



**SC HUAWEI TECHNOLOGIES S.R.L.**  
**No. 201 Barbu Vacarescu Street, 2nd District, 16th Floor, 020276, Bucharest, Romania**

## **HUAWEI TECHNOLOGIES S.R.L.**

Declaratie nefinanciara la data si pentru exercitiul financiar incheiat la  
31 decembrie 2022

## Contents

1. Introducere	2
1.1 Scopul raportului	2
1.2 Perioada de raportare	2
1.3 Mesajul conducerii	2
2. Profilul companiei	3
2.1 Prezentarea si istoricul companiei	3
2.2 Mediul de afaceri	3
2.3 Propria organizare și structură	6
2.4 Piețele în care compania își desfășoară activitatea	6
2.5 Strategia și obiectivele	7
2.6 Principalele tendințe și factori care pot afecta dezvoltarea viitoare	7
3. Indicatori cheie de performanta	7
4. Aspecte sociale si de personal	8
4.1 Riscurile Societatii	8
4.3 Indicatori non-financiari prezentati in raportarile anuale catre autoritati	9
4.4 Indicatori de performanta resurse umane	10
4.5 Rezultatele politicilor	11
5. Aspecte de mediu	12
6. Aspecte legate de transparenta si etica	13
6.1 Riscurile companiei	13
6.2 Politicile adoptate de companie	13

## 1. Introducere

### 1.1 Scopul raportului

În conformitate cu prevederile articolului 492<sup>1</sup> din OMFP nr. 1802/2014 cu modificările și completările de rigoare, societatea Huawei Technologies S.R.L. („Societatea” sau „Compania”) prezintă în cele ce urmează informații privind aspectele de mediu, sociale și de personal, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită, în măsura în care acestea sunt aplicabile.

Societatea a întocmit declarația nefinanciară pe baza cerințelor specifice ale OMFP 1802/2014 din capitolul 71: Declarația nefinanciară, ce sunt asimilate cadrului național de raportare pentru Declarația nefinanciară.

La prezentarea informațiilor nefinanciare, Societatea a avut în vedere Comunicarea Comisiei Europene «Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)», publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria C, nr. 215 din data de 5 iulie 2017.

### 1.2 Perioada de raportare

Prezentul raport face referire la anul financiar încheiat la 31 decembrie 2022, evidențiind informații financiare și non-financiare conform reglementărilor în vigoare.

### 1.3 Mesajul conducerii

În ultimul an, ne-am confruntat cu provocări fără precedent. A fost dificil, dar, mulțumită încrederii și sprijinului clienților și partenerilor noștri, susținuți de solidaritatea și dăruirea angajaților noștri, am reușit să ne menținem în parametri optimi. Mediul extern se va complica. Trebuie să continuăm să creștem competitivitatea produselor și serviciilor noastre, să promovăm inovația deschisă și să creăm o valoare mai mare - atât pentru clienții noștri, cât și pentru societate în general. Acesta este singurul mod prin care putem profita de oportunitățile istorice prezentate de transformarea digitală și inteligentă a industriilor și de a menține o creștere robustă pe termen lung.

În anul 2022, în ciuda presiunii exterioare enorme, și a războiului din Ucraina, echipa noastră a continuat cu un accent singular pe crearea de valoare pentru clienții noștri. Acest lucru ne-a ajutat să le câștigăm respectul și încrederea, precum și cea a partenerilor noștri de pe glob. Afacerile au rămas solide.

Adoptarea în creștere a noilor tehnologii precum cloud computing, date mari, IoT și AI a dus la crearea unor ecosisteme de afaceri mai deschise, o lansare mai rapidă a serviciilor și soluții mai diversificate. Aceste evoluții sunt redefinirea limitelor tradiționale ale rețelelor și dizolvarea granițelor dintre lumea digitală și cea fizică. Drept urmare, ne confruntăm cu noi provocări în ceea ce privește securitatea cibernetică și protecția vieții private.

La Huawei, respectarea tuturor legilor și reglementărilor aplicabile a fost întotdeauna unul dintre principiile noastre fundamentale și fundamentul operațiunilor noastre globale. Consolidarea securității cibernetică și a protecției vieții private a utilizatorilor se află în fruntea absolută a agendei noastre și vom continua să respectăm toate legile și reglementările aferente pe piețele în care ne desfășurăm activitatea.

Viziunea și misiunea noastră este să aducem digital la fiecare persoană, acasă și organizație pentru o lume complet conectată, inteligentă. Pentru a face acest obiectiv realitate, ne vom concentra în continuare asupra infrastructurii TIC și a dispozitivelor inteligente, colaborând deschis cu partenerii pentru a permite transformarea digitală și inteligentă a industriilor. Împreună, vom crea o valoare mai mare pentru clienții și societatea noastră, extinzând beneficiile tehnologiei digitale tuturor.

