



Raport non-financiar 2020

REVA SA

12/31/20

CUPRINS:

De ce o raportare non-financiara de sustenabilitate?.....	2
Mesajul directorului general la implinirea a 150 ani de activitate a companiei.....	3
Istoria REVA SA.....	4
REVA SA astazi.....	10
Administrarea si conducerea companiei.....	13
Codul etic.....	14
Codul de afaceri.....	18
Piata industriei feroviare.....	24
Strategia corporativa: Misiune, Viziune, Valori.....	26
Certificari si autorizatii.....	27
Oamenii nostri.....	29
Beneficii oferite angajatilor.....	30
Securitate si sanatate la locul de munca.....	30
Politica de responsabilitate sociala.....	31
Protectia datelor cu caracter personal.....	33
Aspecte de mediu.....	34
Angajament final.....	35



De ce o raportare non-financiara de sustenabilitate?

In anul 2014 Parlamentul European si Consiliul European au adoptat Directiva 95 prin care entitatile de interes public cu peste 500 de angajati sunt obligate ca pe langa raportul administratorilor sa depuna si o declaratie nefinanciara sau un raport nefinanciar de sine statator care sa includa informatii despre impactul economic, social si de mediu ale societatii.

Directiva a fost transpusa in legislatia romaneasca prin Ordinul Ministrului Finantelor Publice 1938/2016 si Ordinul Ministrului Finantelor Publice 3456/2018, prin Legea 111/2016 pentru aprobarea OUG 109/2011, dar si printr-o serie de norme adoptate de Banca Nationala a Romaniei, respectiv de Autoritatea de Supraveghere Financiara.

La inceputul lunii noiembrie 2018, in Monitorul Oficial al Romaniei a fost publicat Ordinul MFP nr. 3456/2018 privind modificarea si completarea unor reglementari contabile, care impune tuturor companiilor cu peste 500 de salariati sa intocmeasca raportarea non-financiara.

Declaratia non-financiara prezenta este parte integranta din raportul administratorilor. Intrucat REVA SA este o companie publica (listata pe Bursa) prezentul raport a fost depus la autoritatea fiscala si publicat pe site-ul companiei si la Bursa Romana de Marfuri odata cu raportul administratorilor si bilantul pentru anul de raportare in termenele prevazute de legislatia pietei de capital, reglementarile ASF si regulamentul Bursei Romane de Marfuri.

Responsabilitatea sub aspectul intocmirii si publicarii acestora cu respectarea legislatiei nationale revine membrilor organelor de administratie, de conducere si supraveghere ale REVA SA.



Mesajul directorului general la împlinirea a 150 ani de activitate a companiei

În momentul în care a trebuit să scriu câteva rânduri la ceas aniversar, am realizat că uneori cuvintele nu sunt îndeajuns pentru a onora istoria demnă și tradiția acestei companii.

Faptul că suntem astăzi aici și avem prilejul să sărbătorim 150 de ani de la înființare vorbește de la sine despre cei ce au fost și despre cei ce sunt.

Nu e momentul nici să evaluăm, nici să analizăm cifre, nici să cântărim decizii sau eșecuri, este pur și simplu momentul să ne uităm în urmă să fim mândri și recunoscători uitându-ne apoi spre viitor cu îndrăzneală.

Preluarea conducerii acestei companii a fost una dintre provocările vieții mele și am acceptat-o cu tot entuziasmul din lume. Dar entuziasmul singur, nu ajungea. În scurt timp mi-am dat seama că este nevoie de idei noi și de oamenii întreprinzători, cu un suflu nou, care să le dea viață. Însă oamenii tineri oricât de bine pregătiți, dornici de muncă și evoluție

ar fi, nu se pot identifica ușor cu o companie ce are 150 de ani de tradiție, atunci când au în sânge elanul începutului de cariera. Le lipsesc valorile și sentimentul de apartenență, lucrurile ce se dobândesc după ce ai muncit cot la cot cu colegii tăi împărțând eșecuri și victorii deopotrivă.

Așa am realizat, că să fiu un simplu manager nu va fi suficient, rolul meu trebuind să fie cel de liant între 2 generații, între tradiție, experiență și idei cu potențial, entuziasm. Am încercat să creez o sinergie între cele două, o piatră de temelie în tot ce facem. Cel mai bine se poate vedea acest fapt atunci când generația tânără învață meserie de la mentorii lor în halele de producție, învață să fie cumpătați și să cântărească bine lucrurile în sala de ședință iar colegii lor mai experimentați le înțeleg neliniștea, energia și nerăbdarea pentru că se regăsesc pe ei la început de drum.

Aș fi putut să vă vorbesc despre proiecte, realizări, trend-uri economice și proiecții ale viitorului, dar cred că este mai bine să le lăsăm sarcina aceasta următoarelor generații.

N-am să merg mai departe, deși sunt multe lucruri pe care le-aș spune, însă mă gândesc că întotdeauna atunci când scriem mesaje aniversare riscăm fie să fim prea sumari fie să intrăm prea mult în detalii.

Prin urmare mă voi opri, nu înainte de-a vă ura să ieșiți mereu învingători din competiția cu viitorul.

