

DECLARAȚIA NEFINANCIARĂ 2017

1. MODELUL DE AFACERI

De-a lungul celor 130 de ani de existență, societatea COMPA a progresat în mod constant din punct de vedere tehnic și tehnologic, investind permanent în calitatea produselor și serviciilor sale. Astfel, COMPA se află între primele companii cu capital românesc, prezente în top 100 al exportatorilor din România. Harta COMPA acoperă 23 de țări, de pe 3 continente, din care amintim: Franța, Germania, Statele Unite ale Americii, Cehia, Slovacia, Belgia, Olanda, Anglia, Italia, China și India.

Principalele grupe de produse realizate în COMPA sunt: subansamble și componente injector; subansamble și componente ștergătoare de parbriz; cartere centrale, flanșe și role pentru turbosuflante; pinioane pentru casete de direcție; componente pentru coloane de direcție; arcuri; repere ștanțate, ambutisate; piese forjate; transmisii cardanice; confecții metalice mecano-sudate; componente pentru instalații de aer condiționat; componente și valve sistem injecție, matrițe și scule.

Principalele servicii oferite sunt: proiectare și execuție echipamente industriale, matrițe și scule, acoperiri de suprafață, tratamente termice, servicii de etalonare și reparații mijloace de măsurare, încercări și analize fizico-chimice de laborator, service cardane (EDS), cursuri de formare.

Procesele de top aplicate în proiectele COMPA, ce integrează pe scară largă echipamente CNC asociate cu procedee de detectare a defectelor și cu metode statistice de control, permit garantarea constantă a calității.

Utilizarea tehnologiilor moderne de prelucrare prin așchiere, utilizarea laserului pentru tăieri sau control, acoperirile metalice sau peliculogene, celulele robotizate, tehnica controlului dimensional, asociate cu conceptul operațional "lean", fac din COMPA o firmă de succes cu rezultate remarcabile în ultimii ani.

Structura organizatorică adoptată de societatea COMPA este o structură de tip mixt, funcțional – divizională (matricială). Acest tip de organigramă conferă o autoritate descentralizată care consolidează o organizație flexibilă și capabilă să răspundă rapid schimbărilor de fabricație și solicitărilor clienților. Este o structură care se bazează pe o largă autonomie a echipelor multifuncționale.

Obiectivele strategice ale societății COMPA urmăresc: creșterea profitabilității firmei, creșterea valorii pentru client, atingerea excelenței operaționale, creșterea performanței personalului, creșterea performanței de mediu, sănătate și securitate ocupatională.

Influența globală a tuturor factorilor interni ai societății creează "climatul" de lucru și de manifestare al acesteia, climat în cadrul căruia se desfășoară întreaga gamă de activități.


Acest "climat" intern formează nivelul de satisfacție și de existență la care este conectat tot personalul organizației și în interiorul căruia se desfășoară întregul șir de activități care participă la realizarea produselor și proceselor noastre, influențând puternic și interfața relațională cu factorii mediului extern.




Elementele componente ale acestui climat sunt, în general, următoarele:

- a) structura organizației;
- b) procesele și interacțiunea acestora;
- c) personalul, valorile și crezul acestuia.

a). Structura organizatorică





Elementele principale care configurează structura organizatorică COMPA sunt:

-  definirea și implementarea scopului și funcțiunii fiecărui compartiment și post de lucru, ca subdiviziuni organizatorice sub o formă cât mai simplă, mai flexibilă și mai ușor de înțeles, înzestrate cu obiective clare, defalcate la nivelul fiecărei componente structurale relevante și realizate printr-o sincronizare a celor trei factori care formează triunghiul de aur al unei organizări robuste: autoritatea formală dată de competență – sarcină – responsabilitate;

-  stabilirea și implementarea într-un mod documentat a modului de comunicare dintre compartimentele și funcțiunile structurii organizatorice precum și a relațiilor de colaborare dintre acestea.
-  stabilirea și implementarea proceselor, tehnologiilor și a tehnicilor folosite de organizație pentru a transforma resursele organizaționale interne în produse sau servicii.
-  definirea și implementarea unor sisteme de management axate pe calitate, mediu, sănătatea și securitatea angajaților și îmbunătățirea continuă a proceselor COMPA.

b). Procesele și interacțiunea acestora

Sub această denumire am luat în considerare următoarele procese:




-  procesele de management care se referă la activitățile de: coordonare, analiză și decizie; asigurare a resurselor necesare desfășurării activităților și îmbunătățirea activităților și proceselor;
-  procesele de bază corespunzătoare realizării produselor (vânzarea produselor, aprovizionarea, logistică produselor, fabricația produselor, proiectarea și dezvoltarea produselor și proceselor);
-  procesele suport (monitorizarea și controlul produsului conform/ neconform, mentenanța echipamentelor și utilajelor, auditul intern);
-  interacțiunea dintre procese și a modului de evaluare a performanței acestora.

În cadrul proceselor se acordă atenție muncii în echipă precum și îmbunătățirii continue a eficacității acestora.

c). Personalul, valorile și crezul acestuia






În cadrul COMPA se consideră că factorului uman i se datorează până la urmă toate realizările obținute de societate așa încât este deosebit de important să fie cunoscute și conduse într-un mod corespunzător valorile și crezurile acestuia, mod care să ducă la formarea și dezvoltarea unei adevărate culturi a organizației noastre.

Sunt importante și se țin seama în acest sens de următoarele aspecte:















-  formația și modul de acțiune al managerilor sub aspectul valorilor, al crezurilor și al caracteristicilor demografice (vârstă, experiență, educație, poziție socială);
-  formația și modul de acțiune a personalului societății (personalități, atitudini, valori, motivații, comportamente, credințe);
-  cultura organizației și aderența personalului la aceasta ca mod oarecum unitar de manifestare, gândire, simțire, fel de a fi și de a percepe valorile și credințele, de a răspunde diverselor atitudini și de a folosi același limbaj.

e) Analiza SWOT





Puncte slabe

-  Dimensiuni și diversitate excesivă (disipare resurse, costuri crescute cu administrația generală, flexibilitate redusă, diversitatea posturilor și competențelor, gestionare greoaie a fluxului de informații);
-  Fabricarea unor produse cu pondere mică în cifra de afaceri;
-  Pierderea poziției de furnizor semnificativ în industria auto din România;
-  Know-how limitat în activitatea de concepție produse;
-  Execuție după proiecte clienți (lipsa unor produse - branduri COMPA).







Puncte tari

-  Nivele de salarizare aliniate pieței;
-  Forța de muncă cu nivel profesional ridicat, cu deosebire în serviciile suport;
-  Imagine bună în mediul de afaceri;
-  Cotarea la Bursa de Valori București;
-  Sistem integrat, pentru calitate – mediu – sănătate și securitate ocupațională, certificat;
-  Nivel ridicat de integrare procese;
-  Know-how performant propriu pentru procese auxiliare: tratamente termice, acoperiri de suprafață; vopsiri;
-  Facilități de producție la nivelul industriei auto mondiale;
-  Parteneriate pe termen mediu și lung cu clienți de renume;
-  Structura organizatorică cu unități de afaceri autonome – centre de profit;
-  Implicarea în dezvoltarea învățământului tehnic și profesional (susținerea învățământului dual);
-  Bună stăpânire a proceselor moderne de fabricație în domeniul prelucrării și montajului;
-  Angajarea managementului firmei în proiecte de dezvoltare ample.
-  Marje de profit semnificative care asigură dezvoltarea.

Riscuri

-  Resurse insuficiente privind piața forței de muncă ;
-  Creșterea accelerată a costurilor cu forța de muncă, cu materialele și cu energia;
-  Scumpirea creditelor;
-  Dependența mare față de un număr relativ mic de clienți;








Oportunități

-  Dezvoltarea accelerată a mediului de afaceri românesc (bazată pe investiții străine);
-  Accesarea de fonduri UE;
-  Creșterea cifrei de afaceri din activități conexe oferite pieței regionale (acoperiri metalice, metrologie, laborator fizico-chimic, formare profesională) și din integrarea proceselor (forjarea);
-  Dezvoltarea fabricației de automobile în România;
-  Disponibilitatea clienților actuali pentru dezvoltarea colaborării (creștere volume la produse curente și solicitare referințe noi);
-  Disponibilități și resurse pentru dezvoltarea de afaceri în alte domenii (imobiliare).