Deși economia și rata ocupării forței de muncă întâmpină dificultăți în România, Huawei își păstrează în continuare nivelul de afaceri. Știm că prin solidaritate și efortul combinat al multor sectoare ale societății românești (autorități, întreprinderi, societatea civilă, cetățeni simpli), vom face în curând o muncă rapidă a acesteia, în cel mai bun mod posibil.

## 2. Profilul companiei

### 2.1 Prezentarea și istoricul companiei

Huawei Technologies S.R.L. este prezentă în România începând cu anul 2007 parte a Huawei, un important furnizor global de infrastructură de tehnologie a informațiilor și comunicațiilor (TIC) și dispozitive inteligente.

Conform actelor constitutive, obiectul de activitate principal este reprezentat de activități de "Comert cu ridicata componente și echipamente electronice și de telecomunicații" - cod CAEN 4652, precum și activități de telecomunicații, consultanță și servicii privind tehnologia informației și servicii tehnice și de contabilitate în beneficiul societăților afiliate.

Societatea Huawei Technologies S.R.L. promovează către marii operatori de telecomunicații din România soluții și echipamente de telecomunicații, (rețele mobile 2G/3G/4G, rețele de comunicații de date, rețele optice, echipamente terminale pentru utilizatorul final), precum și servicii de instalare și de valoare adăugată (externalizarea serviciilor de operare și întreținere a rețelelor, instalări la cheie, servicii de consultanță, planificare și optimizare a rețelelor).

### 2.2 Mediul de afaceri

Piața IT din România a ajuns la o valoare de 9 miliarde de euro, iar rata de creștere a sectorului IT este de 15 – 17% anual, de trei ori mai rapid decât media națională.

Se observă o continuă creștere a pieței de software și servicii în România, impactul sectorului IT în produsul intern brut național ajungând la 7%. Există speranțe foarte mari în ceea ce privește dezvoltarea suplimentară a acestui segment, prin intermediul marilor proiecte de digitalizare care urmează să fie implementate la nivelul economiei locale. Astfel, în următorii doi ani, valoarea pieței IT din România ar urma să depășească 12 miliarde de euro.

#### **Rata de creștere a sectorului IT: 15 – 17% anual, de trei ori mai rapid decât media națională**

Piața IT din România este în continuă creștere: de la un volum de 4,6 miliarde de euro în 2015, a ajuns la o valoare de 9 miliarde de euro. Dezvoltarea pieței IT a avut loc chiar și în anul 2020, marcat de pandemie, când s-a înregistrat o creștere a volumului cu 1,1 miliarde de euro. Comparativ cu trendul general al creșterii economice din

România, segmentul IT are o rată anuală de creștere de trei ori mai mare, procentajul fiind de 15 – 17% pe an, potrivit datelor ANIS.

Volumul pieței de telecomunicații are o creștere ceva mai moderată, ajungând de la 4,5 mld. de euro în 2015 la 5,1 mld. de euro în 2020.

Și valoarea exporturilor din domeniul IT & servicii a crescut considerabil, de 2,5 ori în ultimii 5 ani. Astfel, de la cifra de 2,5 miliarde de euro, exporturile au ajuns la un volum de 6 miliarde de euro. Volumul exporturilor de servicii R&D (cercetare și dezvoltare) s-a triplat în același interval de timp, de la 200 la 600 de milioane de euro.

Exporturile din domeniul telecomunicațiilor au înregistrat și ele o creștere de 35% în acest interval de timp. Astfel, de la un volum de 566 milioane de euro, cifra a ajuns la 0,87 miliarde EUR. Estimările curente arată creșteri viitoare de 5% anual.

### **Două treimi din volumul total al pieței este concentrat în București**

Companiile mari, cu peste 250 de angajați, au o pondere importantă în piața de software și servicii IT, reprezentând 47% din totalul volumului de afaceri generate de industrie (4 mld. euro). Companiile medii (cu 50 – 250 de angajați) reprezintă 20% din volum (1,8 mld. euro), iar cele mici (cu 2 – 49 de angajați) reprezintă 27% din volumul total al pieței (2,5 mld. euro). Întreprinderile micro (0 – 1 angajați) reprezintă în prezent 8% din volumul pieței (0,7 mld. euro), iar în cazul acestora se înregistrează o creștere stabilă, de aproximativ 100 de milioane de euro anual.

Aproape două treimi din volumul total al pieței este concentrat în București (60%), urmat de regiunea Nord-Vest, cu precădere zona județului Cluj (18%). Urmează regiunile Vest (7%), Nord-Est (6%), Centru (5%) și Sud (4%). Se remarcă însă și o scădere a ponderii Bucureștiului în total, Capitala având 64% din volumul pieței IT în 2015. Regiunea de Vest, pe de altă parte, și-a dublat ponderea în total între 2015 și 2020. Sudul este singura regiune a țării unde sunt înregistrate scăderi din ponderea totală a volumului pieței de software și servicii.

