

# STRATEGIE DE DEZVOLTARE ESG (ENVIRONMENT, SUSTAINABILITY, GOVERNANCE)

## ASOCIATIA CROFMPS

2024-2029

### I. Introducere si Context Organizational

Asociatia CROFMPS este o organizatie nonguvernamentala, cu activitate economica, infiintata in 2010 ca furnizor de formare profesionala si acreditata din 2019 ca furnizor de servicii sociale.

Misiunea sa este promovarea educatiei, protectiei sociale si mediului prin solutii inovative de formare si parteneriate sustenabile.

Asociatia furnizeaza contra cost programe de formare profesionala tuturor categoriilor de persoane interesate si gratuit (prin proiecte cu finantare nerambursabila europeana) categoriilor vulnerabile, cum ar fi : tineri NEETS, someri, persoane din categorii dezavantajate, romi etc.

Din 2021 Asociatia furnizeaza programe de formare continua acreditate pentru cadre didactice.

In 2023, prin Programul "Energie" al Granturilor SEE si Norvegiene 2014-2021, Asociatia a initiat un sir de evenimente pentru cresterea gradului de constientizare a importantei surselor de energie regenerabila si a eficientei energetice. Demersurile incepute in 2023 au continuat in 2024 prin initierea unor parteneriate cu mediul public, academic si privat, cu scopul de a genera solutii si a implementa proiecte cu impact pozitiv asupra comunitatilor locale, incepand cu zona Vaii Jiului.

### Strategii Europene

**Pactul Verde European:** Are ca obiectiv atingerea neutralitatii climatice pana in 2050, cu etape intermediare, cum ar fi reducerea emisiilor nete de gaze cu efect de sera cu cel putin 55% pana in 2030, comparativ cu nivelurile din 1990.

**Strategia Digitala a Europei:** Vizeaza transformarea digitala a Europei pana in 2030, cu mai multe tinte intermediare in domenii precum conectivitatea broadband, competentele digitale si digitalizarea serviciilor publice.

**Planul de Actiune pentru Educatie Digitala (2021-2027):** Acest plan are obiective specifice pe perioada 2021-2027, concentrandu-se pe imbunatatirea infrastructurii digitale in educatie si dezvoltarea competentelor digitale.

### Strategii Nationale ale Romaniei

**PNRR:** Planul National de Redresare si Rezilienta al Romaniei este structurat pe perioada 2021-2026, cu jaloane si tinte specifice ce trebuie atinse pentru deblocarea finantarilor europene.

**Strategia Nationala de Educatie 2020-2030:** Aceasta strategie are ca orizont de timp anul 2030, punand bazele pentru reforme in sistemul de educatie si formare profesionala.

**Planul National Integrat in domeniul Energiei si Schimbarilor Climatice (PNIESC):** Stabileste obiectivele Romaniei pentru 2021-2030 in domeniile reducerii emisiilor, eficientei energetice si surselor de energie regenerabile.

Tinand cont de aceste tendinte europene si nationale si de recomandarile consultantilor din domeniul antreprenorial din Romania, Asociatia CROFMPS a decis adoptarea unei strategii ESG ca model de business pe care sa-l promoveze in mediul de afaceri privat si nonguvernamental.

Liniile de actiune pentru cresterea performantei ESG in urmatoorii 5 ani, respectiv 2024 – 2029, pornind de la analiza situatiei initiale, sunt urmatoarele:

MASURA		SEMESTRUL 1 IAN - IUN 2025	SEMESTRUL 2 IUL - DEC 2025
<b>Aspecte legate de Mediu</b>	1. Achizitionarea de pubele pentru colectarea selectiva a deseurilor pentru toate birourile si instruirea angajatilor cu privire la utilizare acestora	Achizitionarea de pubele pentru colectarea selectiva a deseurilor pentru toate birourile	Instruirea angajatilor cu privire la utilizare acestora
	2. Sesiuni de training pentru proprii angajati privind masuri de protectie a mediului la locul de munca si acasa	1 sesiune de training	1 sesiune de training
	3. Reciclare hartie si tonere	Identificare minim 1 firma de reciclare a hartiei si tonere din Regiunea Vest	
<b>Aspecte sociale</b>	1.Dezvoltarea unui chestionar de feedback pentru clienti	Dezvoltarea unui chestionar de feedback pentru clienti	Aplicare chestionare
	2.Promovarea egalității de gen în cadrul firmei prin salarizarea in functie de responsabilitati.	Implementarea unei politici clare care să asigure că nu există diferențe de salarizare între femeii și bărbați pentru aceleași poziții și responsabilități.	Audituri salariale periodice pentru a verifica că angajații care ocupă aceleași posturi și au aceleași responsabilități sunt remunerați în mod egal, indiferent de gen.
	3. Asigurarea unui proces de recrutare care promovează diversitatea	Analiza sistemului curent de recrutare din punctul de vedere al diversitatii, inclusiv din punct de vedere al genului, vârstei, etniei și experienței profesionale.	Publicarea unui raport anual despre diversitatea în cadrul procesului de recrutare și măsurile luate pentru a îmbunătăți incluziunea.
<b>Aspecte legate de Guvernanta</b>	1.Intocmirea unui audit intern cel puțin o data pe an;	Definirea clară a scopurilor și obiectivelor auditului pentru a alinia activitățile la standardele ESG	1.Identificarea ariilor critice care necesită evaluare anuală. 2.Utilizarea unui set de indicatori de performanță cuantificabili pentru evaluarea progresului.
	2. Actualizarea Codului intern de Etica cu respectarea unor criterii ESG	Revizuirea și analiza detaliată a Codului de Etică existent pentru a identifica lacunele în raport cu standardele ESG.	1 sesiune de informare angajati cu privire la noul cod de etica

	Initial (2024)	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028	2028 - 2029	2029-2030
<b>Aspecte legate de Mediu</b>	1.Masuri aleatorii de colectare selectiva a deseurilor	1. Achizitionarea de pubele pentru colectarea selectiva a deseurilor pentru toate birourile si instruirea angajatilor cu privire la utilizare acestora 2. 1 Sesiune de training/trimestru pentru proprii angajati privind masuri de protectie a mediului la locul de munca si acasa	1.4 Campanii/an de constientizare in comunitatea locala 2. Reciclare hartie si tonere 3. Inlocuirea tuturor becurilor /neoanelor cu becuri cu led	1. Achizitionarea unui rastel de biciclete si a min 2 biciclete pentru angajati 2. Achizitionarea si inlocuirea robinetilor de apa cu robineti cu senzori, pentru un consum redus de apa 3. 1 campanie de ecologizare a unei zone de relaxare (parc, zona verde din apropierea sediului etc)	1.Eficientizarea energetica a sediului inclusiv prin inlocuirea tamplariei geamurilor, usilor si izolarea termica a peretilor, unde va fi cazul 2. 1 campanie/an de plantare puieti in comunitate 3. Diminuarea consumului de hartie cu min 80% fata de 2024 prin masuri de digitalizare a muncii 4. Achizitionarea de produse din hartie recicлата in proportie de 50%	1. T Tranzitia la producerea energiei electrice in proportie de 40% din resurse regenerabile 2. Diminuarea consumului de articole din material plastic cu min 20% in procesul de formare (dosare plastic, folii plastic, pixuri etc) 3. Diminuarea consumului de toner cu min 20% prin masuri de digitalizare a muncii
	<b>Initial (2024)</b>	<b>2025 - 2026</b>	<b>2026 - 2027</b>	<b>2027 - 2028</b>	<b>2028 - 2029</b>	<b>2029-2030</b>
<b>Aspecte sociale</b>	1.Organizarea unui teambuilding pe an pentru angajati 2.Sesiuni de training de 30 min zilnic pt dezvoltare profesionala 3. Premiera unor performante ad-hoc (citirea unei carti,	1.Dezvoltarea unui chestionar de feedback pentru clienti 2.Promovarea egalității de gen în cadrul firmei prin salarizarea in functie de responsabilitati.	1.Ziua de munca de 4 zile	Dezvoltarea unui chestionar de feedback pentru furnizori	Intocmirea si publicarea unui raport anual privind implicarea sociala	Intocmirea si publicarea unui raport anual privind implicarea sociala

