situații de risc, inclusiv asupra femeilor.

În cazul în care relocarea fizică nu poate fi evitată, societatea se va muta în conformitate cu secțiunea 9.6 din V.3.1 din ASI, utilizând modulul "gestionarea schimbărilor".

Până în prezent, nu este planificată nicio extindere/relocalizare a companiei care ar putea avea un impact asupra acestui criteriu ASI. Cu toate acestea, cerințele standardului de performanță ASI vor fi luate în considerare ca parte a noii evaluări a riscurilor.

## **11. POPULAȚIILE ȘI ORGANIZAȚIILE AFECTATE** **(Ref. Criteriul 9.7 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)**

AS METAL COM respectă, într-un mod corespunzător dimensiunii și circumstanțelor sale, drepturile, interesele legale și cutumiare ale populațiilor, ale organizațiilor afectate în ceea ce privește terenurile, mijloacele de trai și utilizarea resurselor naturale ale acestora, inclusiv, printre care:

- a. Să pună în aplicare un plan de identificare, prevenire, monitorizare, atenuare și contabilizare a oricărui impact semnificativ, inclusiv a impactului asupra sănătății și siguranței, a drepturilor sociale și culturale ale omului și a mediului, care rezultă din activitățile sale.
- b. Să elaboreze planul în urma consultării și, dacă este posibil, cu participarea populațiilor și a organizațiilor în cauză.
- c. Sa revizuiască planul cel puțin o dată la 5 ani.
- d. Sa revizuiască planul ca urmare a oricăror schimbări în cadrul întreprinderii care modifică riscurile relevante de mediu, sociale și de guvernare.
- e. Sa revizuiască planul în cazul în care este indentificata o lacună de control.
- f. Diseminarea publică a celei mai recente versiuni a planului.
- g. Explorarea, împreună cu populațiile și organizațiile afectate, a posibilităților de a le respecta și de a le sprijini mijloacele de subsistență.

Activitatea AS METAL este supusă unui proces de autorizare de către autoritățile naționale. Orice emiterie sau revizuire a autorizației integrate de mediu implică consultarea părților interesate (fie că este vorba de organizații sau de populații).

La momentul emiterii, a fost efectuat un studiu care a arătat că nu există probleme cu comunitățile locale și, prin urmare, nu este necesară nicio acțiune



## 12. ZONE DE CONFLICT SI CU RISC RIDICAT (Ref. Criteriul 9.8 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

**Zonele de conflict** se caracterizează prin existența unui conflict armat generalizat, violență generalizată sau alte riscuri de vătămare a populației. Există mai multe tipuri de conflicte armate: internaționale (care implică două sau mai multe state) sau non-internaționale, războaie de eliberare, insurecții, războaie civile etc.

**Zonele cu risc ridicat** sunt adesea caracterizate de instabilitate politică sau de represiune, slăbiciune instituțională, insecuritate, prăbușirea infrastructurii civile sau răspândirea pe scară largă a violenței generalizate, dar și încălcări sistematice ale drepturilor omului, dreptului național și internațional.

În conformitate cu Ghidul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), reciclarea metalelor - despre care se presupune în mod rezonabil că sunt deșeurile preconsumator sau postconsumator - este exclusă din domeniul de aplicare al Ghidului OCDE (p13, nota de subsol 2).

Principala activitate a AS METAL COM este recuperarea/reciclarea deșeurilor de aluminiu, precum și producția de aliaje de aluminiu secundar (din deșeurile preconsumator și postconsumator).

Prin urmare, criteriul 9.8 nu se aplică la AS METAL COM, care se aprovizionează numai cu aluminiu sub formă de deșeurile preconsumator sau postconsumator sau cu aluminiu reciclat produs numai din astfel de inputuri și care **NU** se aprovizionează direct sau indirect (prin intermediul furnizorilor intermediari) cu bauxită, alumină sau aluminiu primar (inclusiv prin intermediul aluminiului reciclat sau al producției secundare) prin lanțul lor de aprovizionare.