Configurația capitalului a rămas stabilă la nivel național. Astfel, 64% dintre companiile IT au capital străin, iar 36% românesc.

Piața telecomunicațiilor este stabilă și dominată de companii mari. Acestea dețin 84% (4,3 mld. euro) din capitalul total, iar restul este deținut de companii medii, cu 4% (200 mln. euro), de companii mici, cu 10% (500 mln. euro) și de micro-întreprinderi, care au

2% din totalul pieței (aproximativ 100 milioane de euro). Piața telecom este puternic polarizată în București, 93% dintre companiile prezente pe piață având sediile aici.

### **Micro-întreprinderile IT devin din ce în ce mai populare în România**

În prezent, piața IT numără 21.847 de firme, având o creștere cu 60%. Dezvoltarea cea mai accentuată a avut loc în zona micro-întreprinderilor, unde a fost înregistrată o majorare cu 78% a numărului firmelor în ultimii 5 ani.

În sectorul telecom, pe de altă parte, se regăsesc 1.965 de firme, observând o scădere cu 15% față de numărul companiilor active în 2015. Numărul companiilor mari a rămas stabil, spre deosebire de cel al companiilor mici și mijlocii, care înregistrează scăderi.

### **Productivitatea în sectorul IT: peste 60.000 euro/ angajat/ an**

Sectorul de IT și servicii numără 147.000 de angajați, iar majoritatea (47%) sunt angajați ai companiilor mari de pe piața locală. 27% dintre lucrători activează în companii medii și alți 21% în companii de dimensiuni mici. În microîntreprinderi lucrează doar 6.525 de angajați. La nivelul întregului sector, însă, este remarcată o creștere constantă a numărului de angajați, de aproximativ 8-9.000 pe an.

Sectorul telecomunicațiilor este considerabil mai mic, cu 40.000 de angajați, iar în acest segment s-a înregistrat un declin. În ultimii 5 ani, numărul celor care lucrează în această industrie a scăzut cu 10%.

În ceea ce privește angajații din segmentul de IT și servicii, fiecare produce aproximativ 60.000 de euro anual, iar tendința e de creștere. Productivitatea în sectorul telecom este chiar mai mare, ajungând la 100.000 de euro pe an, dar fiind marcată mai degrabă de constanță.

Numărul specialiștilor IT din economie crește de la an la an, cu o rată de creștere constantă, de aproximativ 8-9.000 de angajați anual, aceasta fiind corelată cu numărul de absolvenți de facultăți de profil.

Cea mai mare parte a specialiștilor IT din România (76%) are studii universitare. Restul de 48.000 de lucrători au doar studii preuniversitare.

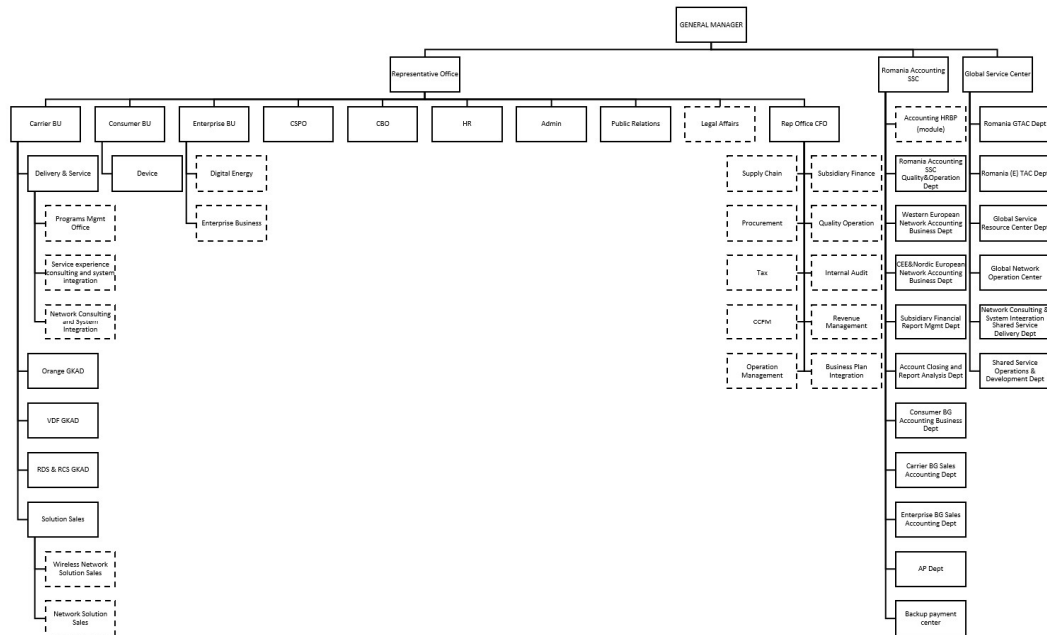
Diferența de gen rămâne în continuare semnificativă în piața IT&C din România. Doar 26% din totalul angajaților în această industrie sunt femei (53.000). În privința vârstelor, 47% (95.000) dintre angajați au între 16 și 34 de ani, iar în intervalul 35 – 75 de ani se află 53% dintre aceștia (108.000).