(Alina Veronica Magdau – Director General REVA SA)



Istoria REVA SA



1830 - Debutul propriu-zis al căii ferate a avut loc la data de 15.09.1830 în Anglia, cu ocazia inaugurării relației Liverpool-Manchester când 8 locomotive cu abur au părăsit Liverpool-ul, tractând trenuri ce transportau 600 de invitați. Anul 1830 este un reper dacă ne gândim la calea ferată de oțel, însă “strămoșul” căii ferate a

apărut încă din sec. XVI-lea sub denumirea de “calea vagonetelor” ce era folosită atât pentru transportul minereului cât și pentru transportul oamenilor. „Calea făgașelor” de lemn era utilizată și în mina de aur de la Brad.

La 1836 parlamentarii de la Budapesta aduc în dezbatere Legea Căilor Ferate și stabilesc un număr de 13 linii de cale ferată ce urmează a fi construite. Acest lucru dă naștere mai multor dispute, deoarece la punctul 7 din lege este prevăzută linia Arad –Alba Iulia, cu ramura secundară de la Simeria la Petroșani. Pentru a pune punct disputelor, prim-ministrul vienez al comerțului trimite la fața locului pe inspectorul Schrinch, care în urma studiilor efectuate concluzionează că cea mai bună variantă rămâne construcția căii ferate Arad-Alba Iulia cu ramura sa secundară Simeria-Petroșani.

Astfel că în 18.08.1866, Antrepriza fraților Klein demarează lucrările de construcție a căii ferate Arad-Simeria-Alba Iulia.

1869 – Odată cu începerea lucrărilor la tronsonul de cale ferată Arad-Simeria-Alba Iulia atenția autorităților se îndreaptă spre amplasarea cât mai rațională și eficientă a atelierelor de reparat material rulant, asta însemnând centrul circulației feroviare, unde forța de muncă poate fi asigurată iar aprovizionarea tehnico-materială realizată ușor și rapid.

Prima opțiune a autorităților a fost reședința de județ Deva, însă autoritățile locale au refuzat categoric, considerând că un atelier de reparații vagoane și o colonie industrială vor afecta liniștea și curățenia

orașului. În aceste condiții constructorii liniei au luat decizia de a le amplasa pe terenul viran situat la marginea comunelor Săulești și Simeria Veche.

1867-1868 - au fost construite Gara, Depoul de locomotive, Magazia Gării și Colonia de jos (actuala strada Aurel Vlaicu). Cele 16 case construite au format ulterior Colonia mică (actuala stradă Atelierelor), construcția lor fiind absolut necesară deoarece muncitorii erau veniți din toate colțurile Imperiului Austro-Ungar (nemți, maghiari, slovaci, cehi).

Tot în anul 1868 începe și construcția Atelierelor de reparat locomotive și vagoane Simeria, care inițial a fost gândit doar pentru efectuarea de mici reparații la acestea. Deși construcția a fost finalizată în 1870, putem considera că "momentul zero" al atelierelor este anul 1869 când 20 de muncitori încep reparațiile de material rulant. Până în anul 1870, când lucrările au fost finalizate, numărul muncitorilor a crescut la 50.

1872 – Odată cu extinderea activității se construiește o hală de montaj locomotive, care va fi dărâmată în 1944, o hală de reparat vagoane, iar vechiul vagonaj devine atelier de rotărie, astăzi fiind actuala strungărie din sectorul I Reva. Tot în această perioadă se fac investiții și în utilaje, atelierelor fiind dotate cu macarale și mașini cu abur ce vor asigura energia necesară atelierelor de strungărie și tâmplărie.

În perioada 1872-1873 personalul a ajuns la 100 de muncitori, ce au fost aduși din Viena și de la Sudbahn (căile ferate de sud), pentru care Societatea EVV construiește 15 case cu etaj, fiecare cu 4 apartamente.

Pe 16.04.1872 a fost inaugurarea primei școlii unde au învățat copiii angajaților, Șeful gării Simeria împreună cu Șeful atelierelor Simeria și Șeful Serviciului de întreținere se vor ocupa de administrarea acesteia.

1884 – Criza din 1873 are un puternic impact asupra economiei Transilvaniei efectele resimțindu-se chiar și în 1880, transportul feroviar fiind puternic afectat. În acest context economic EVV ajunge în incapacitate de rambursare a împrumuturilor obținute de la stat, astfel că se încep tratativele pentru trecerea căilor ferate în proprietatea statului. Guvernul vremii susține această strategie prin emiterea unei legi conform căreia se vor naționaliza toate căile ferate neprofitabile.

Doi ani mai târziu, 01.01.1882, liniile ferate Arad-Alba Iulia și Simeria-Petroșani au trecut în administrarea MAV iar societatea EVV s-a desființat.

Vestea naționalizării s-a răspândit rapid în colonia Simeria, muncitorii și populația crezând că Atelierele Simeria se vor desființa. De fapt, după 1880 urmează o perioadă de revigorare economică, fabricile noi înființate sau re tehnologizate obținând subvenții de la stat, scutiri de taxe și impozite, terenuri gratuite. Datorită condițiilor economice favorabile, domeniul feroviar găsește resursele necesare de a depăși impasul în care se afla și astfel se finalizează calea ferată Simeria-Hunedoara, inaugurarea având loc în data de 01.06.1884.