Toate cele prezentate mai sus au constituit date importante de intrare și au fost luate în considerare în activitățile de analiză, identificare și tratare a riscurilor și oportunităților care pot să apară în cadrul proceselor COMPA și de stabilire a modului în care răspundem și ne armonizăm acestui întreg context în care existăm și ne desfășurăm activitățile.

f) Metode și tehnici de conducere












În societatea COMPA se utilizează uzual metode moderne de management:

-  managementul schimbării și inovării, pentru a face față competitivității cu un mediu extern deosebit de dinamic, prin implementarea unor programe de îmbunătățire a proceselor și a activităților organizației;
-  managementul pe bază de obiective aplicat la toate nivelurile, pentru mobilizarea potențialului intelectual și practic, în vederea atingerii performanțelor organizației;
-  managementul strategic, în scopul realizării legăturii între oportunitățile mediului și posibilitățile firmei și conducerii acțiunilor spre îndeplinirea țăelurilor strategice;
-  managementul prin proiecte, pentru a dinamiza dezvoltarea și a gestiona eficient resursele în scopul asimilării rapide și eficiente de noi produse, tehnologii;
-  managementul participativ, în scopul accentuării participării active a salariaților la funcționarea organizației;
-  tabloul de bord prospectiv, pentru măsurarea și ținerea sub control a parametrilor critici ai afacerii (processe interne, resurse umane, satisfacția clienților și gestiunea economico-financiară).
-  managementul costurilor, prin implementarea unor programe de reducere a costurilor ce vizează proiecte de îmbunătățire și optimizare a proceselor precum și analiza și monitorizarea lunară a categoriilor de costuri.

g) Directii strategice; dezvoltare produse

-  cu clienți existenți;
-  cu clienți noi.



h) Produse cu valoare adăugată mare



-  prelucrări de precizie prin așchiere;
-  asamblări;
-  arcuri;
-  tratamente de suprafață (vopsiri, sablări, zincări);
-  tratamente termice;
-  prestații pentru activitatea de metrologie, laborator fizico-chimic, încercări;
-  reperi ștanțate;
-  reperi forjate;
-  reperi mecano-sudate, debitare laser;
-  reperi complexe pentru activitatea de scularie;
-  service cardane – EDS.

i) Strategia de resurse umane

În ceea ce privește managementul resurselor umane, s-a pornit de la premiza că îndeplinirea obiectivelor strategice depinde în primul rând de factorul uman. Dezvoltarea firmei implică elemente care crează valoare pe termen lung și care pot asigura performanța viitoare a organizației. Domeniile politicii de resurse umane sunt specifice, intercorelate și se echilibrează reciproc.





În principal COMPA s-a orientat spre:

-  recrutarea timpurie necesară pentru posturi cu studii superioare – studenți în anii terminali și absolvenți;
-  promovări din interiorul societății;

















-  implicarea în corelarea ofertei educaționale din domeniul tehnic cu nevoile agenților economici;
-  eforturi adresate nevoilor angajaților în corelație cu posibilitățile societății;

Obiective strategice

Principalele axe strategice urmărite în proiecția următorilor ani sunt:

-  adaptarea și dezvoltarea competențelor strategice;
-  consolidarea unui climat organizațional funcțional;
-  asigurarea unui nivel de satisfacție ridicat;
-  dezvoltarea de aptitudini pentru acțiune: conștientizare, performanță, participare, motivare.

Urmărirea acestor axe strategice este posibilă prin atingerea următoarelor obiective:

-  gestionarea eficientă a competențelor personalului;
-  proces de formare aliniat strategiilor societății;
-  identificarea potențialilor angajați/specialiști (elevi, studenți) prin gestionarea stagiilor de practică și acordarea de burse;
-  dezvoltarea carierei tinerilor absolvenți prin însoțirea parcursului de integrare cu formări de specialitate;
-  dezvoltarea personală;
-  implicarea în dezvoltarea învățământului universitar tehnic prin sprijinirea integrării cunoștințelor teoretice cu cele practice prin stagii în cadrul *Centrului de Formare și Perfecționare COMPA*, practică, teme pentru examene de licență, etc.;
-  acoperirea posturilor cu nivel de expertiză înaltă;
-  planuri de formare pentru “entry-level”;
-  rotația pe posturi;
-  pachete de remunerare corelate cu performanțele individuale și cu performanța societății;
-  condiții și climat de muncă prielnic;
-  dezvoltarea cadrului în care se desfășoară informarea și consultarea angajaților;
-  asigurarea unui nivel înalt de securitate și sănătate;
-  accesarea fondurilor europene pentru dezvoltarea resurselor umane;
-  rețea internă de formatori autorizați (pe domenii);
-  asigurarea absolvenților de învățământ profesional care să răspundă cerințelor COMPA prin adoptarea sistemului de învățământ dual.

2. MANAGEMENTUL SUBSTANTELOR SI AMESTECURILOR PERICULOASE

În COMPA managementul substanțelor și amestecurilor periculoase este reglementat de procedura Managementul substanțelor și amestecurilor periculoase, care stipulează și stabilește modul de cumpărare, transport, manipulare, stocare, utilizare și gestionare a substanțelor și amestecurilor periculoase, în vederea asigurării protecției mediului înconjurător, securității angajaților și pentru controlul și minimizarea riscului de accidente în care sunt implicate substanțe și amestecuri periculoase.

Cumpărarea substanțelor/amestecurilor periculoase se face în conformitate cu procedura „Prospectare piață, evaluare și selectare furnizori/ încheierea comenzii/ contractului cu furnizorii”.

Înainte de cumpărarea oricărei substanțe sau amestec, se solicită furnizorului în Comandă/ Contract, Fișa cu date de securitate (FDS), în conformitate cu Regulamentul (CE) REACH nr 1907/2006 și Regulamentul 830/2015 de modificare a Regulamentului nr.1907/2006 (REACH).

Pe site-ul www.compa.ro sunt încărcate documentele necesare furnizorilor noștri și anume:

- cerințe generale de cumpărare ale societății COMPA unde sunt specificate condițiile de mediu și alte cerințe pentru furnizorii COMPA;
- **Ghidul de achiziții ecologice** în care sunt precizate politicile și practicile referitoare la achiziții și orientarea spre achiziții care au un impact minim asupra mediului. De asemenea, sunt specificate așteptările COMPA referitoare la produsele achiziționate și recomandările și cerințele pentru furnizorii noștri de produse.

Înainte de solicitarea de achiziționare a substanțelor și amestecurilor periculoase se verifică dacă acestea se află pe una din următoarele liste:

- a. Lista substanțelor restricționate (Anexa XVII la Regulamentul REACH) ;
- b. Lista substanțelor care necesită autorizare(Anexa XIV la Regulamentul REACH)
- c. Lista substanțelor candidate pentru autorizare cu îngrijorare foarte mare(SVHC List);
- d. Lista substanțelor toxice sau pe Lista precursorilor;
- e. Lista substanțelor restricționate în industria de automobile GADSL (www.gadsl.com);
- f. Lista substanțelor restricționate din normele clientului COMPA

La intrare se verifică dacă substanțele și amestecurile sunt etichetate în conformitate cu Regulamentul (CE) nr 1272/2008 (CLP).

Lista substanțelor și amestecurilor periculoase utilizate sunt specificate în Anexa 1 la Autorizația integrată de mediu Nr.SB13/ 25.11.2005 revizuită în 16.11.2017. Această listă cuprinde denumirea substanței/ amestecului, nr.CAS, Nr.CE, compoziția chimică, cantitățile utilizate, clasă și categoria de pericol precum și frază de pericol conform Regulamentului (CE) nr 1272/2008 (CLP).