La AS METAL COM, credem că responsabilitatea noastră socială corporativă nu se încheie cu activitățile individuale desfășurate de compania noastră, ci are un impact asupra întregului lanț valoric. Prin urmare, considerăm că achizițiile durabile nu sunt doar corecte și necesare din punct de vedere etic, ci și un mijloc puternic de promovare a unui comportament responsabil de-a lungul întregului lanț de aprovizionare. Componenta principală a acestei filosofii este construirea unor parteneriate puternice și durabile cu furnizorii noștri, bazate pe încredere reciprocă, respect și angajament și care să conducă la un comportament responsabil. Sustenabilitatea este un element esențial al modelului nostru de gestionare a furnizorilor

În cazul în care există o zonă de risc ridicat, va fi efectuată diligența necesară, în cele 5 etape – în conformitate cu Ghidul OCDE privind Diligența prealabilă pentru zonele afectate de conflicte și cu risc ridicat.

### **13. SCLAVIA MODERNĂ : FORME MODERNE DE SCLAVIE** (Ref. Principiul 10 Standard de performanță ASI versiunea 3.1)

Termenul de sclavie modernă se referă la toate situațiile de exploatare în care o persoană nu poate refuza sau părăsi locul de muncă din cauza amenințărilor, violenței, constrângerii, înșelăciunii și abuzului de putere. Cele mai alarmante situații de sclavie modernă sunt sclavia pentru datorii, exploatarea muncii copiilor și traficul de copii în scopul prostituției și al pornografiei, al adopțiilor ilegale sau al transplanturilor de organe, violența în familie împotriva femeilor și copiilor și sclavia sexuală a femeilor, fie că este vorba de constrângerea la prostituție sau de violul sistematic în timp de război. Conceptul de act de sclavie modernă poate fi subsumat definiției sclaviei moderne și anume munca forțată, servicii profesionale prestate nu în mod voluntar sau în schimbul unei remunerații, ci sub amenințare sau constrângere fizică. Prostituția, traficul de persoane și sclavia sexuală sunt, de asemenea, incluse în acest cerc negru.

AS METAL COM nu a primit nicio sancțiune pe această temă ;

AS METAL COM declară că **NU** au fost descoperite cazuri de sclavie modernă în lanțul său de aprovizionare.

AS METAL COM se angajează pe toate căile și prin toate mijloacele să combată toate formele de sclavie modernă, respectând, în primul rând legislația din România privind relațiile de muncă, precum și toate recomandările și acțiunile impuse de Organizația Internațională a Muncii la nivel global, cu scopul de a contribui, la nivel local și global, la reducerea sclaviei moderne, promovând o recrutare corectă, etică și oferind un sprijin sporit femeilor, fetelor și celor mai vulnerabile.

### **14. MUNCA COPIILOR** (Ref. Criteriul 10.2 Standard de performanță ASI versiunea 3.1)

#### **14.1. Definiții**

**Copil:** Orice persoană cu vârsta sub 15 ani, cu excepția cazului în care legislația locală stabilește o vârstă minimă mai mare pentru accesul la un loc de muncă sau la școlarizarea obligatorie, caz în care se aplică vârsta cea mai mare la nivel local.

**Lucrator tanar:** orice lucrător care depășește vârsta unui copil, așa cum este definit mai sus, și nu a împlinit vârsta de 18 ani

**Munca copiilor:** Orice muncă efectuată de un copil sub vârsta specificată în definiția copilului de mai sus, cu excepția celor prevăzute în Recomandarea 146 a OIM (vârsta minimă).

## 14.2. Descriere și mod de operare

Munca copiilor este interzisă în România.

În conformitate cu Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, art. 13:

- (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
- (2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.
- (3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
- (4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.
- (5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani;

AS METAL respectă legislația românească referitoare la munca copiilor.

Lucrătorii tineri (cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani) sunt protejați în mod special prin lege și nu au voie să lucreze în condiții de muncă periculoase.

AS METAL nu tolerează utilizarea directă sau indirectă a muncii copiilor în nicio etapă a procesului de producție și/sau administrativ. Pentru mai multe informații accesați Politica privind drepturile omului și Codul de conduită pe site-ul companiei : [www.asmetal.ro](http://www.asmetal.ro).