1918 – Anul 1911 reprezintă un moment important pentru Comuna “Colonia Simeria”, denumirea după desprinderea coloniei de comuna Biscaria, deoarece a fost introdus curentul electric, acest progres făcând trecerea către o nouă “eră” a dezvoltării pentru Atelierele Simeria, prin montarea unui generator de curent continuu de 110 V-40 KW în camera mașinilor și unui iluminator de 110 V-20 KW în tâmplărie.

Schimbările tehnologice din acele vremuri au susținut continua dezvoltare a transportului feroviar, fapt ce a atras în mod firesc și creșterea parcului de material rulant. În mod evident capacitatea de reparație a atelierelor nu a mai putut să satisfacă nevoia de reparat locomotive și vagoane, astfel că în perioada 1917-1918 se construiește, la o distanță de 3 km de atelierul inițial, sectorul de reparat vagoane în apropierea stației Simeria Triaj.

Cel mai important eveniment istoric al României, Marea Unire din 01.12.1918 marchează o importantă etapă pentru Atelierele Simeria, deoarece vor trece sub administrația Căilor Ferate Române și primește denumirea de “Atelierul CFR Simeria”.

1927 – Perioada interbelică nu a fost una ușor de tranzitat nici pentru Atelierele CFR Simeria, situația transporturilor feroviare fiind absolut dezastroasă. Din 910 locomotive mai funcționau 295, din 1461 de vagoane călători rămân în circulație 563, iar din 23.576 vagoane de marfă mai existau 3511 vagoane. Dacă la toate acestea mai adăugăm distrugerile suferite de ateliere în timpul bombardamentelor și faptul că după semnarea tratatului de pace de la Trianon (04.06.1920) 35% din muncitori se repatriază

în Ungaria, ne vom proiecta într-o situație catastrofală. Datorită investițiilor modeste, făcute în anii ce au urmat, la Simeria se mai reparau doar locomotive și vagoane vechi cu utilaje îmbătrânite.

Ateliere Simeria au ajuns să fie considerate de către conducerea CFR, „ateliere de pedeapsă” unde erau mutați disciplinar muncitorii.

Într-un final, într-un ritm destul de lent, încep lucrări de reabilitare și dezvoltare. Se mărește hala de montaj locomotive, se aduc mai multe mașini unelte de la Arsenalul Armatei Cotroceni, pentru care se construiesc spații corespunzătoare și se pune în funcțiune o centrala electrică cu o suprafața de 500 mp.

În perioada 1926-1929 funcționează “Trenul Atelier CFR Simeria”, compus din 14 vagoane care se deplasează în stațiile unde se găseau vagoane avariate în timpul primului război mondial.

1937- Deși încă efectele războiului se resimțeau, statornicirea păcii a creat cadrul propice dezvoltării construindu-se la Atelierul Central camera compresoarelor, se prelungeste și electrifică linia transbordanului și se achiziționează diverse utilaje ca: strung pentru roți de locomotive tipul Hegenscheidt, cuptor special pentru turnarea compoziției Bahnmetal.

1941 – Se separă activitatea de reparat locomotive de cea de reparat vagoane de marfă, repararea locomotivelor rămând la Atelierul Central iar cea a vagoanelor de marfă în Simeria Triaj.

Deși se începe construcția halei Rotărie-Arcurărie, ea nu s-a putut finaliza din cauza bombardamentelor, decât în 1945 când se amenajează și un parc de roți.

Al doilea război mondial duce la nerealizarea planului pentru mărirea capacităților de producție a atelierelor centrale. Totuși se reușește construirea, pe linia de reparații vagoane, a unui canal de 100 m pentru repararea și montarea frânei.

1945 – Bombardamentele aviației anglo-americane din 02.06.1944 și cele germane din 14, 15, 22 Septembrie 1944, produc în stația Simeria atât victime cât și pagube materiale, perturbând în mod grav activitatea atelierelor, care până în acest moment au funcționat normal cu 1541 de angajați. Pentru protecția lor s-a decis dispersarea lor în Alba-Iulia, Petroșani și Pestișul Mare.

Aceste bombardamente generează în perioada următoare (1945-1947) lucrări ample de refacere a liniilor și clădirilor.

1958 – Perioada, 1945-1989, a fost epilogul lung de jumătate de secol al unui conflict încheiat în 1945, o paranteză postbelică în care lucrurile incerte încep a prinde din nou contor.

În acest context, Atelierele CFR Simeria au fost un punct de reper și de sprijin atât la nivel local cât și la nivel național pe perioada războiului, când lucrările de reparație nu au fost oprite nici măcar pentru o ora, dar și după terminarea războiului, când aici au fost aduse pentru reparații locomotivele capturate de către armatele sovietice de la germani. De asemenea atelierele din Petroșani și Alba-Iulia au trecut sub conducerea CFR Simeria, pentru a fi sprijinite material, tehnic și administrativ până au devenit de sine stătătoare.