2.1. Emisiile de carbon/ măsurile planificate pentru reducerea emisiilor de carbon

În perioada 2011 - 2014 centrala electrotermică a fost modernizată prin proiectul «Îmbunătățirea eficienței energetice a proceselor de fabricație la SC COMPA SA» derulat cu fonduri europene accesat prin POSCCE, Axa prioritară 4 DM1. În data de 8.10.2014 s-a notificat Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice referitor la micșorarea capacității centralei electrotermice sub 20 MW și s-a solicitat excluderea instalației din cadrul instalațiilor care se supun legislației comunitare privind monitorizarea emisiilor de gaze cu efect de seră.

2.2. Utilizarea substanțelor chimice periculoase sau a biocidelor

Manipularea și depozitarea substanțelor periculoase se face în conformitate cu *fișele cu date de securitate* transmise de furnizori și respectând măsurile obligatorii care reglementează activitatea de cumpărare, transport, manipulare, stocare, utilizare și gestionare a substanțelor și amestecurilor periculoase în COMPA, în vederea asigurării protecției mediului înconjurător, securității angajaților și pentru controlul și minimizarea riscului de accidente în care sunt implicate substanțe și amestecuri periculoase.

Depozitarea diferitelor substanțe și preparate chimice periculoase se face ținând cont de compatibilitățile dintre substanțe. Evidența substanțelor și amestecurilor periculoase utilizate se ține în programul SAP (Sistemul Aplicațiilor și Produselor).

Persoanele care manipulează, utilizează, depozitează și transportă substanțe/amestecuri periculoase sunt instruite semestrial și cunosc măsurile care trebuie luate în caz de situații de urgență.

În programele de management de mediu sunt planificate și obiective pentru reducerea consumurilor de substanțe și amestecuri periculoase sau înlocuire a unor substanțe și amestecuri periculoase cu unele mai puțin periculoase în scopul asigurării sănătății personalului și protecției mediului înconjurător.

2.3. Măsurile planificate pentru reducerea emisiilor de carbon

Anual în programele de management de mediu sunt planificate obiective de reducere a consumurilor de gaze de ardere din procesele tehnologice în scopul reducerii emisiilor de gaze de ardere (emisii de carbon)

Gazele de ardere (CO, pulberi) din procesele tehnologice și de la centrala electrotermică sunt anual măsurate, în emisie, la coș, de către un laborator acreditat.

Nu s-au constatat depășiri ale indicatorilor monitorizați în anii 2015, 2016, 2017.

3. ASPECTE TEMATICE

Societatea COMPA acordă în mod constant și susținut o grijă deosebită protecției și conservării mediului înconjurător, având în vedere:

- respectarea legislației în vigoare referitoare la protecția mediului;
- economisirea resurselor naturale;
- identificarea potențialelor riscuri, anticiparea consecințelor și luarea în considerare a acestora;
- modernizarea, retehnologizarea progresivă a fluxului tehnologic pentru creșterea eficienței mijloacelor de depoluare.

COMPA are implementat un Sistem de Management de Mediu conform standardului **ISO 14001**. Acest sistem a fost certificat pentru prima dată în 2003 fiind recertificat în anul 2015 de către organismul de certificare **TUV Rheinland** din Germania.

Activitățile reglementate prin acest sistem sunt menținute și continuu îmbunătățite fiind supravegheate sistematic prin audit intern dar și de către autoritatea de certificare.

În cadrul sistemului de management sunt implementate proceduri privind: Formarea personalului, Monitorizarea și măsurarea emisiilor atmosferice, Managementul substanțelor și amestecurilor periculoase, Monitorizarea și prevenirea poluării fonice, Gestionarea ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje, inclusiv ambalajele și deșeurile de ambalaje de produse chimice periculoase, control activității de monitorizare și raportare a emisiilor de gaze cu efect de seră, Gestionarea uleiurilor uzate, Gestionarea ambalajelor de produse chimice periculoase și etichetarea acestora, Situații de urgență și capacitate de răspuns, etc.

În cadrul societății sunt identificate și evaluate o serie de aspecte de mediu, care sunt luate în considerare la stabilirea obiectivelor:

- natura și amploarea activităților;
- prevederi legale și alte cerințe;
- aspecte de mediu semnificative;
- opțiuni tehnologice;
- cerințe operaționale și comerciale;
- resurse materiale, financiare și umane;
- punctele de vedere ale părților interesate.

Pentru atingerea obiectivelor sunt fixate pe o perioadă de timp determinată ținte de mediu măsurabile, stabilite pentru funcțiile, departamentele în care au fost identificate aspecte de mediu semnificative și documentate în *Programul de management de mediu*:

- protecția solului împotriva poluării cu substanțe nocive;
- protecția apelor, împotriva poluării cu substanțe nocive;
- reducerea emisiilor de vapori vopsea, diluant (COV);
- reducerea emisiilor de vapori la locul de muncă;
- îmbunătățirea gestiunii deșeurilor;
- respectarea prevederilor legale și de reglementare;
- conștientizarea angajaților privind protecția mediului;
- reducerea riscului de incendii, explozii.

Toate aceste acțiuni specifice au ca scop îmbunătățirea performanței de mediu. Aspectele de mediu sunt identificate de către echipa de lucru stabilită și au în vedere, după caz, emisii în aer, deversări în apă, contaminarea solului, gestionarea deșeurilor, consumul de resurse, zgomot, vibrații, etc. Aspectele de mediu sunt evaluate anual și ori de câte ori este necesar, ca urmare a modificărilor tehnologiilor de execuție, introducerea de noi materii prime/materiale/echipamente, modificarea cerințelor legale, de reglementare și ale clienților sau altor părți interesate, condiții specifice la punctele de lucru, etc. Pe baza acestor analize sunt actualizate modalitățile de ținere sub control a aspectelor de mediu asociate activităților firmei. Conform celor mai bune tehnici disponibile activitatea se desfășoară cu personal specializat pe linie de protecția mediului.

În cadrul societății sunt asigurate:

- programe de monitorizare și măsurare a indicatorilor de stare a mediului pentru prevenirea și controlul emisiilor în atmosfera, apelor uzate, zgomotului, poluării solului, deșeurilor periculoase și nepericuloase;
- programe preventive de întreținere pentru instalațiile și echipamentele relevante;
- metode de înregistrare a necesităților de întreținere și revizie;
- programe de management de mediu cu obiective și ținte de mediu pentru reducerea și controlul poluării
- planuri de prevenire și combatere a poluărilor accidentale;
- instruirii (cursuri, ședințe operative) prin care întreg personalul este conștientizat asupra implicațiilor reglementării date de autorizația integrată de mediu pentru activitatea societății, a tuturor efectelor asupra mediului rezultate din funcționarea în condiții normale și condiții anormale a instalațiilor, conștientizarea necesității de a raporta abaterea de la condițiile de autorizare integrată de mediu, prevenirea emisiilor accidentale și luarea de măsuri atunci când apar emisii accidentale, conștientizarea necesității de implementare și menținere a evidentelor de instruire;
- raportările și notificările la autoritățile competente de mediu în conformitate cu autorizațiile deținute de COMPA.

La nivelul societății s-a stabilit un **indicator de performanță globală de mediu** care este calculat în funcție de performanță de management de mediu (furnizează informații privind eforturile managementului de a influența performanța de mediu a organizației) și de performanță operațională de mediu. (care oferă informații privind rezultatele operaționale ale performanței de mediu ale activităților organizației).

La nivelul anului 2017 acesta a fost de 97,6 %. În ultimii 3 ani nu s-au înregistrat penalități pentru nerespectarea obligațiilor de conformare pe linie de mediu.