## Piața soft

În top domeniului după cifra de afaceri, cifrele care operează sub cod CAEN: 6201 – Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client) se regăsește pe locul 15, cu 26,2 Miliarde lei (6 Miliarde euro), conform datelor din 2021, centralizate de platforma Topfirme.ro.

Conform aceleiași surse, firmele cu CAEN: 6201 – Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client) au, laolaltă 88.530 angajați în România, pe locul 5 în topul domeniilor cu cei mai mulți angajați.

## 2.3 Propria organizare și structură



## 2.4 Piețele în care compania își desfășoară activitatea

Huawei Technologies SRL este o companie care activează în domeniul tehnologiei informațiilor și comunicațiilor (TIC) și al dispozitivelor inteligente. Cu soluții integrate în patru domenii cheie - rețele de telecomunicații, IT, dispozitive inteligente și servicii cloud – compania și-a propus să aducă tehnologia digitală la fiecare persoană, în casă și în organizație, pentru o lume inteligentă și complet conectată.

Huawei Consumer BG reprezintă una din unitățile de business ale companiei și este liderul care încorporează toate scenariile de inteligență artificială, acoperind variate segmente de produse de la smartphone, la PC și tablete, dar și accesorii, sau dispozitive mobile broadband și servicii cloud.

Principala piata de desfacere este piata interna, realizand vanzari ce reprezintă 61% din cifra de afaceri, iar piata de desfacere externa, realizand vanzari ce reprezintă 39% din cifra de afaceri.

## 2.5 Strategia și obiectivele

Misiunea Huawei este de a aduce digitalizare la fiecare persoană, casă și organizație pentru o lume inteligentă complet conectată și inteligentă. În acest scop, vom face următoarele:

- conduce conectivitatea omniprezentă și promova accesul egal la rețele
- oferi puterea de calcul finală pentru a oferi cloud omniprezent și informații omniprezente
- construi platforme digitale pentru a ajuta toate industriile și organizațiile să devină mai agile, eficiente și mai dinamice
- redefini experiența utilizatorului cu AI, făcând-o mai personalizată pentru persoanele din toate scenariile, fie că sunt acasă, la birou sau din mers.

## 2.6 Principalele tendințe și factori care pot afecta dezvoltarea viitoare

In contextul pandemiei razboiului din Ucraina, au existat analize interne cu privire la consecintele acestui context asupra activitatii si in legatura cu acest aspect, Conducerea Societatii aduce la cunostinta utilizatorilor situatiilor financiare urmatoarele:

- Conducerea Societatii estimeaza ca Societatea isi poate derula operatiunile cu o crestere fata de nivelul anului 2022 determinata de segmentul digital power, dispunand de stocurile necesare si avand resursele necesare de aprovizionare si sustinerea Huawei Investment & Holding Co., Ltd. si tuturor companiilor afiliate.
- Pot aparea anumite scaderi in segmentul de consum (telefoane, tablete, smart devices) in contextul unor masuri temporare mai restrictive decat in prezent. Totusi in ceea ce priveste segmentul retele de telecomunicatii, din informatiile disponibile la data aprobarii situatiilor financiare, clientii nu si-au schimbat planul privind proiectele in derulare si serviciile contractate si nici planurile de investitii viitoare.

## 3. Indicatori cheie de performanta

Indicatorii cheie de performanta nefinanciara relevanti pentru activitatea desfasurata de Huawei Technologies S.R.L. se clasifica pe trei paliere:

- indicatori generali
  - gradul de satisfactie al clientilor (calitatea produselor si serviciilor livrate, reducerea numarului de reclamatii, eficienta colaborarii cu clientul);
  - indicatori de performanta ai resurselor umane (indicatorii sunt prezentati detaliat la punctul 4.3);
  - indicatori de protectie a mediului (prevenirea poluarii si promovarea unui mediu de lucru sigur si sanatos)
- indicatori sectoriali



- gradul de penetrare al pietei de produse si servicii IT&C
- indicatori specifici
  - analiza proceselor de logistica, vanzare

## 4. Aspecte sociale si de personal

### 4.1 Riscurile Societatii

Riscul social pentru o afacere include acțiuni care afectează comunitățile din jurul lor. Potentiale exemple sunt problemele care pot apărea în relațiile de muncă, încălcări ale drepturilor omului în cadrul forței de muncă și corupție din partea oficialilor companiei. Problemele de sănătate publică pot fi, de asemenea, un motiv de îngrijorare, deoarece acestea pot afecta absenteismul și moralul angajaților.