Pe plan local, se reîncep lucrările de investiție pentru dezvoltarea capacităților de producție și a tehnologiilor de reparație, prin montarea unui pod rulant special de 20+20 t și a unei instalații de încălzire centrală plus achiziționarea mai multor mașini unelte. Se deschide și un nou atelier, unde se vor confecționa și repara pile.

Însă cea mai mare realizare a acestei perioade este, de departe, introducerea mijloacelor moderne de depistare a fisurilor invizibile ochiului sau lupei apărute la fusurile de osii, mai exact a defectoscopiei ultrasonice a osiilor, atelierul rotărie devenind capabil să execute toate lucrările privind repararea roților.

Procurarea hranei în perioada postbelică reprezenta o problemă pentru majoritatea populației, astfel că conducerea societății decide să asigure masa de prânz angajaților.

1961 – Datorită transformărilor suferite de economia națională, întreprinderea trece sub conducerea Ministerului Industriei Construcțiilor de Mașini, primind denumirea de “Uzina Mecanică de Material Rulant” (UMMR Simeria), 9 ani mai târziu revenind sub conducerea CFR-ului.

În sectorul Simeria Triaj se construiește o clădire de 250 mp, cu o sală de mese, bucătărie și serviciu medical. Se organizează și o gospodărie anexă, ce va furniza alimentele necesare pregătirii prânzului pentru cei aproximativ cei 1300 de muncitori.

1973 – Anul 1973 vine odată cu schimbarea profilului de reparație, mai exact se trece de la repararea locomotivelor cu abur la repararea vagoanelor cisternă. Această strategie a fost pusă în practică datorită mai multor factori: scoaterea din funcțiune a locomotivelor cu abur, datorită randamentului scăzut față de cele diesel și electrice, reprofilarea atelierului de reparat cisterne de la Ploiești în atelier de confecționat și reparat utilaje petroliere și personalul specializat în repararea cazanelor de la Simeria, odată cu această schimbare este asimilat și atelierul de zonă Timișoara.

Fluxul tehnologic a fost modificat prin construcția unui tunel de spălat vagoane cisternă, a unei stații pentru proba hidraulică a cisternelor și o hala cu 2 linii și 6 locuri de muncă pentru calibrările necesare. Anul 1976 a fost deschizătorul unei noi ere, 4 informaticieni sub îndrumarea Oficiului de Calcul din cadrul Ministerului Căilor Ferate pun baza primului centru informatic din uzină.

1992 - Decembrie 1989 este momentul istoric ambivalent al României, reprezentând apusul unei epoci, prin căderea regimului comunist, cât și deschiderea către Europa prin instaurarea democrației. În perioada imediat următoare evenimentelor din 21.12.1989 apar o serie de reglementări legale și guvernamentale a căror menire este crearea unui sistem descentralizat, alinierea economiei naționale și transformarea ei într-o economie de piață.

În acest context economico-politic sectorul feroviar devine o ramură strategică a economiei naționale urmând a fi organizat ca o regie autonomă.

La data de 15 februarie 1992 I.M.M.R Simeria devine S.C REVA S.A, societate comercială pe acțiuni cu capital majoritar de stat în cadrul Ministerului Transporturilor, cu mențiunea expresă că toți angajații să își păstreze toate drepturile specifice salariaților S.N.C.F.R.

2001 - După 130 de ani, timp în care a fost în patrimoniul a două state, Imperiul Austro-Ungar și Romania, a “supraviețuit” celor două războaie mondiale, SC REVA SA se alătură Grupului Grampet, care în urma unei licitații publice ajunge să dețină 89,56% din acțiunile companiei.

Privatizarea este începutul unei noi ere deoarece integrarea sa în Grupul Grampet a însemnat pătrunderea pe piețele europene.



Deschiderea către Europa a fost momentul când REVA a trebuit să își îmbunătățească metodele, să își regândească infrastructura și strategiile.

Punctul de sprijin pe tot acest parcurs a fost Grupul Grampet, care a susținut compania prin investiții continue în dotări tehnice, implementare de noi tehnologii și dezvoltarea personalului.

REVA SA astazi



Pentru realizarea reviziilor și reparațiilor, Reva dispune de ateliere specifice, cabine de sablare, stații de vopsire-uscare, prelucrări mecanice, laboratoare (metrologic și de control nedistructiv), șanduri de probe și verificări, tehnologii performante și personal specializat.

Principala activitate a REVA SA o constituie revizia și reparațiile

vagoanelor de marfă

- Revizia și reparația vagoanelor de marfă din seriile : F, T, U, R, K , E, S, L, H;
- Revizia și reparația vagoanelor cisternă seria Z ;
- Revizii G4.0, G4.2, G4.8, conform normelor VPI (germane);
- Revizii tip REV A, REV B, d'ATP , conform normelor SNCF (franceze);
- Revizii și probe recipienți vagoane cisternă, calibrări;
- Atelier mobil de întreținere.