4. ASPECTE TEMATICE

a) Politica de Responsabilitate Socială

Noi definim și ne asumăm următoarele principii ca mod în care înțelegem să abordăm Responsabilitatea Socială în cadrul organizației noastre:

Asumarea responsabilității noastre referitoare la impacturile pe care le producem asupra societății, economiei și mediului;

Transparența deciziilor și a activităților noastre, care pot afecta societatea și mediul;

Respectarea și promovarea unui comportament etic: onestitate, echitate și integritate, ca valori care ne preocupă, în raport cu oamenii și mediul;

Respectul pentru interesele părților interesate de deciziile și activitățile noastre;

Asigurarea conformității la totalitatea legilor și reglementărilor aplicabile;

Respectarea normelor internaționale de comportament în afaceri;

Respectarea și promovarea drepturilor omului, pe care le considerăm inalienabile și având un caracter universal.

Noi integrăm principiile Responsabilității Sociale în cadrul organizației prin conduita unui management bazat pe principiile leadership-ului și a abordării vigilente în raport cu impactul deciziilor noastre asupra societății, mediului și factorilor economici.

Având ca referință Standardul Internațional ISO 26000, precum și cele Zece Principii UN Global Compact și Standardele de Muncă ale OIM, adoptăm următoarele linii directe ca teme principale de acțiune:

Asigurarea unui management organizațional ca mod de conducere și desfășurare a activităților într-o manieră etică și responsabilă;

Toți angajații și contractanții COMPA vor adopta considerațiile de Responsabilitate Socială descrise în această politică în munca lor de zi cu zi.

Managerii COMPA vor acționa ca modele prin integrarea acestor considerații în procesul decizional și în toate activitățile.

Respectarea și promovarea drepturilor omului în sensul recunoașterii drepturilor tuturor ființelor umane, drepturi civile, politice, economice, sociale și culturale; COMPA nu va tolera abuzuri privind drepturile omului și nu se va implica sau nu va fi complice în nicio activitate care recurge la, sau încurajează vreun abuz asupra drepturilor omului;

Aplicarea practicilor de muncă adecvate pentru asigurarea condițiilor de muncă și protecție socială conform standardelor și reglementărilor legale aplicabile; COMPA se angajează să ofere șanse egale în toate aspectele legate de ocuparea forței de muncă și nu va adopta sau tolera un comportament ilegal la locul de muncă. COMPA asigură un mediu de lucru sigur și sănătos și nu va compromite sănătatea și securitatea niciunei persoane. Toți angajații sunt responsabili pentru promovarea atitudinilor de lucru în condiții de siguranță;

Protejarea mediului ca mod de a răspunde provocărilor actuale de mediu și ca angajament de a aplica și promova practici responsabile de mediu, inclusiv prin încurajarea dezvoltării tehnologiilor ecologice; COMPA acționează pentru a îmbunătăți continuu performanțele proprii în ceea ce privește aspectele de mediu.

Aplicarea de practici echitabile ca mod de conduită etică în relațiile cu alte organizații și persoane, respectând legile și reglementările naționale și internaționale aplicabile; COMPA se angajează să mențină cele mai înalte standarde de integritate și practici de guvernare corporativă aplicabile pieței de capital, cu scopul promovării încrederii în sistemele cu care lucrează. COMPA se angajează la dialog în timp util cu toate părțile interesate, inclusiv acționarii, clienții, angajații și reprezentanții acestora, guvern și alte entități.

Responsabilitatea față de clienți și consumatori pentru asigurarea dreptului acestora referitor la securitatea de utilizare, informare, alegere, exprimare, corectare, educare, în raport cu produsele și serviciile furnizate de organizația noastră;

Implicarea în dezvoltarea comunității ca mod de recunoaștere că suntem parte a comunității, a drepturilor cuvenite membrilor acesteia, dar și a elementelor de cultură, religie, tradiție și istorie sau a parteneriatului cu aceasta. COMPA va contribui la calitatea vieții din comunitatea din care face parte prin sprijinirea programelor inovatoare în domeniul sănătății, educației, serviciilor sociale și de mediu precum și a proiectelor culturale și civile. Această implicare va asigura întotdeauna independența indivizilor și a comunităților în raport cu COMPA.

Managerii COMPA se asigură permanent că există și funcționează eficient, structuri organizaționale adecvate pentru a identifica, monitoriza și gestiona în mod eficient aspectele de Responsabilitate Socială și performanță relevante pentru afacerile noastre. COMPA se angajează să măsoare, să auditeze și să raporteze performanțele acțiunilor sale de Responsabilitate Socială.

Liniile noastre de acțiune sunt implementate într-un mod credibil, printr-o largă acțiune de comunicare cu părțile interesate de programele noastre în acest domeniu și prin angajarea întregului personal al organizației noastre în acest sens.

COMPA va informa partenerii, contractorii și furnizorii de Politica de Responsabilitate Socială și îi va implica pentru a realiza coerența cu această politică.

(b) Aspecte sociale si legate de forța de muncă

Într-o perioadă marcată de dezechilibre pe piața muncii, COMPA a urmat o politică activă și dinamică de angajare sub semnul diversității. Cu un efectiv de peste 2000 de angajați, COMPA este unul din principalii angajatori din județul Sibiu.

4.1. Ocuparea forței de muncă

Efective totale la 31 decembrie 2015 - 2017

În intervalul 2015 – 2017 efectivul de personal a sporit în permanență, înregistrând la sfârșitul anului 2017 o creștere cu 12% față de sfârșitul anului 2015.

De asemenea, în acest interval a avut loc o scădere a numărului de angajați cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată, ponderea acestora diminuându-se de la 20.8% la 14.1%.

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Angajati cu CIM pe perioada nedeterminata | 1557 | 1842 | 1929 |
| Angajati cu CIM pe perioada determinata | 409 | 311 | 272 |
| TOTAL PERSONAL | 1966 | 2153 | 2201 |

Pondere femei din total angajați la 31 decembrie 2015 - 2017

Numărul femeilor din totalul angajaților, în intervalul 2015 – 2017 a marcat o ușoară scădere, de la 31.8% la 29.9%.

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Pondere femei din total angajați (%) | 31.8% | 30.9% | 29.9% |

Repartiția pe vârste și pe categorii profesionale a efectivului total la 31 decembrie 2017

Categoria de vârstă cea mai reprezentativă, atât la bărbați cât și la femei, o reprezintă personalul cu vârste cuprinse între 45 – 50 ani.

| | | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA executie | TESA conducere |
|-------------------|----------------|----------------------------|------------|------------|--------------------------|---------------------------|
| Sub 18 ani | Bărbați | - | - | - | - | - |
| | Femei | 5 | 5 | - | - | - |

| | | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA executie | TESA conducere |
|--------------|---------|--------------------|-----|-----|------------------|-------------------|
| 18 – 24 ani | Bărbați | 190 | 153 | 20 | 7 | - |
| | Femei | 60 | 51 | 5 | 4 | - |
| 25 – 34 ani | Bărbați | 283 | 140 | 59 | 63 | 21 |
| | Femei | 119 | 86 | 6 | 27 | - |
| 35 – 44 ani | Bărbați | 280 | 161 | 56 | 33 | 30 |
| | Femei | 150 | 117 | 6 | 21 | 6 |
| 45 – 54 ani | Bărbați | 443 | 320 | 86 | 22 | 15 |
| | Femei | 260 | 210 | 14 | 33 | 3 |
| Peste 55 ani | Bărbați | 326 | 180 | 68 | 46 | 32 |
| | Femei | 85 | 36 | 4 | 40 | 5 |

Repartiția efectivului total la 31 decembrie 2017 pe tranșe de vechime și pe categorii profesionale

Tranșa de vechime în muncă, care înglobează cei mai mulți angajați este cea cu angajați cu peste 25 ani vechime, următoarea tranșă ca pondere fiind situată la polul opus, respectiv angajații tineri, cu mai puțin de 3 ani vechime.

| | | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA executie | TESA conducere |
|--------------|---------|--------------------|-----|-----|------------------|-------------------|
| Sub 3 ani | Bărbați | 247 | 200 | 19 | 27 | 1 |
| | Femei | 97 | 86 | 6 | 5 | - |
| 3 – 5 ani | Bărbați | 76 | 45 | 16 | 13 | 2 |
| | Femei | 28 | 17 | - | 11 | - |
| 5 – 10 ani | Bărbați | 187 | 102 | 41 | 32 | 12 |
| | Femei | 72 | 57 | 4 | 11 | - |
| 10 – 15 ani | Bărbați | 145 | 70 | 27 | 27 | 21 |
| | Femei | 65 | 43 | 4 | 15 | 3 |
| 15 – 20 ani | Bărbați | 100 | 53 | 21 | 11 | 15 |
| | Femei | 57 | 46 | 1 | 8 | 2 |
| 20 – 25 ani | Bărbați | 109 | 73 | 25 | 5 | 6 |
| | Femei | 74 | 59 | 4 | 9 | 2 |
| Peste 25 ani | Bărbați | 659 | 412 | 140 | 66 | 41 |
| | Femei | 285 | 195 | 16 | 67 | 7 |

Repartiția efectivului total la 31 decembrie 2017 pe o structură de calificări (conform COR)

În cadrul repartiției pe calificări se constată că ponderea femeilor este situată peste nivelul mediu din firmă (aprox. 30%) în cazul specialiștilor cu studii superioare, a tehnicienilor și contabililor cu studii medii, a funcționarilor administrativi și a muncitorilor necalificați.

La operatorii asamblare și montaj, ponderea femeilor este chiar mai mare decât cea a bărbaților.

| | Bărbați | Femei |
|--|---------|-------|
| 1. Personal de conducere | 112 | 13 |
| 2. Specialiști cu studii superioare | 140 | 86 |
| 3. Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic și contabil | 54 | 48 |
| 4. Funcționari administrativi | 29 | 173 |

| | Bărbăți | Femei |
|--|---------|-------|
| 5. Lucrători în domeniul serviciilor | 11 | 2 |
| 6. Lucrători calificați în agricultură | - | - |
| 7. Muncitori calificați și asimilați | 918 | 158 |
| 8. Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente | 100 | 125 |
| 9. Muncitori necalificați | 159 | 73 |

4.2. Fluctuația personalului

Analizând evoluția fluctuației de personal pe ultimii 3 ani s-a constatat o creștere substanțială a acestui indicator, datorată în primul rând resurselor insuficiente pe piața muncii. Principalele măsuri stabilite pentru remedierea acestei situații vizează raportarea la nivelul de salarizare și beneficii din zonă, cursuri de calificare / recalificare, încheierea de contracte de ucenicie, acordarea de indemnizații pentru chirie, etc.

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Fluctuația personalului | 15.95 | 16.92 | 19.70 |

4.3. Persoane cu handicap la 31 decembrie 2017,

Număr de lucrători cu handicap pe categorii de personal și pe sexe

Numărul angajaților cu handicap din COMPA, de 15 persoane, este mult sub cifra de 4% din totalul angajaților (aprox.88 pers.), motiv pentru care firma plătește lunar la bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țara garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu sunt angajate persoane cu handicap.

| | | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA executie | TESA conducere |
|----------------------|---------|-----------------|-----|-----|---------------|----------------|
| Persoane cu handicap | Bărbăți | 11 | 4 | 6 | 1 | 0 |
| | Femei | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |

4.4. Persoane în concediu pentru îngrijirea copilului

Număr de angajați aflați în concediu pentru creșterea copilului, pe categorii de personal și pe sexe

Din situația prezentată mai jos se constată că beneficiarii concediului pentru creșterea copilului sunt atât din rândul femeilor cât și din rândul bărbaților.

| | | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA executie | TESA conducere |
|---|---------|-----------------|-----|-----|---------------|----------------|
| Angajați în concediu pt. creștere copil | Bărbăți | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | Femei | 27 | 18 | 1 | 7 | 1 |

4.5. Salarizare

Salariu mediu brut lunar, pe categorii de personal și pe sexe pe anul 2017

Pentru toate categoriile de personal salariile medii brute lunare ale femeilor sunt sub nivelul salariilor medii în COMPA.

| Salarii medii brute lunare | TOTAL din care: | MDP | MIP | TESA |
|----------------------------|-----------------|------|------|------|
| Total personal | 3946 | 3271 | 3901 | 6358 |
| Femei | 3243 | 3003 | 3381 | 4166 |

4.6. Formarea continuă a personalului 2016 - 2017

Analizând evoluția numărului de ore de formare / angajat / an se constată o ușoară scădere a valorii acestui indicator, datorată în special fluctuației ridicate a personalului.

Orele de instruire ale noilor angajați aflați în perioada de integrare nu sunt incluse în numărul de ore de formare / angajat / an.

| | 2016 | 2017 |
|--|-------|-------|
| Nr.de ore de formare / angajat / an | 23.97 | 23.13 |

4.7. Relația cu sindicatele Apartenența sindicală (media pe anul 2017)

Libertatea de asociere poate fi sugestiv exemplificata din tabelul de mai jos.

Din datele prezentate rezultă că numărul de personal aparținând unui sindicat este de 78.9%.

| | Nesindicaliști | Sindicatul Liber Independent | Sindicatul Arsenal | Sindicatul TESA |
|----------------------------------|----------------|------------------------------|--------------------|-----------------|
| Nr. pers. / sindicat | 435 | 1414 | 139 | 76 |
| Apartenența sindicală (%) | 21.1% | 68.5% | 6.7% | 3.7% |

4.8. Managementul capitalului uman

În ceea ce privește managementul capitalului uman, s-a pornit de la premiza că îndeplinirea obiectivelor strategice depinde în primul rând de factorul uman. Dezvoltarea firmei implică elemente care crează valoare pe termen lung și care pot asigura performanța viitoare a organizației.

Domeniile politicii de resurse umane sunt specifice, inter corelate și se echilibrează reciproc.

În principal COMPA se va orienta spre:

- recrutarea timpurie necesară pentru posturi cu studii superioare – studenți în anii terminali și absolvenți;
- promovări din interiorul societății;
- implicarea în corelarea ofertei educaționale din domeniul tehnic cu nevoile agenților economici;

Principalele obiective strategice urmărite în proiecția următorilor ani sunt:

- adaptarea și dezvoltarea competențelor strategice;
- consolidarea unui climat organizațional funcțional;
- asigurarea unui nivel de satisfacție ridicat;
- dezvoltarea de aptitudini pentru acțiune: conștientizare, performanță, participare, motivare.

Urmărirea acestor axe strategice este posibilă prin atingerea următoarelor obiective:

- gestionarea eficientă a competențelor personalului;
- proces de formare aliniat strategiilor societății;
- identificarea potențialilor angajați/specialiști (elevi, studenți) prin gestionarea stagiilor de practică și acordarea de burse;
- dezvoltarea carierei tinerilor absolvenți prin însoțirea parcursului de integrare cu formări de specialitate;
- dezvoltarea personală;

- implicarea în dezvoltarea învățământului universitar tehnic prin sprijinirea integrării cunoștințelor teoretice cu cele practice prin stagii în cadrul *Centrului de Formare și Perfecționare COMPA*, practică, teme pentru examene de licență, etc;
- acoperirea posturilor cu nivel de expertiză înaltă;
- planuri de formare pentru “entry-level”;
- pachete de remunerare corelate cu performanțele individuale și cu performanța societății;
- condiții și climat de muncă prielnic;
- dezvoltarea cadrului în care se desfășoară informarea și consultarea angajaților;
- accesarea fondurilor europene pentru dezvoltarea resurselor umane;
- rețea internă de formatori autorizați (pe domenii);
- asigurarea absolvenților de învățământ profesional care să răspundă cerințelor COMPA prin adoptarea sistemului de învățământ dual.