Ambele interzic utilizarea muncii copiilor.

AS METAL COM respinge angajarea oricărei forme de muncă a copiilor și a persoanelor sub vârsta minimă stabilită prin lege, așa cum este definită de reglementările în vigoare.

AS METAL COM adoptă proceduri specifice pentru selecția și recrutarea lucrătorilor/angajaților. Aceste proceduri definesc documentația necesară pe care trebuie să o

prezintă lucrătorul în vederea recrutării, evaluarea acestei documentații permite prevenirea apariției situațiilor de muncă a copiilor.

AS METAL COM declara ca:

- Angajează numai persoane care au împlinit vârsta de 18 ani ;
- Respecta contractul colectiv de muncă și toate reglementările privind angajarea minorilor și a tinerilor în întreprinderi ;
- Respecta legislația care protejează nevoile studenților care lucrează;
- Adera la forme de cooperare cu universitățile, în vederea promovării unor cursuri de formare (stagii de practică în întreprinderi) menite să faciliteze inserția tinerilor în lumea muncii;

După selecție, în faza de recrutare, Departamentul HR verifică veridicitatea datelor cu caracter personal, solicitând copii ale documentelor care sunt obligatorii la constituirea dosarului de personal, în conformitate cu Procedura P – 07.09 – ARHIVAREA DOCUMENTELOR DE RESURSE UMANE.

### 14.3. Beneficiari

Procedura se aplică întregii organizații a societății AS METAL COM.

AS METAL COM apreciază relațiile cu toți partenerii săi de afaceri (clienți, furnizori, colaboratori, etc) având un comportament corect, deschis și transparent în relațiile cu aceștia.

În Cap. "Partenerii noștri de afaceri" din Codul de conduită și etică AS METAL COM solicită tuturor colaboratorilor să împărtășească angajamentul față de un comportament etic, sigur și de afaceri responsabile și să respecte principiile în domeniul drepturilor omului și al muncii:

- Interzicerea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie / sclavie modernă.
- Interzicerea utilizării muncii copiilor;
- Interzicerea traficului de persoane;
- Respectarea dreptului angajaților la libertatea de asociere și de negociere colectivă, în conformitate cu legislația în vigoare ;
- Promovarea unei forțe de muncă diverse și oferirea unui loc de muncă fără discriminare, hartuire sau orice altă formă de abuz ;
- Tratarea angajaților în mod echitabil, inclusiv cu privire la salarii, ore de lucru și beneficii.

În cazul unor dovezi certe privind utilizarea unui copil de către furnizori sau subfurnizori, AS METAL COM, cu sprijinul entităților cu care are relații în materie de Responsabilitate Socială (organisme de certificare, instituții publice/private), va pune în aplicare acțiuni de informare și

sensibilizare a furnizorului sau subfurnizorului cu privire la legislația română, continuând să monitorizeze comportamentul acestora și așteptând regularizarea lor.

AS METAL COM se angajează, cu sprijinul organismelor cu care are relații pe tema Responsabilității Sociale (organisme de certificare, instituții publice/private), să garanteze protecția viitoare a copilului prin parcurgerea traseului ulterior de muncă/școlarizare.

#### 14.4. Acțiuni corective (Due Diligence)

Orice persoană care detectează direct un caz de muncă a copiilor sau care ia cunoștință de posibila utilizare a muncii copiilor în cadrul AS METAL COM sau la furnizori/subcontractanți trebuie să anunțe imediat compania și managerul de resurse umane.

Rapoartele pot fi întocmite în următoarele moduri:

- Prin completarea formularului de pe web site-ul
- Prin poștă electronică la: [adriana.dinca@asmetal.ro](mailto:adriana.dinca@asmetal.ro)
- Personal către managerul de resurse umane

După primirea raportului, managerul de resurselor umane începe procesul de constatare a faptelor și/sau a situațiilor, în colaborare cu personalitățile corporative responsabile de supravegherea proceselor corporative și/sau a serviciului/structurii în cauză. În cazul în care se constată o situație de muncă a copiilor, managerul de resurse umane activează acțiunile necesare pentru scoaterea imediată a copilului din situație.