Pentru a putea ține pasul cu cerințele și nevoile piețelor pe care activăm, am dezvoltat și ramura modernizării și construirii de material rulant. Câteva exemple de construcții și modernizări de vagoane din seriile E,L,F,Z :

- Vagonul cisternă pe 4 osii, tip Zacs, cu capacitatea totală 85 m3, este destinat transportului pe calea ferată a produselor petroliere ușoare, clasa 3 RID (benzină,

motorină, ulei mineral), precum și a altor produse corespunzătoare codului de cisternă L4 BH.

- Vagonul cisternă de 60 mc, dotat cu instalație de încălzire, la care s-a realizat izolația termică cu rolul de a limita pierderile de căldură pe timpul transportului;
- Vagonul pentru transport autoturisme Laadffoos, realizat prin transformare cu modernizare a cuplului de vagoane tip TD 452 în cuplu de vagoane tip TDT 852 pe 8 osii. Modernizarea acestui cuplu de vagoane constă în echiparea cu pereți laterali culisați din prelată și acoperiș fix;
- Vagon seria Eaos, care a constat în construirea unui vagon cu sașiu și cutie noi și echiparea cu celelalte componente reutilizate și aduse la parametrii inițiali de funcționare;
- Vagon seria Uapps prin transformarea vagonului seria Faccpps, care a constat în transformarea și consolidarea sașiuului, modificarea instalației de descărcare, modificarea și consolidarea cutiei la un volum mai mare, confecționarea și montarea acoperișului, a gurilor cu capace pentru încărcare și montarea de noi accesorii;
- Vagonul-școală, alcătuit din două părți: cisternă pentru produsele lichide și pentru gaze lichefiate. Pe fiecare parte sunt montate echipamentele de siguranță specifice produselor transportate. Vagonul servește la efectuarea de exerciții practice de manevrare a echipamentelor cât și la familiarizarea cu acestea;

Particularitatea activității companiei, vine din faptul că pe lângă reparații, modernizări și construcții de vagoane, oferim și servicii complementare, ceea ce livrează către client un pachet complet.

Câteva exemple de servicii oferite:

- Reparații componente:
 - Repararea osiilor montate, conform NTF;
 - Revizii ale osiilor montate, IL, IS1, IS2, IS3, conform VPI;
 - Revizii R, V și G pentru osii SNCF;
 - Reparații tampoane, boghiuri, arcuri, echipamente de frână.

Pentru repararea componentelor, Reva dispune de cabine de curățare prin sablare (boghiuri și osii), instalații de spălare, strunguri modernizate cu comandă CNC, de mare productivitate, destinate

prelucrării profilului de rulare al osiilor montate conform EN 13715, echipamente pentru controlul nedistructiv, UT, PT, MT, VT și cu raze X, ștanduri de probe și verificări, cabine de vopsire - uscare.

- Fabricare piese de schimb - Piese de schimb produse la Reva sau fabricate de Electroputere VFU Pașcani SA, societate aparținând aceluiași holding - Grampet și care sunt omologate cu Autoritatea Feroviară Română și anume: arcuri elicoidale, arcuri în foi, aparate de legare UIC, bări de tracțiune, cârlige de tracțiune, tampoane, eclise Y, portsaboți, bolțuri și buçe durificate.
- Servicii de spălare vagoane la interior - Stația de spălat cisterne la interior, este destinată spălării vagoanelor transportatoare de benzină și motorină, dotată cu echipamente de reglare a temperaturii apei, de dozare a detergenților de degresare, spălare, clătire și uscare comandate și asistate electronic. Sunt folosiți detergenți biodegradabili, iar apa rezultată este epurată conform normelor NTPA 002.
- Turnare piese din fontă, oțel și metale neferoase

Semifabricate turnate din fonta cenușie și slab aliată cu masa între 1 kg–4000 kg, având ca destinație:



- piese de schimb pentru material rulant: saboți de frână pentru vagoane de marfă și locomotive ;
- piese de schimb pentru uz industrial general: carcase motoare electrice sau reductoare, capace, roți de curele, șaibe de frână, buçe, corpuri piston, contragreutăți, oale – vane de zgură, grătare și blindaje pentru diverse tipuri de cuptoare de încălzire, etc ;
- piese turnate pentru uz utilitar : picioare de bancă, stâlpi ornamentali, grătare pentru pomi, etc ;

Semifabricate turnate din oțel carbon și slab aliat, cu masa între 1 kg – 4000 kg, având ca destinație piese de schimb pentru uz industrial general: corpuri de lagăr, roți de rulare, carcase, capace, role de cablu, tamburi, semi-cuplaje, saboți de frâna, etc.

Piesele turnate se execută atât cu modelele de turnatorie a clientului cât și cu modele de turnatorie proprii executate de furnizori agreați.

Administrarea și conducerea companiei



Actionarul principal al REVA SA este Grupul Grampet ,cel mai mare holding privat din Romania ce activeaza in sectorul feroviar oferind servicii logistice complexe, fiind in acelasi timp unul din cei mai mari operatori feroviari de marfa din Europa.

Acesta detine 89,56% dintre actiunile companiei, diferenta de 10,44% dintre actiuni fiind detinute de alti actionari persoane fizice si juridice.