4.9. Respectarea drepturilor omului

Proceduri de primire și soluționare reclamații

În COMPA există un sistem de soluționare a plângerilor angajaților care reglementează modul în care aceștia pot adresa conducerii societății petiții formulate în nume propriu.

Petițiile au ca obiect problemele sociale în legătură cu muncă.

Sistemul stipulează modul în care petițiile sunt înregistrate, distribuite spre soluționare și expedierea răspunsurilor către petiționari.

4.10. Respectarea libertății de asociere

Administrația COMPA recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale la care România a aderat, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Administrația COMPA se obligă să adopte o poziție imparțială față de sindicate și de reprezentanții acestora din societate.

Sindicatul este organul reprezentativ oficial al membrilor de sindicat, ai salariaților COMPA în fața administrației, iar aceasta recunoaște sindicatul ca organizație democratică și factor de progres și susține activitatea acestuia. Legătura cu sindicatele se bazează pe încredere, bună credință și promptitudine în informare.

Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, din Contractul Colectiv de Muncă în cadrul societății, contractele individuale de muncă, în fața instanțelor judecătorești, a altor instituții sau autorități ale statului prin apărătorii proprii sau aleși. Angajatorul are obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație sau în alte organisme asimilate acestora, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

5. SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

5.1. Accidente de muncă (cu ITM > 3 zile)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nr.de accidente de muncă | 1 | 0 | 1 |

Conform legislației accidentele de muncă au fost cercetate de către o comisie care a stabilit împrejurările și cauzele care au condus la producerea evenimentelor, reglementările încălcate și măsurile care s-au impus a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare.

5.2. Repartitia accidentelor de muncă pe cauze

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Nr.de accidente legate de riscuri grave | 0 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente legate de zone cu denivelări, alunecări | 0 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente produse datorită mașinilor | 0 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente de circulație - manipulare - depozitare materiale | 0 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente datorită sarcinii de muncă necorespunzatoare | 0 | 0 | 0 |
| Nr. de accidente datorate acțiunilor greșite ale lucrătorului | 1 | 0 | 1 |

Accidentul de muncă din anul 2015 a avut ca și cauză principală lipsa unor “protectori” adecvați care să împiedice accesul în zonele periculoase, iar accidentul de muncă din anul 2017 a avut ca și cauză principală neutilizarea de către lucrător a echipamentului individual de protecție.

5.3. Accidente ușoare fără ITM sau cu ITM < 3 zile

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------|----------|----------|----------|
| Leziuni la cap | 0 | 1 | 1 |
| Leziuni la ochi | 1 | 0 | |
| Leziuni la trunchi | 0 | 1 | 1 |
| Leziuni la membrele superioare | 3 | 7 | 2 |
| Leziuni la membrele inferioare | 3 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente ușoare | 7 | 9 | 4 |

Cele mai multe accidente ușoare (60%) au avut ca și consecință, leziuni la nivelul membrelor superioare.

5.4. Imbolnăviri profesionale

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Nr.de îmbolnăviri profesionale | 0 | 0 | 0 |

În ultimii trei ani, nu au fost semnalate îmbolnăviri profesionale.

5.5. Număr de incapacități permanente (parțiale și totale) notificate

Incapacitate permanentă, parțială / totală - reducerea potențialului fizic psihico senzorial sau intelectual din cauza unui accident.

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|----------|----------|----------|
| Nr.de incapacități permanente parțiale | 1 | 0 | 0 |
| Nr.de incapacități permanente totale | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL incapacități permanente | 1 | 0 | 0 |

5.6. Număr de accidente mortale: de muncă, de traseu

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Nr.de accidente mortale de muncă | 0 | 0 | 0 |
| Nr.de accidente mortale de traseu | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL accidente mortale | 0 | 0 | 0 |

5.7. Lucrători care își desfășoară activitatea în zone cu risc ridicat și specific

Zonele cu risc ridicat și specific din COMPA SA sunt zonele unde există pericol de explozie, zgomot peste limita admisă și zone cu pericol de electrocutare la medie tensiune.

| | Pericole | Nr. lucratori |
|---|----------------------|---------------|
| Sala de cazane | explozie, hipoacuzii | 6 |
| Statie de cogenerare | zgomot | 4 |
| PA8 si puncte de transformare | electrocutare | 6 |
| Zone depozitare recipiente sub presiune | explozie | 0 |
| Zone cu zgomot peste limita admisa | hipoacuzii | 39 |
| TOTAL | | 55 |

5.8. Număr de accidente ale caror victime au fost salariați ai firmelor de leasing de personal sau ai firmelor prestatoare de servicii în societate

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|
| Nr.de accidente ale salariatilor temporari sau ai firmelor prestatoare de servicii | 0 | 0 | 0 |

5.9. Numărul de incendii

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Nr.de incendii inregistrate | 0 | 1 | 0 |

Cauza incendiului a fost nerespectarea reglementărilor privind lucru cu foc la dezasamblarea unor bazine la stația de neutralizare ape reziduale.

5.10. Numărul de reuniuni ale CSSM

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------|------|------|------|
| Nr.de reuniuni ale CSSM | 4 | 4 | 4 |

5.11. Medicina muncii

a) Număr de examene clinice, pe tipuri de examinări

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nr.examene clinice la angajare | 580 | 672 | 637 |
| Nr.examene clinice la transfer | 35 | 79 | 89 |
| Nr.examene consult medicina muncii | 30 | 35 | 33 |
| Nr.examene clinice periodice | 1555 | 1687 | 1899 |

b) Număr de salariați declarați apt condiționat / inapt pe postul lor de lucru de către medicul de medicina muncii

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|
| Nr.salariați declarați "apt condiționat" pe post | 288 | 296 | 255 |
| Nr.salariați declarați "inapt" pe post | 2 | 6 | 14 |







Lucrătorilor declarați “apt condiționat” li s-au făcut de către medicul de medicină muncii recomandări cu privire la dispensarizare la medici specialiști, evitarea schimbului de noapte sau alternarea poziției de lucru





Lucrătorilor declarați “inapți” li s-au pus la dispoziție alte posturi de lucru în conformitate cu inaptitudinea acestora. Principalele inaptitudini sunt cele legate de evitarea expunerii la iritanți tegumentali sau respiratorii.

6. POLITICA ÎN DOMENIUL CALITĂȚII, MEDIULUI, SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII OCUPAȚIONALE

Calitatea, protecția mediului, sănătatea și securitatea ocupațională fac parte din valorile la care ținem, fiind integrate în strategia dezvoltării pe termen lung a organizației noastre și constituie unele dintre aspectele care ne reprezintă.

Principii și linii de acțiune:

-  **Orientarea către client** pentru a demonstra că cerințele și așteptările acestuia:
 - sunt determinate, înțelese și satisfăcute în mod consecvent.
 - sunt determinate, înțelese și satisfăcute obligațiile de conformare care au legătură cu aceste cerințe și așteptări.
 - sunt determinate și tratate riscurile și oportunitățile care pot influența conformitatea produselor și serviciilor noastre.
 - sunt menținute capabilitatea și orientarea noastră de a crește satisfacția clientului;
-  **Menținerea și îmbunătățirea continuă a eficacității și eficienței** sistemului de management integrat al calității, mediului, sănătății și securității ocupaționale.
-  **Comunicarea, conștientizarea și implementarea cerințelor sistemului la nivelul tuturor funcțiilor implicate**, astfel încât să fie clar înțeles caracterul obligatoriu al acestora.
-  **Angajamentul tuturor funcțiilor din organizație de a se conforma cerințelor specificate de clienți și reglementărilor sistemului integrat** pentru crearea unui climat și a unei culturi pro calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională în cadrul organizației.
-  **Identificarea, stabilirea, detalierea și planificarea la nivelul tuturor funcțiilor a obiectivelor și țințelor** de calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională care să se refere la creșterea performanțelor noastre în aceste domenii și care să reflecte cerințele și așteptările noastre, ale clienților noștri precum și cele ale altor părți interesate de performanțele noastre. Avem în vedere următoarele direcții de acțiune în acest sens:
 - asumarea și îndeplinirea cerințelor și așteptărilor clienților noștri, referitoare la calitate, termene, cost, precum și a unor alte cerințe specifice ale acestora;
 - promovarea celor mai bune tehnologii disponibile în raport cu mediul înconjurător;
 - gestiunea și controlul adecvat al substanțelor chimice periculoase;
 - reducerea concentrației poluanților din apele reziduale, a poluanților emiși în atmosferă și a nivelului de zgomot, și încadrarea lor în limitele legale maxime admise;
 - întreținerea și exploatarea adecvată a utilajelor și echipamentelor tehnologice;
 - reducerea consumurilor de materii prime și utilizarea rațională a resurselor naturale (energie electrică, apă, aer, gaze);
 - managementul adecvat al deșeurilor;
 - dezvoltarea unei culturi în domeniul mediului și a sănătății și securității ocupaționale prin instruirea, conștientizarea și implicarea activă a lucrătorilor.
-  **Conformarea cu legislația în vigoare dar și cu reglementările și cerințele altor părți interesate** și pe care ni le asumăm sau la care subscriem, referitoare la calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională aplicabile produselor, proceselor, serviciilor și activităților noastre.