Odată ce situația de muncă a copilului a fost înlăturată, responsabilul cu etica este responsabil de inițierea acțiunilor de remediere necesare pentru a asigura siguranța, sănătatea, educația și dezvoltarea copilului:

- notifică imediat organismele competente
- să definească, în colaborare cu organismele legale competente și cu părinții, un plan de sprijin pentru copil care să prevadă
  - asigurarea unui sprijin financiar pentru copil
  - posibilitatea copilului de a se întoarce la școală sau de a asigura continuarea acesteia
  - dacă este necesar, plata taxelor de școlarizare, a materialelor educaționale pentru a asigura continuarea procesului de școlarizare
  - măsuri adecvate pentru a asigura o formă alternativă de subzistență pentru familia copilului, eventual și prin angajarea unuia dintre membrii familiei
  - acțiuni pentru a asigura monitorizarea continuă a situației copilului și a eficacității intervențiilor implementate

Managerul de Resurse Umane, în paralel cu acțiunile descrise mai sus, realizează o evaluare atentă (cu colaborarea și implicarea personalităților corporative responsabile de supravegherea proceselor în cauză) a cauzelor care au generat apariția situației identificate de muncă a copiilor. Managerul de etică inițiază o acțiune corectivă cu scopul de a planifica și de a implementa acțiunile necesare pentru a depăși neconformitatea și a preveni apariția unor noi situații critice. Managerul de etică ține o evidență a evenimentului, a acțiunilor întreprinse pentru depășirea condițiilor critice constatate, a acțiunilor de monitorizare identificate, a NC-urilor deschise, a rezultatelor acțiunilor și a închiderii situației critice. Responsabilul de etică monitorizează, de asemenea, situația copilului și rezultatul intervențiilor definite și înregistrează rezultatele acestora.

Pentru a garanta o comunicare adecvată și exhaustivă către întreaga organizație în ceea ce privește rapoartele primite cu privire la situațiile care se încadrează în definiția muncii copiilor și posibila utilizare a muncii copiilor în cadrul AS METAL COM sau la furnizori/subcontractanți, datele referitoare la rapoarte sunt scrise în Raportul social, care este un document ce analizează eficacitatea aplicării principiilor etice și sociale.

Raportul social este accesibil organizației și tuturor părților interesate prin intermediul portalului companiei. Datele din rapoarte sunt, de asemenea, analizate de către companie în cadrul unor reuniuni periodice care are ca scop revizuirea eficienței procedurilor adoptate în vederea identificării unor posibile acțiuni de îmbunătățire.

## 14.5. Indicatori de performanta

Numărul de angajați cu vârsta sub 16 ani

Anul 2022	Anul 2023
0	0

Numărul de proiecte de stagii de practică/experiență profesională deschise în perioada 2022-2023

Anul 2022	Anul 2023
8	8

## 15. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE

(Ref. Criteriul 10.3 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Munca forțată este o problemă globală care există atât în țările industrializate, cât și în cele în curs de dezvoltare, în economiile formale și informale, în lanțurile globale de aprovizionare ale companiilor multinaționale, precum și în întreprinderile mici și mijlocii. Potrivit estimărilor OIM, cel puțin 21 de milioane de persoane din întreaga lume sunt victime ale muncii forțate, majoritatea fiind exploatate de agenți privați. :

AS METAL COM respinge utilizarea muncii forțate sau obligatorii și garantează condiții de muncă în conformitate cu legile și reglementările în vigoare. Efectuarea muncii, atât a celei obișnuite, cât și a celei extraordinare, este o expresie liberă a voinței lucrătorilor și este lipsită de orice formă de constrângere fizică și/sau psihologică

În acest scop, se angajează :