Elementele cheie ale sistemului de administrare a REVA SA sunt:

- Adunarea Generala a Actionarilor
 - Consiliul de Administratie
 - Conducerea executiva

Adunare Generala a Actionarilor (AGA) reprezinta cel mai inalt organism decizional al companiei, locul unde actionarii participa direct la luarea deciziilor.

Consiliul de Administratie (CA) al REVA SA este format din 3 membrii propusi de catre actionari si alesi de AGA si urmareste ca deciziile si reglementarile interne sa fie conforme cu cerintele legale si implementate in mod adecvat. Acesta este responsabil cu monitorizarea managementului companiei

in numele actionarilor. Consiliul de Administratie are puteri depline de administrare a companiei fiind insarcinat cu indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii , cu exceptia acelor pe care legislatia in vigoare si actul constitutiv al societatii le rezerva explicit Adunarii Generale a Actionarilor.

Consiliul de Administratie intrunit de-a lungul anului 2020 a adoptat decizii care i-au permis sa-si indeplineasca atributiile intr-o maniera efectiva si eficienta, procesul de luare a deciziilor fiind o responsabilitate colectiva a membrilor CA.

Conducerea executiva a REVA SA este asigurata de catre presedintele Consiliului de Administratie care reprezinta societatea in relatiile cu tertii iar in lipsa acestuia reprezentarea se va face de catre Directorul General.

Codul etic



“Pastrati permanent un comportament etic, fiti corecti si creati zi de zi o buna reputatie atat pentru dumneavoastra cat si pentru Companie.”

Codul Etic este construit pentru a atesta ca REVA SIMERIA este condusa in concordanta cu valorile noastre interne, toate legile statului roman si cerintele partenerilor nostri, prin promovarea si utilizarea unui comportament etic si legal de catre noi toti, indiferent de pozitia ierarhica.

DECLARATIA NOASTRA

Cele mai valoroase bunuri ale noastre sunt – Reputatia Companiei si Echipa

Misiunea noastra este sa ne construim cea mai buna reputatie si sa o pastram. Ea contribuie la cresterea puterii companiei, energizeaza echipa si da vitalitate organizatiei noastre.

Respectarea valorilor Companiei este esentiala, pentru ca valorile noastre ne ghideaza in modul de lucru cu clientii, cu colegii, cu subalternii, cu furnizorii si partenerii.

ANGAJATII NOSTRI

Protejarea informatiilor personale

Angajatii nostri au dreptul de a fi protejati prin toate mijloacele legale in privinta datelor personale. Protectia informatiilor personale constituie principala preocupare a personalului implicat in pastrarea si manavrarea documentelor personale ale angajatilor, precum, dar fara a se limita la : termenii contractului de munca, dosarele medicale, bonusurile speciale, viitoarele promovari, etc. Manevrarea inadecvata a acetui tip de informatii va atrage automat rezilierea contractului de munca al persoanei in cauza.

CONDUITA PROFESIONALA

Conduita profesionala, desemneaza comportamentele, atitudinile si tinuta ce definesc Compania, la nivel colectiv, si salariatii la nivel individual, fiind reflectarea pozitiva a viziunii, misiunii si a valorilor promovate de Companie.

Pentru realizarea acestor deziderate, Compania asigura: un mediu de lucru placut si motivant pentru salariati, astfel incat acestia sa-si poata desfasura activitatea la standardele cerute de Companie, un tratament egal si nediscriminatoriu salariatilor sai, conditiile necesare pentru ca salariatii sa-si poata desfasura activitatea in acord cu obiectivele stategice ale Companiei, un sistem de salarizare corespunzator pregatirii profesionale si cerintelor postului.

Un salariat are o conduita profesionala adecvata atunci cand acesta: protejeaza interesele si imaginea Companiei, respecta dispozitiile legale, nu incalca regulile Companiei, respecta programul de lucru stabilit de Companie, asigura integritatea proprietatii Companiei, contribuie la evitarea sau rezolvarea eventualelor conflicte de interese, a concurentei neloiale sau a altor comportamente si situatii care contravin regulilor Companiei, isi indeplineste atributiile de serviciu cu responsabilitate, competenta,



eficienta si corectitudine, se comporta in acord cu valorile Companiei, respecta in activitatea sa toate prevederile politicilor si procedurilor Companiei.

Orice salariat al Companiei trebuie sa fie constient ca, indiferent de imprejurarea in care se afla, conduita sa este asociata cu statutul de salariat al Companiei si de aceea reflecta, implicit, prin tot ceea ce face, imaginea Companiei.

RELATIILE DINTRE ANGAJATI

Locul de munca trebuie sa fie un mediu atractiv si placut la care sa contribuie fiecare salariat. Relatiile interpersonale la locul de munca trebuie sa se bazeze pe respect, incredere reciproca si loialitate.

Relatiile de munca cu ceilalti salariati, indiferent daca sunt colegi, subordonati sau manageri, trebuie tratate ca un parteneriat in care comportamentul individual este guvernat de angajamentul colectiv orientat spre obtinerea succesului Companiei.