Incertitudinea politică poate fi un risc social dacă compania nu are o bună înțelegere a structurii locale a puterii și cine sunt brokerii de energie. Utilizarea terenurilor este un alt blocaj legat de politic. De exemplu, o afacere care încearcă să deschidă o nouă locație se poate confrunta cu probleme de zonare cu consiliul local de planificare a comunității.

Companiile care au probleme cu riscul social se confruntă cu crize politice, criză publică și statut juridic deteriorat și pot să nu fie sustenabile pe termen lung.

### 4.2 Politicile adoptate de companie

- a. Orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de lucru adecvate activității pe care o desfășoară, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.
- b. Tuturor salariaților care prestează o muncă li se recunoaște dreptul la plată egală pentru muncă egală (apreciată din perspectiva cantitativa, calitativa, precum și a rolului și importanței pentru Societate), dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.
- c. Relațiile de muncă în cadrul Societății se întemeiază pe principiul bunei-credințe, în care scop salariații au îndatorirea să se informeze și să se consulte reciproc, în condițiile legii.
- d. Societatea asigură tratament egal de și promovare a tuturor salariaților în funcție de nevoile de activitate și cu respectarea prevederilor legale privind nediscriminarea în munca.
- e. Societatea încurajează, sprijină și garantează diversitatea forței de muncă actuale și a celei potențiale și și-a asumat obligația să asigure oportunități egale, în condițiile prevăzute de legislația română privind sancționarea discriminării în raporturile de muncă.
- f. Societatea ia decizii de angajare/promovare strict pe baza criteriilor profesionale (cunoștințe, aptitudini, abilități) și aptitudinilor medicale necesare bunei desfășurări a activității pe postul respectiv și nu face nici un fel de discriminare pe baza de: sex, rasă, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri; orientare sexuală, handicap - dacă acesta permite salariaților să îndeplinească munca încredințată, boala cronică necontagioasă, infectarea cu HIV ori apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, caracteristici genetice, culoare, apartenența națională, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect, direct sau indirect, restrângerea sau înlăturarea

- recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor recunoscute de catre lege, salariatului.
- g. Societatea nu tolereaza in nici o circumstanta hartuirea la locul de munca, aceasta fiind definita ca actiunea care are scopul sau efectul de a influenta nejustificat performanta profesionala a salariatului sau de a crea un mediu de lucru intimidant, ostil sau jignitor pentru salariat, cu scopul de a obtine sau a genera un comportant sau actiune din partea salariatului hartuit.
  - h. Societatea asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor insarcinate sau care si-au reluat activitatea imediat dupa efectuarea concediului de maternitate, in conformitate cu prevederile Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca, precum si cu alte prevederi legale in vigoare.
  - i. In cadrul Societatii, salariatii sunt evaluati in legatura cu privire la indeplinirea de catre acestia a cerintelor aferente responsabilitatilor ce le revin, precum si cu gradul de realizare a obiectivelor de performanta stabilita de catre Societate. Evaluarea performantei salariatilor se realizeaza in baza unor criterii de performanta si conform procedurii stabilite.
  - j. Prelucrarea datelor personale este neexcesiva si se realizeaza doar in vederea indeplinirii de catre Societate a obligatiilor legale rezultand din calitatea de Angajator, precum si in vederea indeplinirii activitatilor legate de managementul resurselor umane si de scopuri adiacente acestuia, conform formularului de informare privind protectia datelor cu caracter personal ale angajatilor.
  - k. Societatea respecta toate prevederile legale cu privire la protectia, igiena, securitatea si sanatatea in munca si impune angajatilor sau respectarea normelor legale.
  - l. Salariatii Societatii au obligatia sa foloseasca mijloacele de protectie individuala si colectiva puse la dispozitie de aceasta si, in același timp, au obligatia sa respecte cu strictete normele stabilite pentru folosirea lor.

#### 4.3 Indicatori non-financiari prezentati in raportarile anuale catre autoritati

- **Numarul de angajati pe sexe:**

Nr. rd.		Total - persoane -	Din care:	
			Femei	Bărbați
A	B	C	D	E
1	Numărul angajaților la 31.12.2022	700	245	455

- **Numarul total al orelor efectiv lucrate** a fost de 1.251.600 ore
- **Numărul angajaților care au participat la cursurile de formare profesionala continua "FPC" (total - interne și externe), pe grupe de vârstă:**

Nr. rd.	Grupe de vârstă	Numărul angajaților care au participat la cursuri de FPC
A	B	C
1	Sub 25 ani	142
2	25 – 54 ani	139
3	55 ani și peste	0

- **Timpul petrecut de angajații întreprinderii dvs. la toate cursurile de FPC, pe sexe**

Nr. rd.	Sexe	Total timp	din care, în cadrul programului de lucru	din care, desfășurate în sistem on-line
			- om-ore -	
A	B	C	D	E
1	Total	2.500	2.500	2.500
2	Femei	750	750	750
3	Bărbați	1.750	1.750	1.750

Costul cursurilor de FPC generate de plata examinatorilor precum și plata instructorilor externi în anul 2022 a fost de 240.000 lei.