- Să respecte statutul lucrătorilor;
- Să se abțină de la a cere personalului să lase depozite și/sau documente de identitate originale;
- Să se abțină de a solicita personalului să lase depozite de bani la începutul angajării care ar putea reprezenta o limitare a libertății angajatului;
- Să facă dovada angajării voluntare, prin prezența contractului individual de muncă semnat;
- Să nu forțeze lucrătorii să se îndatoreze față de întreprindere, iar dacă un lucrător solicită un împrumut, condițiile aplicate sunt identice sau mai bune decât cele de pe piață;
- Să nu oblige lucrătorii să lucreze ore suplimentare obligatorii și/sau neplătite;
- Să asigure plata oricărui program de formare profesională urmate de lucrători și care sunt esențiale pentru activitatea desfășurată;
- Să garanteze un salariu decent pentru toți lucrătorii;
- Să asigure plata la timp a salariilor, cu metode de plată care să nu-i priveze pe lucrători de dreptul lor de a-și înceta contractul de muncă;
- Să asigure disponibilitatea de a oferi, prin discuții cu departamentul HR, explicații angajaților cu privire la elementele care nu sunt deosebit de clare;
- Să explice, în momentul angajării, CCM-ul aplicabil și modul de citire a fluturașului de salariu, astfel încât angajatul să poată înțelege toate rubricile și să verifice legitimitatea diferitelor deduceri.

- Să se asigure că, atunci când angajează deținuți, fie în afara sau în interiorul închisorii, lucrătorii au permisiunea de a lucra cu persoane private și că termenii și condițiile contractului sunt aceleași ca și pentru lucrătorii liberi.

De asemenea, conducerea asigură:

- Libertatea lucrătorului de a pleca la sfârșitul schimbului de lucru, în conformitate cu CCM
- O diseminare clară a informațiilor privind regulile și politicile companiei și modul de încetare a contractului de muncă (de exemplu, lucrătorii sunt liberi să rezilieze contractul de muncă, dând preavizul convenit în conformitate cu CCM aplicat companiei).

Indicatorii pentru acest capitol sunt detaliați mai jos :

#### **NUMĂRUL de rapoarte privind munca forțată sau obligatorie**

Anul 2022	Anul 2023
0	0

#### **16. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ (Ref. Criteriul 10.1 Standard de performanța ASI versiunea 3.1)**

AS METAL COM recunoaște că angajații săi au dreptul de asociere pentru apărarea și promovarea intereselor lor, precum și dreptul de a fi reprezentați de sindicate sau de alte forme de reprezentare, în conformitate cu legislația și practicile în vigoare în diferitele țări în care sunt angajați. Negocierea colectivă este recunoscută ca fiind instrumentul privilegiat pentru stabilirea normelor și condițiilor contractuale ale angajaților săi, precum și pentru reglementarea relațiilor dintre societate și organizațiile sindicale. AS METAL COM se angajează să se asigure că reprezentanții angajaților nu sunt în niciun fel penalizați sau supuși unor forme de represalii.

În cadrul AS METAL COM există reprezentanți ai salariaților, aleși în mod democratic și care sunt împuterniciți să negocieze colectiv în numele lucrătorilor.

Mai jos este prezentată o extrapolare a datelor companiei pentru perioada 2022-2023.

#### **NUMĂRUL DE ORE DE GREVĂ**

Anul 2022	Anul 2023 (cifră parțială la 30.06.2023)
0	0



## 17. CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE ȘI FAVORABILE

AS METAL COM consideră că politicile de remunerare, beneficiile și condițiile de muncă trebuie să garanteze un nivel de trai adecvat pentru toți lucrătorii; din acest motiv, AS METAL COM promovează condiții de lucru în care toți angajații primesc o remunerație și beneficii corecte și echitabile în funcție de tipul de muncă prestată, de clasificarea contractuală și de țara în care sunt angajați.

În AS METAL COM, salariul minim al angajaților nu este mai mic decât cel stabilit de legislația în domeniu, în vigoare.

Pentru a susține acest lucru, o evaluare a calculului salariului minim este atașată la prezentul manual.

## 18. IMPORTANȚA SĂNĂTĂȚII ȘI A SIGURANȚEI ÎN MEDIUL DE LUCRU (Ref. Criteriul 11.1 Standard de performanță ASI versiunea 3.1)

Pentru AS METAL COM, protejarea drepturilor fundamentale ale individului este esențială în orice manifestare a conviețuirii sociale, începând cu dreptul de a lucra în medii și condiții adecvate pentru a asigura sănătatea și siguranța lucrătorilor. AS METAL COM se angajează să garanteze condiții de muncă sănătoase, sigure și să promoveze difuzarea, consolidarea unei culturi a siguranței în rândul tuturor lucrătorilor, inclusiv în cadrul lanțului de aprovizionare. AS METAL COM se angajează să se asigure că toate activitățile sunt planificate și desfășurate în scopul de a păstra sănătatea și siguranța lucrătorilor și de a garanta cele mai înalte standarde în materie.