Toti salariatii Companiei trebuie sa respecte regulile de colaborare si subordonare ierarhica si functionala aplicabile in cadrul Companiei.

Pe intreaga durata a contractului individual de munca incheiat de salariat cu Compania, indiferent daca salariatul se afla la locul de munca sau reprezinta Compania in alta parte, salariatul va trebui ca in relatiile cu ceilalti sa adopte intotdeauna un comportament si o atitudine profesionale.

De aceea, urmatoarele comportamente ale salariatului, manifestate in activitatea sa, constituie abateri disciplinare grave, fara a fi limitate la acestea: comportamentul abuziv, comportamentul amenintator, comportamentul violent, comportamentul obscen, orice comportament care transforma mediul de lucru dintr-unul normal intr-unul ostil, neplacut, contraproductiv si antisocial pentru Companie, salariatii, clientii si partenerii de afaceri ai acesteia, comportamentul voit necooperant cu colegii in rezolvarea sarcinilor de serviciu, insubordonare, lipsa de respect fata de manageri sau ceilalti salariati ai Companiei si/sau fata de clienti/parteneri de afaceri, alte fapte care prin consecintele produse si prin

imprejurările în care au fost săvârșite pot fi considerate de către Companie ca fiind abateri deosebit de grave.

HARTUIREA

Hartuirea este reprezentată de acea faptă și/sau comportament implicit sau explicit realizat de către un salariat al Companiei care aduce atingere demnității unui alt salariat și care contribuie la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, ofensiv.

Fiecare salariat trebuie să își folosească propria judecată sănătoasă pentru a evita orice comportament care ar putea fi interpretat de către alte persoane drept hartuire sau hartuire sexuală.

Performanța

Fiecare dintre noi trebuie să își îndeplinească rolul după cum este solicitat și stabilit, să ne conducem și să acționăm într-o manieră profesionistă consistentă în raport cu viziunea, misiunea, valorile de bază și standardele de performanță ale Companiei. Onestitatea și integritatea sunt esențiale eticii afacerii Companiei. Toate documentele care circulă în interiorul sau sunt emise de Companie trebuie să fie complete, corecte, pe înțeles formulate și emise la momentul potrivit.

Directorul General este responsabilul final pentru realizarea acestor cerințe. Fiecare Director de Departament este responsabil pentru fiecare din membrii echipei sale. Toți membrii Companiei sunt obligați să pregătească toate rapoartele aferente postului ocupat în mod corect și complet.

ANGAJAMENT PENTRU SIGURANȚA

Siguranța este o cultură. Fiecare dintre noi trebuie să își îndeplinească rolul astfel încât să se protejeze pe sine, beneficiarii, colegii de situații periculoase. Ea nu este numai responsabilitatea unui singur departament care emite instrucțiunile de siguranță pentru întreaga Companie, ea este responsabilitatea fiecărui angajat și începe de la varf. Angajații noștri trebuie să se simtă în siguranță la



locul de munca. Obiectivul nostru este ZERO accidente. Trebuie sa raportam imediat conducerii Companiei orice situatie de nesiguranta pe care nu o putem solutiona singuri.

Angajament Pentru Excelenta

In fata societatii, judecatorul actiunilor si comportamentului nostru, trebuie sa reprezentam Compania cu demnitate si intr-o maniera respectuoasa, sa luptam pentru imbunatatirea continua si maximizarea eficientei si sa muncim impreuna pentru atingerea obiectivului final de calitate a serviciilor si produselor oferite de Companie.

Codul de afaceri

CONFLICTUL DE INTERESE



Conflictul de interese reprezinta acea situatie sau imprejurare in care interesul personal, direct sau indirect al salariatului, contravine interesului Companiei si afecteaza sau ar putea afecta independenta si imparialitatea sa in luarea deciziilor ori in indeplinirea la timp si cu obiectivitate a activitatilor/indatoririlor care ii revin in exercitarea functiei detinute.

Conflictele de interese duc, sau pot duce, la deformarea judecatii personale impartiale si independente a salariatului fata de Companie, fata de interesele sau imaginea acesteia.

Salariatul este obligat sa evite situatiile care pot influenta negativ independenta sau obiectivitatea judecatii personale precum si interesele si imaginea Companiei.

Conflictul poate fi preintampinat, de aceea este obligatoriu sa fie declarat in termen de maxim 3 zile de la data identificarii de catre salariat a unei posibile situatii de conflict – conflict potential – sau de la producerea efectiva a unui conflict de interese – conflict propriu-zis.

Nedeclararea conflictului de interese, potential sau existent se considera abatere disciplinara grava si va fi sanctionata in consecinta.

