

# **BILANT SOCIAL S.C. GALWAY SPORT S.R.L**

**anul 2016**

**Elaborat: DOBRA ALINA**

**DATA: 25.01.2017**

**Responsabil resurse umane**

**Avizat: RMRS- Cosmina Danila**

**Aprobat: FLORIAN LORENZO**

**Reprezentantii salariatilor:**

**ADMINISTRATOR**

**Pojan Lenuta**

**Martin Ioan**

## **CUPRINS**

### **Capitolul 1**

Identificarea partilor interesate si a asteptarilor acestora

### **Capitolul 2**

Structura organizatiei

### **Capitolul 3**

Politica SA 8000

### **Capitolul 4**

Descrierea Sistemului de Management al Responsabilitatii Sociale

4.1. Munca minorilor

4.2. Munca fortata si obligatorie

4.3. Sanatate si securitatea muncii

4.4. Libertatea de asociere si dreptul la negocierea contractului colectiv de munca

4.5. Discriminare

4.6. Practici disciplinare

4.7. Programul de lucru

4.8. Sistem de remunerare

4.9. Reprezentantul managementului

4.10. Reprezentantii angajatilor

### **Capitolul 5**

Angajament pentru viitor

## Capitolul 1

### IDENTIFICAREA PARTILOR INTERESATE SI A ASTEPTARILOR ACESTORA

Bilantul Social are drept scop sa informeze grupurile sociale care au relatii cu organizatia noastra despre realizările pe plan social ale **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** Aiud.

Grupurile sociale interesate de performantele sociale ale **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** sunt, dar fara a se limita la acestea, urmatoarele: angajatii, actionarii, clienti, furnizori, ONG-uri, organisme de certificare.

Principalul obiectiv al Bilantului este acela de a furniza un ghid privind activitatea Organizatiei, initiativele si proiectele sale, comunicand partilor interesate performantele in domeniul responsabilitatii sociale.

Speram ca si pe viitor sa putem oferi un mediu de lucru placut si sigur, dotat cu echipamente de lucru sigure in care fiecare angajat este instruit periodic, este respectat pentru munca depusa si este renumerat in concordanta cu prevederile legale in vigoare.

De asemenea ne propunem si pe viitor sustinerea furnizorilor directi acceptati prin mentinerea relatiilor de colaborare si sprijinirea acestora in respectarea cerintelor standardului SA 8000:2008 privind responsabilitatea sociala.

Pentru anul 2017 ne propunem sa continuam sa sustinem comunitatea locala, prin sponsorizari a evenimentelor caritabile si umanitare.

**Florian Lorenzo, Administrator**

## Capitolul 2

### 2.1 Structura organizationala. Situatia prezenta

INDICATORI	2016
Personal de conducere	2
Personal administrativ	8
Sefi productie	2
Muncitori calificati	129
Muncitori necalificati	204
<b>TOTAL</b>	<b>346</b>

INDICATORI	2016
Personal de conducere	
- femei	0
- bărbați	2
Personal administrativ	
- femei	8
- bărbați	0
Sefi productie	
- femei	1
- bărbați	1
Muncitori calificati	
- femei	104
- bărbați	26
Muncitori necalificati	
- femei	157

- bărbați	<b>47</b>
<b>TOTAL</b>	<b>346</b>

Obs: Tendinta fata de anul precedent a fost de scadere, respectiv o scadere de 4.9 %.

## 2.2. Resurse umane pe varste anul 2016

Varsta (ani)	Femei		Barbati	
	Nr.persoane	%	Nr.persoane	%
<14	0	0	0	0
15-17	0	0	0	0
18-20	5	1.9	1	1.3
21-30	35	13	24	31.6
31-40	90	33.3	28	36.8
41-50	110	40.7	18	23.7
51-60	30	11.1	3	4
>61	0	0	2	2.6
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Nu exista angajati minori.