Compania este certificată 14001: 2015 și 45001:2018.

## EXEMPLE (nu sunt limitative)

Nr. Crt.	TIP DE DEFECTIUNE	Nr. Crt.	RISC	CORECTIE	PREVENTIE	RESPONSABIL
0	1	2	3	4	5	6
1.	Instalatii generale (intreruperi utilitati)	1.1.	Pana de electricitate	- Telefon INDUSTRIAL ENERGY: SRA1: <b>021 301 26 51; 021 311 73 63; 0743 698 025; 0743 698 026</b> - Trecere pe generator propriu	- Mentenanta anuala efectuata de catre firma INDUSTRIAL ENERGY certificata ANRE	Director Productie
		1.2.	Pana de gaz metan	- Telefon INDUSTRIAL ENERGY: SRA1: <b>021 301 26 51; 021 311 73 63; 0743 698 025; 0743 698 026</b> - Trecere pe generator propriu	- Mentenanta de catre DISTRIGAZ RETELE	Director Tehnic
		1.3.	Oprirea apei	- Toti consumatorii sunt cuplati la alt put activ	Mentenanta periodica a puturilor	
		1.4.	Pana de oxigen	- Telefon firma furnizoare (Linde): <b>021 318 19 20</b>	- Mentenanta instalatie prin Contract de Mentenanta nr. 31/16.01.2013	Director Productie
		1.5.	Intrerupere linie telefonie fixa/mobila	- Comunicare prin linie telefonie mobila/fixa		IT
		1.6.	Infundarea canalelor ape reziduale	- Verificare interna; - Tefefon firma vidanjare:	- Verificare anuala de catre firma furnizoare servicii de vidanjare	Atelier Mentenanta
2.	Mijloace de fabricatie	2.1.	Deteriorarea sculelor	- Reparatie interna	- Solutie de back-up	Director Productie
		2.2.	Deteriorarea utilajelor (cuptoare, linie lingotiera, motostivuitoare)	- Reparatie interna (cuptoare, linie lingotiera); - Reparatie firma furnizoare (motostivuitoare).	- Mentenanta preventiva interna	Director Productie
		2.3.	Defectarea mijloacelor de control (spectrometru ARL 8860, microscop OPTIKA, cantare, termocuple)	- Reparatie interna (daca este posibil); - Contactarea Serviciu extern mentenanta aparat spectral tel. 0731 301 676, iar pentru cantare: O.F. System: <b>021 232 10 70; FLINTAB: 0244 51 54 51</b> ); - Achizitionarea unor termocuple noi;	- Mentenanta preventiva ; - Verificare periodica; - Mentenanta anuala pentru cantare; - achizitionare termocuple de rezerva.	Director Tehnic; Director Productie; Inginer Laborator
		2.4.	Defectarea debitmetrului portabil (pentru masurarea radioactivitatii)	- Achizitionare debitmetru nou;	- Mentenanta anuala (verificare metrologica anuala de catre INM)	Director Tehnic