- **Indicatori privind aspectele de personal**

▫ <b>rată de fluctuație a personalului</b>	In 2022 rata de fluctuatie a personalului este de sub 20%
▫ <b>accidente mortale și îmbolnăviri profesionale</b>	Pentru anul 2022 s-au înregistrat zero accidente mortale și zero îmbolnăviri profesionale
▫ <b>ponderea numărului de femei din cadrul organizației, trend</b>	In anul 2022 procentul nr de femei din cadrul organizației este de 35%, un trend de crestere cu 1%
▫ <b>ore de formare profesională</b>	Numarul orelor de formare profesionala interna este in crestere, in anul 2022 au fost efectuate cursuri interne online si cu provideri externi in numar de 2.500 ore.
▫ <b>evoluția numărului de angajați care participă la sesiunile de instruire</b>	Creșterea cu 36% a numărului de angajați care participă la cursurile interne de formare

#### 4.4 Indicatori de performanta resurse umane

Indicatorii de performanta prezentati mai jos, sunt monitorizati la nivelul companiei cu scopul de a diminua riscurile implicate:

##### a) **Cunoasterea muncii**

Prin sintagma “Cunoasterea muncii” partile contractului inteleg:

- 1) Cunoasterea si intelegerea, de catre salariat, a tuturor fazelor proceselor de munca specifice postului si a activitatilor inrudite;
- 2) Nivelul cunostintelor si aptitudinilor, detinute de titularul postului in comparatie cu cerintele postului;
- 3) Gradul de pregatire, al angajatului, in raport cu cerintele postului.

##### b) **Calitatea muncii prestate**

Prin sintagma “Calitatea muncii” partile contractului inteleg:

- 1) Acuratetea si meticulozitatea prin care salariatul atinge standardele recunoscute si acceptate de performanta;
- 2) Rata de realizare a sarcinilor de munca si indeplinire a obiectivelor pe termen scurt sau pe termen lung;
- 3) Expertiza salariatului in sarcinile specifice postului de munca;
- 4) Expertiza salariatului in sarcini nonspecifice sarcinii de munca dar inrudite cu postul

de munca.

**c) Cantitatea muncii prestate**

Prin sintagma “Cantitatea muncii” partile contractului inteleg:

- 1) Volumul muncii acoperit de catre salariat, in functie de standardele de performanta stabilite de angajator;
- 2) Complexitatea muncii, specifica postului de munca;
- 3) Dificultatea si complexitatea operatiunilor, specifice postului de munca;
- 4) Manifestarea efortului.

**d) Increderea la locul de munca**

Prin sintagma “Increderea la locul de munca” partile contractului inteleg:

- 1) Gradul in care salariatul manifesta acceptarea instructiunilor si urmarirea regulilor in diferite circumstante si in limitele stabilite de lege;
- 2) Nevoia de supervizare / monitorizare / conducere a salariatului de catre alte persoane.

**e) Cooperarea la locul de munca**

Prin sintagma “Cooperarea la locul de munca” partile contractului inteleg:

- 1) Modul in care salariatul coopereaza cu colegii, superiorii sai si cu alte persoane din cadrul societatii;
- 2) Contributia salariatului in activitatea colectiva a departamentului din care face parte;
- 3) Adaptabilitatea la locul de munca;
- 4) Gradul in care salariatul participa la facilitarea performantei in echipa sau intr-un grup mic.

**f) Eficienta planificarii muncii prestate**

Prin sintagma “Eficienta planificarii”, partile inteleg:

- 1) Capacitatea salariatului de a planifica ce trebuie facut sau cand, unde, de catre cine sau cum trebuie facuta munca;
- 2) Eficienta transmiterii rezultatelor obtinute, catre alte departamente.
- 3) Indeplinirea la timp a lucrarilor, stabilite conform postului de munca.

**g) Relatiile de conducere (specific posturilor de conducere)**

Prin sintagma “Relatiile de conducere” se intelege: abilitatea salariatului de a obtine rezultate prin intermediul subordonatilor.

- 1) Modul de organizare al subordonatilor
- 2) Indeplinirea obiectivelor la nivel de colectiv, conform planificarilor si standardelor de calitate.

**h) Interesul profesional manifestat**

Prin sintagma “Interes profesional” partile inteleg:

Capacitatea si dorinta continua a salariatului de imbogatire a cunostintelor profesionale, specifice postului, dar si specifice activitatilor inrudite.