## 2.3.Situatie incidente/accidente de munca

Locuri de munca	Nr.accidente			Nr. incidente		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
	0	0	0	0	0	0

In 2016 nu a fost inregistrat nici un incident/accident de munca.

## 2.4. Structura angajatilor pe nationalitati

Nationalitate	Nr. angajati/an		
	2014	2015	2016
Romani	278	299	271
Maghiari	53	55	67
Rromi	6	8	6
Moldoveni			
Altele( exemplificati) - Italieni	2	2	2

Asa cum reiese si din tabelul de mai sus, compania are angajati cu nationalitati diferite, angajarea personalului nu se face tinand cont de acest criteriu, la angajare nu se solicita informatii cu privire la nationalitatea angajatilor. De asemenea nu se face nici o discriminare, toti angajatii fiind egali in drepturi iar politica companiei este de a crea un mediu placut in care angajatii sa se respecte reciproc.

## 2.5. Persoane cu dizabilitati

	Nr. de angajati		
	2014	2015	2016
Femei	3	3	4
Barbati	4	4	6

In cadrul companiei exista personal cu dizabilitati, acesta nefiind discriminat la angajare si nici ulterior. Politica firmei este de a se conforma prevederilor legale privind drepturile persoanelor cu dizabilitati. Informatiile despre starea de sanatate a personalului sunt confidentiale.

## Capitolul 3

## POLITICA PENTRU RESPONSABILITATEA SOCIALA

Managementul **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** a devenit constient de faptul că responsabilitatea sociala și condițiile de muncă sunt de o importanță fundamentală pentru dezvoltarea organizației, concomitent cu respectarea legislației naționale și internaționale în ceea ce privește condițiile și forța de muncă, aceasta fiind responsabilitatea conducerii companiei.

Avand în vedere cele de mai sus, precum și dorința managementului de a dovedi că satisfacția clienților, comportamentul etic în afaceri trebuie realizate fara a se neglija drepturile, necesitățile și așteptările angajaților și ale comunității, a fost luată decizia implementării unui Sistem de Management în conformitate cu cerințele standardului SA 8000:2008.

Pentru realizarea celor de mai sus, managementul organizației se angajează:

- ✓ Să furnizeze toate resursele necesare pentru implementarea corespunzătoare a Sistemului de Management;
- ✓ Să se conformeze tuturor cerințelor acestui standard referitoare la:

1 - **Munca copilului** – să se asigure că nu angajează în muncă copii și nici furnizorii companiei și că se vor crea condiții speciale de lucru pentru minorii angajați care să asigure protejarea acestora.

2 - **Munca forțată și obligatorie** - evitarea utilizării muncii forțate și obligatorii în orice formă a acesteia.

3 - **Sănătate și securitate** - asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos fara pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională.

4 - **Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă** - respectarea dreptului de formare sau afiliere la structuri sindicale și de negociere colectivă.

5 - **Discriminare** - interzicerea discriminării în toate formele sale la locul de muncă.

6 - **Practici disciplinare** - interzicerea folosirii pedepselor corporale, a abuzului mental sau verbal.

7 - **Programul de lucru** – respectarea cerințelor legale și a regulilor interne .

8 - **Remunerarea** - asigurarea de salarii care satisfac cerințele legale și a standardele industriale specifice pentru a satisface nevoile de trai ale angajaților și familiilor acestora.

- ✓ Să se conformeze legislației naționale și altor legi aplicabile sau cerințe pentru care societatea subscrie, și să respecte alte instrumente internaționale și interpretările acestora prevăzute în SA 8000;
- ✓ Să analizeze politica și performanțele Sistemului de Management periodic pentru a se asigura îmbunătățirea continuă, luând în considerare schimbările în cadrul legislativ, propriul cod de conduită, și oricare alte cerințe ale organizației;
- ✓ Să se asigure că politica este implementată, menținută, comunicată și accesibilă întregului personal care lucrează pentru sau în numele sau;
- ✓ Să permită efectuarea auditurilor anunțate și neanunțate și să pună la dispoziție toate informațiile rezonabile pentru a dovedi conformarea cu cerințele SA 8000 în scopul certificării;
- ✓ Să colaboreze cu furnizori care respectă cerințele acestui standard;

Politica este pusă la dispoziție la cererea părților interesate.