-  **Acționarea sistematică în direcția prevenirii poluării dar și a prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.**
-  **Asumarea unor responsabilități sociale** adecvate activităților și produselor noastre și în acord cu așteptările părților interesate și partenerilor noștri sociali.
-  **Examinarea periodică** a modului în care este implementată și funcțională prezenta politică în domeniul calității, mediului, sănătății și securității ocupaționale;
-  Impunerea însușirii și adoptării de principii asemănătoare referitoare la calitate, mediu, sănătate și securitate furnizorilor noștri de produse și servicii.

Delegăm, de asemenea, fiecărui angajat responsabilitatea respectării și a punerii în aplicare a prezentei politici corespunzător sarcinilor care îi revin în cadrul acestui sistem, așa cum acestea rezultă din documentele și reglementările acestuia și în conformitate cu fișa de post care îi revine.

7. STRATEGIA DE MARKETING ȘI VÂNZĂRI






Prioritatea departamentului de marketing și a celui de vânzări este aceea de a furniza produse / servicii de calitate care să satisfacă și chiar să depășească așteptările clienților.

8. STRATEGIA DE CUMPĂRĂRI

Principalul obiectiv al cumpărărilor este găsirea de surse de aprovizionare care să asigure o competitivitate cât mai ridicată a prețurilor materiilor prime și materialelor aprovizionate.

În contextul globalizării și al alinierii pieței la cotațiile bursiere pentru majoritatea produselor, obiectivul cumpărărilor este obținerea unui indice cu cel puțin 20% mai favorabil decât indicele comunicat de Institutul Național de Statistică pe segmentul respectiv.

Analiza acestui indice se face pe fiecare grupă de produse în parte:

-  produse metalurgice,
-  semifabricate și componente;
-  SDV-uri;
-  produse din cauciuc și mase plastice;
-  chimicale / lubrifianți / gazoase;




O țintă continuă o reprezintă prospectarea pieței și găsirea de noi soluții de aprovizionare precum și dezvoltarea furnizorilor în scopul obținerii celui mai bun nivel de preț și calitate în produsele aprovizionate.

Activitatea de cumpărări s-a dezvoltat continuu, odată cu dezvoltarea societății. Concentrarea **companiei** către clienți mari din industria auto a dus la lărgirea considerabilă a bazei de date de furnizori precum și la creșterea ponderii furnizorilor din import, în total cumpărări. Acest lucru se datorează nivelului ridicat de specializare cerut furnizorilor. COMPA a trecut de la achiziționarea în principal a materialelor de bază, la achiziționarea de semifabricate din import, fapt datorat creșterii nivelului tehnologic al societății și implicit a specializării pe anumite domenii.

În contextul pieței actuale se poate estima o continuare a trendului pe următorii ani. Totuși, strategia societății este de creștere a ponderii achizițiilor din intern pentru a minimaliza costurile de transport și a asigura o mai bună integrare a furnizorilor. Acest lucru nu a fost posibil în trecut, deoarece gradul de specializare ridicat a majorității produselor aprovizionate a făcut imposibilă asigurarea de pe plan intern.




























9. CERCETARE DEZVOLTARE

9.1. Țeluri strategice




-  creșterea productivității la produsele curente conform contractelor cu clienții;
-  integrarea unor procese adiacente la produsele curente;
-  dezvoltarea de produse și procese noi în afara industriei auto.

9.2. Obiectivele activității tehnice


a). Dezvoltarea de produse și procese noi

-  sisteme alternative de captare a energiei;
-  dezvoltarea unui proces nou pentru realizarea corpului injector;
-  realizarea de caracteristici suplimentare în procesul de fabricație nozzle;
-  dezvoltarea proceselor pentru realizarea de corpuri injectoare suplimentare pentru Delphi Anglia;
-  lărgirea gamei de cartere centrale pentru turbosuflyante pentru clienții Bosch Mahle și Honeywell;
-  lărgirea gamei de pinioane;
-  dezvoltarea fabricației pentru rampă comună din sistemul de injecție pentru Clientul Bosch;
-  acoperirea de piese cu aliaj Zn – Ni, pe noua linie automată;
-  dezvoltarea fabricației de arcuri înfășurate la rece pentru industria de automobile;
-  dezvoltarea fabricației de piese pentru scule de mână BOSCH;
-  dezvoltarea fabricației 3 Părți Insert (3PI) din generația GTD și GTE pentru clientul Honeywell.
-  integrarea unor procese adiacente la reperete ștanțate pentru clientul BOS;
-  dezvoltare de procese de ștanțare prin transfer;
-  dezvoltarea unor componente pentru clientul Continental Automotive;
-  integrarea procesului de forjare orizontală pentru productivitate semnificativ mai mare;
-  dezvoltare reperate pentru clientul Dacia printre care bridă transmisie și pinioane;
-  dezvoltarea fabricației pentru clientul Haulotte;
-  dezvoltarea proces de forjare pentru diferite reperate din ansamblul turbosuflyantă, corp injector, rampă comună precum și pentru pinioane.
-  identificarea produselor care se pot adapta la tehnologiile existente;
-  dezvoltarea de tehnologii noi în COMPA (ștanțarea de precizie, forjarea la rece –extrudarea, procese de acoperire metalice și nemetalice);
-  dezvoltarea de dispozitive inteligente, autoformabile și echiparea mașinilor unelte cu sisteme de alimentare automate și semiautomate;
-  dezvoltarea produsului *rampă comună* pentru motoare alimentate cu benzină și injecție directă;
-  dezvoltarea procese pentru realizarea componentelor mașinilor unelte pentru DMG MORI;
-  dezvoltarea de produs și proces pentru folie pompă de apă, din table de înaltă rezistență, pentru Renault și Daimler;
-  dezvoltarea de procese pentru reperatele tip “ball nut” client TRW;
-  dezvoltarea de procese pentru pinioane client VCST.
-  automatizarea proceselor de sudură la piesele destinate echipamentelor de ridicat, client Haulotte.



b). Implementarea procesului de îmbunătățire continuă

-  eficientizarea procesului de *dezvoltare produse și procese noi* – simplificarea procedurii și armonizarea sa cu celelalte proceduri din COMPA;
-  eficientizarea metodei AMDE – completarea procedurii și simplificarea formularisticii.
-  informatizarea bazei de date tehnologice și utilizarea aplicațiilor IT în procesul de dezvoltare (Team Center Windchill și Sharepoint).

c). **Reproiectarea proceselor după principii și tehnici KAIZEN**

-  reproiectarea proceselor astfel încât pe dotările existente să se obțină cele mai bune performanțe:
 - ✓ productivitate;
 - ✓ stocuri;
 - ✓ ergonomie;
 - ✓ sănătate și securitate.








d). **Creșterea nivelului de aptitudine al activităților**

-  instruirea personalului tehnic;
-  audit intern periodic.