**i) Disciplina muncii:**

Prin sintagma “Disciplina muncii” partile inteleg:

- a) Evaluarea absenteismului la locul de munca;
- b) Respectarea programului de munca;
- c) Respectarea relatiilor pe cale ierarhica;
- d) Predarea – primirea locului de munca in conditii de ordine si igiena.
- e) Relatia cu colegii la locul de munca
- f) Relatia cu clientii/furnizorii acolo unde este cazul.
- g) Respectarea politicilor de securitate in munca, prevenire si stingere a incendiilor, protectie a mediului si managementului calitatii, conform procedurilor interne sau legislatiei in vigoare.

#### 4.5 Rezultatele politicilor

Art 4.3 din EU Guide 2017/C215/01 - Entitățile pot să explice relația dintre rezultatele financiare și nefinanciare și managementul aplicat acestora în timp.

Analiza rezultatelor ar trebui să includă indicatori-cheie de performanță nefinanciar

relevanți pentru monitorizarea și evaluarea progreselor și pentru asigurarea comparabilității între entități și între sectoare.

Entitățile pot, de asemenea, să prezinte informații referitoare la obiective și la elementele de referință și să le explice.

Art. 492.1 (6) din OMFP nr. 1802/2014- În ceea ce privește aspectele sociale și de personal, informațiile furnizate în declarația nefinanciară se pot referi la acțiunile întreprinse pentru a asigura egalitatea de gen, punerea în aplicare a convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii, condițiile de muncă, dialogul social, respectarea dreptului lucrătorilor de a fi informați și consultați, respectarea drepturilor sindicale, sănătatea și siguranța la locul de muncă, dialogul cu comunitățile locale și/sau acțiunile întreprinse pentru a asigura protecția și dezvoltarea acestor comunități.

## **5. Aspecte de mediu**

Obiectivul Huawei este de a încuraja un mediu de afaceri fertil, care se întinde pe întreaga Românie, rămânând aproape de partenerii noștri din ecosistem. Huawei în sine se concentrează asupra infrastructurii IT&C și a dispozitivelor inteligente și, prin inovație deschisă, vom ajuta la construirea unei industrii primitoare și solide pentru toți. Compania clienților o gamă largă de soluții și servicii specializate.

Locatille Huawei Romania detin standarde ISO 27001 care au un nivel inalt de protajare a mediului.

In ceea ce priveste indicatorii de performanta relevanti pentru riscurile identificate mentionam:

- zero evenimente cu impact asupra poluării mediului (apă, aer, sol)
- zero sancțiuni contravenționale și zero constatări critice din partea autorităților de mediu în urma controalelor efectuate (Garda de Mediu, Administratia Apele Romane etc)
- îndeplinirea obiectivelor minime de reciclare pentru ambalajele introduse în piață.

### **Protectia mediului**

Pe măsură ce digitalizarea continuă să avanseze rapid, infrastructura IT&C devine din ce în ce mai inteligentă și poate oferi o conectivitate mai rapidă și mai lină. Însă infrastructura IT&C consumă cantități uriașe de energie și resurse. Industria IT&C se confruntă acum cu provocarea semnificativă a modului de a minimiza consumul de energie și resurse, precum și alte impacturi asupra mediului, fără a compromite performanța rețelei sau experiența utilizatorului. Compania folosește produsele și soluțiile sale inovatoare pentru a ajuta industriile să conserve energia și să reducă emisiile și să contribuim la o economie circulară. Face eforturi continue pentru a colabora cu toți partenerii din industrie pentru a construi o societate cu emisii reduse de carbon. Compania promovează o dezvoltare sănătoasă, armonioasă și durabilă în cadrul industriei în care își desfășoară activitatea.

### **Produse ecologice**

Un obiectiv important al eforturilor companiei este de a oferi produse și soluții eficiente, cu consum de energie și ecologice pentru clienți, ajutându-i să reducă costurile de operare și să reducă la minimum impactul asupra mediului. Pentru a se adapta la tehnologiile și arhitectura în rețea în evoluție, Huawei a creat soluții inovatoare de economisire a energiei care reduc consumul de energie și emisiile de carbon.

## Ecosistem sănătos și armonios

Huawei lucrează cu clienții, angajații, comunitățile locale și partenerii din amonte și din aval oriunde compania operează pentru a oferi o lume inteligentă, complet conectată, așa cum am promis. În acest sens, a încorporat valorile de bază ale companiei, responsabilitățile operaționale și responsabilitățile sociale în operațiunile noastre zilnice. Compania se menține la cele mai înalte standarde. Deși respectă valorile de bază ale centrării și dedicării clienților, este implicată în dezvoltarea propriilor angajaților și de realizarea valorii, contribuie la dezvoltarea robustă a comunităților locale și încurajează furnizorii să își îndeplinească propriile responsabilități. Compania promovează o dezvoltare sănătoasă, armonioasă și durabilă în cadrul industriei în care își desfășoară activitatea.