Intregul personal al organizației are obligația de a se implica în mod activ în realizarea tuturor angajamentelor asumate prin această politică.

**Data:** 03.11.2014

**Administrator,**  
Florian Lorenzo

## Capitolul 4

### Descrierea Sistemului de Management al Responsabilității Sociale



- 4.1. Munca minorilor
- 4.2. Munca fortata si obligatorie
- 4.3. Sanatate si securitatea muncii
- 4.4. Libertatea de asociere si dreptul la negocierea contractului colectiv de munca
- 4.5. Discriminare
- 4.6. Practici disciplinare
- 4.7. Programul de lucru
- 4.8. Sistem de remunerare
- 4.9. Reprezentantul managementului
- 4.10. Reprezentantii angajatilor

#### 4.1 **Munca minorilor**

Organizatia are stabilita procedura "Munca depusa de copil", cod: PSRS-01-00, editia 1, revizia 0 in care este stipulata clar interzicerea muncii copiilor si tinerilor sub 18 ani. Asa cum se poate vedea in capitolul 2, organizatia nu a avut angajati copii sub 18 ani. De asemenea in cadrul controalelor efectuate nu s-au inregistrat copii sub 18 ani la munca.

**S.C. GALWAY S.R.L** isi propune in limita posibilitatilor financiare sa ajute si sa sprijine copiii si tinerii in special cei aflati in dificultate, astfel in anul 2016 au fost incheiate 3 contracte de sponsorizare pentru sprijinirea copiilor/tinerilor.

#### 4.2 **Munca fortata si obligatorie**

Organizatia are stabilita procedura "Munca fortata si obligatorie", cod: PSRS-02-00, editia 1, revizia 0 in care sunt stipulate clar drepturile prevazute angajatilor astfel incat sa nu se inregistreze cazuri de munca fortata si obligatorie.

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** are stabilita o comunicare eficienta si mentinuta, cu personalul si cu celelalte parti interesate si de asemenea proceduri de remediere in situatia exploatarei angajatilor si le vor oferi suport adecvat.

Personalul va avea dreptul de a părăsi incinta locului de muncă după încheierea zilei de muncă și va fi liber să ceară rezilieze contractul de angajare cu respectarea cerintelor legale existente. In cazul in care este necesara efectuarea de ore suplimentare personalului i se aduce la cunostinta iar cei care nu pot sa ramana nu vor suferi nici un fel de prejudiciu

si nici nu vor fi sanctionati. Aducerea la cunostinta va fi facuta prin note de chemare completate de sefii de banda si care vor fi semnate de angajatii care pot sa vina sa efectueze ore suplimentare in vederea terminarii comenzilor sau in cazul in care volumul de productie este mai mare decat normal dar nu mai mult de 8 ore suplimentare/saptamana.

Compania sau orice entitate angajata in cadrul acesteia nu se angajeaza in a sprijini traficul cu fiinte umane.

In sala de mese din incinta societatii a fost amplasata o Cutie de sugestii si reclamatii, in cursul anului 2016 nu s-a inregistrat nici o propunere sau reclamatie. Propunerile si sugestiile angajatilor sunt aduse la cunostinta reprezentantilor salariatilor care le prezinta conducerii companiei ( program de lucru, invoire, acordare concediu de odihna, etc.)