Nr. Crt.	TIP DE DEFECTIUNE	Nr. Crt.	RISC	CORECTIE	PREVENTIE	RESPONSABIL
0	1	2	3	4	5	6
3.	Mijloace de transport	3.1.	Intrerupere circulatie pe drumurile publice (din diverse motive care nu sunt sub controlul AS METAL)	- Contactul cu clientul	-	Manager Comercial
		3.2.	Lipsa mijloc de transport	- Contact cu alta firma furnizoare de servicii de transport	- Contract cu mai multe firme furnizoare de servicii de transport ca solutie de back-up	Compartimentul Logistica
		3.3.	Defectiuni ale mijloacelor de transport	- Contact cu alta firma furnizoare de servicii de transport; - Inlocuire in timp util a mijlocului de transport	- Contract cu mai multe firme furnizoare de servicii de transport ca solutie de back-up	Compartimentul Logistica
4.	Material (materii prime, materiale auxiliare, ambalaje)	4.1.	Lipsa materie prima adecvata	- Elaborare aliaje utilizand o alta reteta	- Crearea unui stoc de siguranta;	Director Productie Compartimentul Achizitii
5.	IT	5.1.	Pierderea informatiilor	- Sistem de stocare a informatiilor care face back-up zilnic	- Sistem de stocare a informatiilor care face back-up zilnic	IT
6.	Furturi	6.1.	Patrunderi prin efracție	- Alarmare agenti de securitate AS METAL; - Alarmare echipa de interventie BGS; - Apel de urgenta 112; - Utilizarea canilor de interventie pentru stopare /prindere /imobilizare, pana la sosirea organelor de interventie.	- Contract Firma Paza si securitate specializata pentru interventie (BGS); - Supraveghere permanenta camere video 24/24, 7/7; - Instruire agenti de securitate pentru prevenirea acestor situatii; - Descurajare posibili infractori prin diverse metode;	Serviciu intern Paza si Protectie
		6.2.	Sustrageri bunuri din incinta	- Cercetare disciplinara	- Patrulare din ora in ora pe perimetrul AS METAL; - Control periodic vestiare.	Serviciu intern Paza si Protectie
7.	Poluare	7.1.	Deversari substante chimice	Utilizare material absorbant (rumegus, nisip)	Verificare integritatea bazinelor; Verificare stoc de ulei si motorina	Responsabil mediu
		7.2.	Detectare materiale radioactive	Aplicare procedura P – 08.07 – Plan de interventie in caz de incident radiologic; Izolarea material radioactiv; Tel: <b>AC RAD</b> – 0722 388 717	100% monitorizare radiologica pentru fiecare intrare de deșeu de aluminiu	Operator nivel 1

Nr. Crt.	TIP DE DEFECTIUNE	Nr. Crt.	RISC	CORECTIE	PREVENTIE	RESPONSABIL
0	1	2	3	4	5	6
8.	Resurse Umane (Social)	8.1.	Lipsa forta de munca	- Permutare personal	- Polivalenta la posturi; - Planificarea corecta a productiei	Director Productie HR
		8.2.	Greva	- Negocieri si asigurarea conditiilor de siguranta la toate instalatiile si utilajele din incinta	- Transparenta decizionala si comunicarea directa a managementului cu personalul de executie	Administrator firma
		8.3.	Accidente de munca, imbolnaviri profesionale	- Interventie personal desemnat SSM; - Actiuni de prim ajutor (daca este cazul); - Telefon 112	- Constientizarea tuturor angajatilor privind rolul si importanta respectarii regulilor SSM, prin instruiri regulate;	Serviciu Extern SSM si SU Persoana Desemnata SSM
		8.4.	Atacuri, lovituri, lupte	Alerta autoritati locale: politie, servicii medicale de urgenta - tel: 112 Izolarea zonei pentru a impiedica agravarea situatiei si pentru a proteja angajatii; Interventia fortelor de ordine Asistenta medicala Evaluarea pagubelor si stabilirea resurselor necesare pentru respornirea activitatii; Sprijin pentru victime;	- Contract Firma Paza si securitate specializata pentru interventie (BGS); - Supraveghere permanenta camere video 24/24, 7/7;	Serviciu intern Paza si Protectie; Responsabil SSM;
9.	Catastrofe naturale	9.1.	Incendiu	- Interventie cu stingatoare - Tel. Pompieri; - Tel. 112	- Panou cu stingatoare; - Planuri evacuare de urgenta	Serviciu Extern SSM si SU Persoana desemnata SSM
		9.2.	Inundatie	- Interventie pompieri; - Tel. 112		Serviciu Extern SSM si SU Persoana desemnata SSM Toti angajatii
		9.3.	Cutremur	-	-	
		9.4.	Poluare (aer, apa, sol)	- Interventie cu materiale absorbante: nisip	- Instruire personal	Responsabil mediu