	<p>intocmirea unui testimonial, raspunsul corect la un concurs de cunostinte generale etc)</p> <p>4. Reducere de 25% la anumite servicii ale firmei partenerie CMLT – cabinet medical</p> <p>5. Acces la traininguri cu costuri acoperite de firma</p> <p>6.Casuta de feedback unde angajatii pot lasa sugestii anonime</p> <p>7.Mod de lucru hibrid sau remote</p>	<p>3. Asigurarea unui proces de recrutare care promovează diversitatea, de exemplu, prin utilizarea unor comisii de recrutare diverse și prin redactarea anunțurilor de angajare astfel încât să fie incluzive.</p>				
	<b>Initial (2024)</b>	<b>2025 - 2026</b>	<b>2026 - 2027</b>	<b>2027 - 2028</b>	<b>2028 - 2029</b>	<b>2029-2030</b>
<b>Aspecte legate de Guvernanta</b>	<p>1.Intocmirea si prezentarea regulata a indicatorilor financiari ai firmei</p> <p>2Sistem de management cu un proces decizional care da sanse egale de participare la luare de decizi</p> <p>3.Intalniri de analiza trimestriala</p> <p>4. Colaborarea cu alte companii si ONG-uri .</p>	<p>1.Intocmirea unui audit intern cel putin o data pe an;</p> <p>2. Actualizarea Codului intern de Etica cu respectarea unor criterii ESG</p>	<p>1.Dezvoltarea unei politici de identificare, evaluare si gestionare a riscurilor financiare, operationale si de reputatie prin analize SWOT trimestriale si dezvoltarea de planuri ca raspuns si prevenire a acestora</p>	<p>1. Dezvoltarea unor programe de formare pentru a educa angajații despre importanța și impactul practicilor ESG, urmand a le monetiza, dupa ce sunt aplicate intern;</p> <p>2. Intocmirea unui raport anual privind indicatorii ESG</p>	<p>Crearea de parteneriate cu alte ONG-uri, companii sau institutii academice pentru a împartasi resurse si cunostinte legate de practicile de sustenabilitate</p>	<p>Lansarea unui proiect pilot ale carui rezultate sa le promoveze ca lider in domeniul guvernantei ESG in sectorul ONG.</p>

## 1. Monitorizare si Raportare

- Stabilirea unor indicatori de performanta ESG cuantificabili pentru a evalua progresul catre obiectivele stabilite.
- Implementarea unui sistem de raportare regulat pentru a urmari si comunica progresul organizatiei in indeplinirea obiectivelor ESG.

## 2. Angajament si Implicare

- Implicarea angajatilor, a membrilor si a altor parti interesate in implementarea si promovarea initiativelor ESG:

### **Masuri de implicare:**

- Instruirea managerilor/team-leaderilor in vederea promovarii indicatorilor ESG
- Crearea de oportunitati de voluntariat pentru angajati si membri in proiecte locale de mediu si sociale, cum ar fi plantarea de copaci sau campanii de donatii, prin organizarea a cel putin 2 proiecte de voluntariat pe an
- Crearea unei culturi organizationale care sustine valorile ESG si promoveaza angajamentul fata de responsabilitatea sociala si mediul inconjurator:  
Masuri:
  - Integrarea indicatorilor ESG in evaluarile de performanta

Aceasta strategie ofera un cadru general pentru dezvoltarea ESG in cadrul Asociatiei CROFMPS, stabilind obiective clare si masuri concrete pentru a imbunatati performanta organizatiei in domeniile ESG in urmatoorii cinci ani.