#### 4.3 Sanatate si securitatea muncii

Compania **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** este orientata sa asigure cele mai bune conditii de munca si un mediu de lucru placut angajatilor. In acest sens sunt respectate toate cerintele de sanatate si securitate in munca si situatii de urgenta. Hala de productie este noua, a fost finalizata in anul 2010 si are toate dotarile necesare. De asemenea angajatii au acces la apa potabila, apa calda, sala de mese, vestiare, dusuri, etc.

Compania **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** are de asemenea Serviciul Extern de Prevenire si Protectie avand contract de prestari servicii cu PFA Muresan Matei.

Avand in vedere ca organizatia are peste 50 de angajati, conform prevederilor legale exista numit prin decizie interna Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca din care fac parte si reprezentantii angajatilor.

Instruirile periodice se realizeaza anual in timpul programului de lucru. Activitatea de formare profesionala se va realiza atat cu specialisti din cadrul unitatii , precum si in colaborare cu societati de formare profesionala. A fost efectuata instruirea personalului in cursul anului 2016 in cursul lunii septembrie pentru personalul de executie, aceasta instruire fiind consemnata in procesele verbale de instruire.

#### 4.4. Libertatea de asociere si dreptul la negocierea contractului colectiv de munca

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** respecta dreptul tuturor angajatilor sa formeze sau sa se alature unei forme de sindicat la alegerea lor si sa li se respecte dreptul la negociere colectiva.

Angajatii si-au desemnat liber proprii reprezentanți, care sa-i reprezinte in negocierile cu conducerea firmei.

Reprezentanții angajaților și orice personal angajat în organizarea angajaților nu sunt supuși discriminării, hărțuirii, intimidării, sau unor represalii pentru motivul că sunt reprezentanții angajaților și acești reprezentanți au acces la membrii lor la locul de muncă.

Relatiile de munca se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de munca, participanții la raporturile de munca se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de munca.

La începutul anului 2016 s-au ales reprezentanții Martin Ioan - talpuit, Pojan Lenuta ( croi, pregătit, cusut, finisaj).

A fost elaborat Contractul colectiv de Munca la nivel de unitate înregistrat la ITM ALBA cu nr. 3491/10.05.2016 și actualizat Regulamentul de Ordine Interioară.

Salariații au dreptul la greva pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la greva este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrans să participe sau să nu participe la o greva.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la greva poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Participarea la greva, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

În anul 2016 nu a avut loc nici o greva din partea angajaților.

#### 4.5 Discriminare

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** nu susține formele de discriminare directă sau indirectă față de un salariat la angajare, remunerare, acces la training, promovare, ieșirea la pensie, alte criterii legate de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială,

handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala. In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** intervine în exercitarea drepturilor personalului de a respecta practici sau îndeplini nevoi cu privire la rasă, origine națională sau socială, religie, handicap, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, apartenența la un sindicat, opinii politice sau altă condiție care ar putea da naștere la discriminare.

In cadrul **S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** nu permite nici un fel de comportament care este amenințător, abuziv, exploatator sau coercitiv sexual, inclusiv gesturi, limbaj și contact fizic la locul de muncă.

In regulamentul de ordine interioara aprobat la nivelul organizatiei sunt precizate aspecte legate de nediscriminaria la locul de munca.

Diferentele de etnie, cultura, si eventuale handicapuri nu prezinta motiv de discriminare societatea avand astfel de angajati. La angajare nu se solicita informatii privind etnia, cultura, handicap, orientare sexuala, etc. Informatiile legate de etnie, cultura, handicap etc., sunt confidentiale. Drepturile persoanelor cu handicap sunt respectate ( concediu de odihna suplimentar - 3 zile, scutire de impozit handicap grad accentuat).

#### 4.6 Programul de lucru

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** se conformeaza cu cerintele legale aplicabile conform domeniului de activitate cu privire la orele de munca. Norma de ore pe saptamana este definite prin lege, dar in mod normal nu depaseasc 40 de ore pe saptamana pentru angajatii cu norma intreaga. Prin exceptie, durata timpului de munca poate fi prelungita peste 48 ore pe saptamana care include si orele suplimentare cu conditia ca media orelor de munca calculata pe o perioada de referinta de 3 luni sa nu depaseasca 48 ore pe saptamana.