## 6. Aspecte legate de transparenta și etica

### 6.1 Riscurile companiei

Respectarea comerțului, securitatea cibernetică, protecția datelor și confidențialității, protecția mediului și anti-luare de mită sunt toate riscuri comune de discuție. Acest lucru se datorează faptului că acestea sunt domeniile cheie pe care trebuie să le avem în vedere pentru a încuraja un mediu de afaceri echitabil și a menține ordinea în lumea afacerilor. În ceea ce privește companiile, aceste probleme trebuie abordate dacă dorec să supraviețuiască și să prospere pe piață. Compania desfășoară afaceri cu integritate, respectă etica de afaceri comună și toate legile și reglementările aplicabile.

### 6.2 Politicile adoptate de companie

**Respectarea și protejarea secretelor comerciale ale altora:** Huawei respectă și protejează secretele comerciale ale terților și respectă toate legile și reglementările aplicabile referitoare la protecția secretului comercial. În plus, am încorporat cerințe pentru protejarea secretelor comerciale în politicile, sistemele și procesele noastre. Oferim instruire cu privire la respectarea secretului comercial tuturor angajaților, urmărind legislația relevantă din întreaga lume și comunicăm proactiv cu organele judiciare și firmele de avocatură. Acest lucru ne-a permis să construim un sistem de management matur pentru a asigura respectarea regulilor secrete comerciale.

**Managementul conformității:** Huawei a numit un ofițer de conformitate pentru România și a înființat consilii subsidiare orientate către supraveghere, care gestionează și supraveghează conformitatea operațională.

**Respectarea politicilor anti-mită:** Huawei are o politică de toleranță zero față de corupție și luare de mită. Vom continua să ne consolidăm sistemul de conformitate anti-mită în patru moduri: o cultură a conformității, guvernanta și supraveghere, evaluarea riscurilor de conformitate și tehnici de prevenire-descoperire-răspuns și operațiuni continue. În plus, am atribuit roluri cheie pentru departamentele de afaceri, care sunt responsabile pentru controlul riscurilor anti-mită și care oferă sprijin pentru operațiunile sistemului de conformitate anti-mită.

**Conformitate financiară:** Huawei îndeplinește cu seriozitate obligațiile legale și responsabilitățile sociale și acordă o mare importanță gestionării riscurilor de conformitate financiară, inclusiv, dar fără a se limita la riscurile sancțiunilor financiare, spălării banilor și finanțării terorismului. Facem eforturi continue în construirea unei culturi care să conducă la conformitatea financiară și să sensibilizeze angajații în această privință. Gestionăm elemente cheie pentru conformitatea financiară în funcție de factori

precum țara, clientul și tipul de tranzacție, încorporăm punctele cheie de control în procesele noastre de achiziții, vânzări și trezorerie și îmbunătățim constant sistemele noastre IT, asigurând riscurile de conformitate financiară ale diferitelor domenii de afaceri.

**Conformitatea comerțului:** Huawei este dedicată de mult timp respectării tuturor legilor și reglementărilor aplicabile în care funcționează. Acestea includ toate legile și reglementările aplicabile privind controlul și sancționarea exporturilor ale ONU, China, SUA și UE. Am muncit din greu timp de mai bine de 10 ani pentru a stabili un sistem intern matur și durabil pentru respectarea comerțului, în conformitate cu cele mai bune practici din industrie. De asemenea, am adus cele mai bune practici din industrie și am stabilit o organizație integrată de gestionare a conformității comerțului în cadrul companiei. De asemenea, am creat echipe de specialiști în birourile noastre globale care urmăresc modificările aduse legilor locale, integrează respectarea comerțului în regulile și procesele companiei și gestionează Regulamentele (EAR).

**Grija pentru angajați:** preferăm să angajăm profesioniști locali și să muncim pentru a construi o forță de muncă diversificată. Toți angajații Huawei, indiferent de sex, rasă, etnie sau credințe religioase, li se oferă șanse egale de a lucra, de a învăța și de a se dezvolta. Ne angajăm să creăm un loc de muncă uman și eficient pentru angajați, astfel încât aceștia să se poată bucura de o viață fericită și vibrantă, în timp ce primesc recompense rezonabile. Apreciem capacitatea angajaților și dezvoltarea carierei, ajutându-i să crească împreună cu compania și să obțină un succes comun. Pe plan intern, urmărim rapid promovarea performanțelor puternici și le oferim mai multe oportunități de creștere. De asemenea, asigurăm căi de dezvoltare diferențiate pentru ca angajații să însuflească vitalitate în organizație. Bazându-ne pe tehnologiile, cunoștințele, experiența și anii de succes în industria TIC, continuăm să investim și să colaborăm cu instituții de învățământ și de formare, asociații din industrie și alți parteneri pentru a construi o platformă care să permită o dezvoltare sănătoasă în cadrul talentului TIC ecosistem.

DIRECTOR FINANCIAR,

Chen Jun