10. PROCESE TEHNOLOGICE, ECHIPAMENTE ȘI CAPACITĂȚI

Tehnologiile de fabricație ale produselor sunt proiectate de către personalul specializat din compartimentele tehnice și sunt, în general, tehnologii pentru producția de serie. Pregătirea de fabricație este proiectată de personal calificat în cadrul unei unități independente, utilizându-se proiectarea asistată de calculator.

Procese tehnologice folosite în fabricația de serie:

-  majoritatea prelucrărilor prin așchiere se efectuează pe mașini-unelte cu comandă numerică mașini specializate. Aceste mașini asigură toată gama de prelucrări: strunjiri, frezări, găurii, filetări, danturări etc, atât în procesele tehnologice din fabricația în serie cât și în celelalte. Procesele tehnologice se desfășoară pe linii tehnologice de fabricație sau în ateliere organizate pe grupe de mașini.
-  Tratamentele termice se efectuează într-un atelier centralizat, cu echipamente care asigură întreaga gamă de tratamente: călire, revenire, cementare, carbonitrurare etc. În acest atelier se execută tratamente termice pentru piese din componența produselor care se fabrică în firmă precum și prestări de servicii pentru alți clienți.
-  Deformarea plastică la rece a tablelor se execută într-un atelier dotat cu prese mecanice din gama 6 - 400 tf. Deformarea plastică la rece a tablelor a evoluat de la procese pe prese mecanice clasice la prese automate, cu utilizarea ștanțelor multipost cu utilizarea pe scară largă a benzilor în rulouri.
-  Deformarea plastică la cald se realizează pe două linii de forjare de mare productivitate. Acoperirile de suprafață se execută în ateliere specializate și cuprind atât acoperiri de protecție prin vopsire cât și acoperiri metalice. Vopsirea se execută în câmp electrostatic și cu vopsea pe bază de apă în câmp electrostatic și vopsire cataforetică. Instalațiile cuprind echipamente care asigură întreaga pregătire a suprafețelor pentru vopsire.
-  Sudarea metalelor este un procedeu tehnologic folosit în atelierele dotate specific sau pe fluxurile tehnologice de montaj. Procedeele utilizate variază în funcție de produsele realizate: sudarea în mediu protector, sudarea prin presiune, sudarea electrică, sudarea cu flacără oxiacetilenică. În fluxurile tehnologice există utilaje automatizate cu productivitate ridicată și control ferm al parametrilor, acesta determinând creșterea productivității și reducerea costurilor. De asemenea se utilizează roboți pentru îmbunătățirea calității sudurilor și implicit a pieselor.
-  Procesele tehnologice de fabricare a arcurilor înfășurate la rece cuprind operații de înfășurare, finisare și tratament termic.
-  Asamblarea produselor se face pe linii moderne de montaj: brațe ștergător, lame ștergător, cartere și trei parti insert - Honeywell.

Politica societății în domeniul fabricației se axează pe dezvoltarea fabricației produselor noi, pe două mari aspecte:

1. Creșterea cifrei de afaceri din produsele aflate deja în fabricație;
2. Asimilarea de produse și de procese noi prin diversificarea celor existente.











Această dezvoltare, ca politică majoră în domeniul fabricației, este măsura de reducere a influenței scăderii continue a cerințelor pieței în ceea ce privește producția de produse tradiționale.

Obiectivele direcției fabricației pentru perioada curentă și în următorii ani sunt concretizate în satisfacerea deplină a cerințelor clienților noștri, atât din punct de vedere al livrărilor cantitative și la termen cât și din punctul de vedere al calității cerute de aceștia.

Pentru realizarea acestui obiectiv, Direcția Producție urmărește desfășurarea activității prin îmbunătățirea indicatorilor după cum urmează:

- realizarea programului lunar de fabricație, în cantitățile și termenele solicitate de client;
- încadrarea în costurile planificate, stabilite în concordanță cu nivelul planificat al producției;
- încadrarea în costurile cu non-calitatea;
- îmbunătățirea continuă a indicatorilor de performanță, atât prin inițierea de propuneri cât și de proiecte de îmbunătățire, cu participarea tuturor categoriilor de personal: operatori, reglari, șefi UEL, echipe multifuncționale la nivelul fabricațiilor.

Tendința de scădere a fabricației de produse tradiționale, determinate de scăderea cererii pe piață, trebuie compensată de creșterea ponderii de produse noi:




-  Corp injector –Delphi
-  Rampă comună injecție – Bosch.
-  Cartere, flanșe, role –Honeywell;
-  Pinioane – JTEKT;
-  Ansamble mecano-sudate – Haulotte Group;
-  Lame ștergător, brațe ștergător, prinderi – Bosch;
-  Piese presate – BOS, Daimler, Takata;
-  Ansamble, subansamble și piese componente pentru mașini unelte – DMG MORI
-  Piese forjate și prelucrate mecanic tip pinion – VCST;
-  Fulie pompă de apă destinată autovehiculelor hibride – Renault și Daimler




11. APROVIZIONARE ȘI FLUXURI DE FABRICAȚIE – STOCURI

Activitatea logistică este supusă unor reguli clare, definite prin “abordarea pe proces” cu scopul de a contribui la întărirea coerenței acestei activități la nivelul societății, în același timp răspunzând și specificitatilor solicitate de client.

Funcțiunea logistică integrează în prezent pe fluxul logistic activitățile: aprovizionare, gestiune flux intern și extern, distribuție.

Obiectivele și țintele activității logistice sunt în principal derivate din obiectivele societății și se referă la:





-  îmbunătățirea aprovizionării prin utilizarea unui sistem informatic de gestiune performant (fiabil, capacitiv și reactiv);
-  reducerea stocurilor de materiale și produse finite;
-  optimizarea fluxului de materiale în atelier și între diversele facilități, pentru reducerea timpului de tranzit;

-  reducerea costurilor cu fluxul intern global (la nivelul firmei);
-  respectarea cerințelor de livrare;
-  standardizarea condiționării și gestiunea ambalajelor.






12. MENTENANȚĂ

12.1. Mentenanța - partener al producției




Patru axe de progres sunt afectate mentenanței:

-  creșterea productivității sistemului, adică a cantității de produse la un preț cât mai bun, de o manieră stabilă în timp;
-  participarea la îmbunătățirea continuă a calității produselor fabricate și a serviciilor oferite;
-  garantarea securității bunei funcționări a sistemului și a oamenilor ce îl deservește;
-  garantarea protecției mediului.

12.2. Țeluri strategice

-  asigurarea calității produselor obținute, prin asigurarea parametrilor optimi de funcționare a utilajelor și instalațiilor;
-  reducerea costurilor de producție, prin asigurarea unei fiabilități maxime a mijloacelor fixe și a unui răspuns rapid în înlăturarea perturbațiilor de funcționare a sistemului de producție;
-  respectarea termenelor de livrare, pt asigurarea disponibilității necesare pentru mijloacele fixe;
-  asigurarea securității muncii și a protecției mediului;
-  asigurarea de resurse umane competente și creșterea flexibilității personalului.

Funcție de diferiți factori specifici (tehnologie, plan, costuri, concurență, piață, obiective, etc), managementul a ales ca alternativă strategică executarea de activități proprii de mentenanță ce se realizează prin:

-  **mentenanță productivă totală** – ce asigură desfășurarea fluentă a procesului de producție în condițiile obținerii unor produse de înaltă calitate;
-  **diversificarea activității de mentenanță** – ce implică prestarea de activități specifice de mentenanță către alte firme, din același domeniu sau domenii conexe;
-  **concentrarea activității de mentenanță** – ce urmărește orientarea atenției către activități specifice de întreținere și reparații în scopul obținerii unei eficiențe ridicate a intervențiilor.

Director General,
Ioan DEAC

Director Economic,
Ioan MICLEA