Angajatii pot fi chemati de angajatori sa presteze munca suplimentara numai cu consimtamantul lor. Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite, in urmatoarele 60 de zile, dupa efectuarea ei iar in cazul in care compensarea nu este posibila munca suplimentara va fi platita salariatului conform cerintelor legale.

Munca de noapte se refera la munca prestata intre 22:00-06:00. In cazul in care se va presta munca de noapte se respecta cerintele legale si de reglementare.

Se respecta programul de lucru conform prevederilor ROI si daca este necesar personalul este invitat sa ramana suplimentar doar daca poate, fara a suferi alte repercursiuni in cazul in care acesta refuza, si este platit suplimentar pentru

munca depusa (fluturas salariu, foaie colectiva de prezenta).

Responsabilul Resurse Umane elaboreaza foi colective de prezenta departament/sectie. De asemenea angajatii se pot invoi completandu-se bilete de invoie.

#### 4.7 Sistem de Renumarare

In cadrul societatii se aplica prevederile legale privind salariul minim brut pe economie. Ultima crestere a salariului brut pentru toti angajatii a fost facuta in data de 01.05.2016.

Conducerea societatii poate acorda ticheta de masa, prime sau alte stimulente salariatilor cu diferite ocazii, in conditiile legii in situatia in care posibilitatile financiare ale firmei permit acest lucru. In cazul acordarii acestor facilitati se va incheia un act aditional la contractul individual de munca.

Salariile se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale angajatori.

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L.** se asigura ca retenirile din salarii nu sunt facute in scopuri disciplinare. Exceptiile la aceasta regula se aplica doar unde ambele conditii urmatoare exista:

- decontarile din salarii in scop disciplinar sunt permise de legislatia nationala;
- un contract colectiv de munca liber negociat este in vigoare.

Retinerile cumulate nu poate depasi in fiecare luna jumătate din salariul net.

Plata salariilor se face inaintea oricaror altor datorii, nu s-au inregistrat in cursul anului 2016 intarzieri la data salariului, respectiv data de 15 a fiecarei luni.

#### 4.8 Reprezentantul managementului

Reprezentantul managementului numit prin decizie interna este d-na Cosmina Danila.

#### 4.9 Reprezentantii angajatilor

Au fost alesi din randul angajatilor 2 angajati: Pojan Lenuta si Martin Ioan. Mandantul acestora este de 2 ani de zile.

## Capitolul 5

### Angajament pentru viitor

Compania **S.C. GALWAY SPORT S.R.L** isi propune sa-si imbunatateasca permanent conditiile si mediul de lucru, astfel incat angajatilor sa le faca placere sa lucreze si totodata partile interesate sa aiba incredere in calitatea produselor noastre si asigurarea si pe viitor a afacerii mentinandu-se locurile de munca existente, acordarea de sprijin financiar pentru sprijinirea salariatilor in cazuri de boala, decese, etc.

**S.C. GALWAY SPORT S.R.L** isi propune si pe viitor implicarea si sprijinirea evenimentelor umanitare/ caritabile la nivelul comunitatii locale si nu numai.

Au fost incheiate 3 contracte de sponsorizare prin care s-au acordat diverse sume de bani urmatoarelor asociatii si fundatii pentru sprijinirea unor proiecte umanitare:

- contract de sponsorizare nr. 13 / 03.03.2016, beneficiar Asociatia " Un pas inainte Alexandra "
- contract de sponsorizare nr. 1147 / 25.08.2016 beneficiar " Liceul tehnologic agricol Al. Borza Ciumbrud "
- contract de sponsorizare nr. 147 / 09.09.2016 beneficiar Asociatia " Speranta incepe cu noi "