Situatiile in care salariatul se afla in conflict de interese se refera, dar nu se limiteaza numai la:

1. Calitatea de administrator/cenzor/asociat/actionar

Indeplinirea calitatii de administrator/cenzor/asociat/actionar la societati concurente Companiei de catre un salariat al Companiei, sotul/sotia acestuia, rudele sau afinii acestuia pana la gradul IV inclusiv;

2. Relatia cu clientii, furnizorii si concurenta

Conflictele de interese in relatia cu clientii si cu furnizorii pot aparea in diverse situatii. Cateva sunt mentionate aici, dar nu se limiteaza la acestea:

- Salariatii au interes de orice natura la, sau detin actiuni/parti sociale in companiile furnizoare, ale clientilor sau concurenteii;
- Salariatii incearca sa obtina profit din informatiile secrete sau din posibilitatile de afaceri despre care afla pe durata angajarii in Companie;
- Salariatii transmit informatii secrete catre persoane aflate in relatii familiale/personale cu ei sau catre terti, pentru a obtine profit sau pentru a le facilita, lor sau firmelor pe care acestea le reprezinta, avantaje in incheierea si negocierea unor contracte de client sau furnizor al Companiei sau concurenteii;
- Avem datoria de a cumpara produse si servicii numai pe baza criteriilor de calitate, termen de livrare, pret, sau a altor criterii acceptate la nivelul Companiei;
- Salariatii primesc imprumuturi, plati necuvenite, cadouri sau favoruri de la furnizori sau de la alte persoane cu care Compania colaboreaza, pentru a le facilita, lor sau firmelor pe care acestea le reprezinta, avantaje in incheierea si negocierea unor contracte de client sau furnizor al Companiei sau concurenteii;

-
- Salariatii se afla in relatie de rudenie/afinitate pana la gradul IV inclusiv cu un reprezentant al unei companii furnizoare, client sau concurent al Companiei avand putere de reprezentare in relatiile comerciale cu Compania.

Daca un salariat recomanda Companiei pe cineva care ar putea deveni un furnizor de produse sau servicii si care se afla cu acesta intr-o relatie descrisa mai sus, are obligatia de a informa in scris managerul direct si managerul implicat in alegerea furnizorului pentru care a facut recomandarea despre tipul de relatie pe care il are cu furnizorul respectiv.

Este interzis salariatilor sa avantajeze prin acte constiente un anumit furnizor sau sa conditioneze dobandirea statutului de furnizor al companiei prin obtinerea de avantaje materiale sau financiare.

3. Activitati colaterale

Cele mai importante obligatii profesionale ale oricarui salariat sunt acelea fata de Companie, fata de clientii si actionarii acesteia. De aceea, orice activitate colaterala, externa, cum ar fi a doua slujba sau o activitate de liber profesionist sau de reprezentant al unei persoane fizice sau juridice, alta decat Compania in relatie cu terti, trebuie sa fie desfasurata complet separat de postul ocupat in Companie. Inainte de a se implica in astfel de activitati externe si pentru a evita generarea unui conflict de interese, salariatii au obligatia sa aduca la cunostinta managerului direct si a reprezentantului legal al Companiei situatia respectiva; chiar daca obtine acceptul privind inexistenta unui conflict de interese, salariatul nu are dreptul sa desfasoare astfel de activitati in timpul programului de lucru la Companie. Salariatul are obligatia de a nu utiliza, sub nici o forma, pentru desfasurarea de activitati colaterale informatiile, materialele, echipamentele, masinile, cladirile sau alte resurse ale Companiei la care are acces prin activitatea pe care o desfasoara in cadrul Companiei. Nu se considera conflict de interese participarea in activitati colaterale, de tipul asociatii profesionale sau organizatii non guvernamentale, in masura in care aceste activitati nu afecteaza imaginea Companiei.

4. Interese financiare

Salariatii nu au dreptul sa actioneze in calitate de director, reprezentant, asociat, salariat, agent sau consultant pentru vreun furnizor, client sau pentru concurenta. In plus, constituie conflict de interese



cazul in care sotul/sotia, rudele, afinii pana la gradul IV inclusiv sau persoanele aflate in relatie spirituala cu salariatul, detin actiuni/parti sociale in cadrul unei organizatii care concureaza cu Compania sau care este un partener de afaceri actual sau potential al Companiei.

5. Relatiile familiale si personale

Toate deciziile cu privire la personalul si activitatea Companiei trebuie sa se bazeze pe practici manageriale solide si nu trebuie influentate de relatiile personale.

Nu trebuie sa luam in considerare relatiile familiale sau personale cand luam hotarari referitoare la salariati sau activitati care intra in responsabilitatea noastra.

De aceea, fiecare salariat are obligatia sa se asigure ca cei cu care are relatii personale mai apropiate nu intra in sfera lor de lucru sau supraveghere si nu le afecteaza puterea de decizie asupra anumitor aspecte profesionale, cum ar fi numirea in post, evaluarea rezultatelor, promovarea, compensatiile sau alte decizii legate de activitatea Companiei.

In astfel de situatii, salariatul are obligatia de a-si informa managerul direct cu privire la natura relatiei respective si de a se abtine de la orice fel de decizie in acest sens fara a obtine acordul Companiei, inainte de aplicarea deciziilor respective.

Salariatii Companiei aflati in relatie de sot/sotie, ruda/afin pana la gradul IV inclusiv sau relatii spirituale cu alti salariati, vor declara aceasta situatie ca si potential conflict de interese managerului direct si Departamentului Resurse Umane.

Pentru rezolvarea oricaror situatii conflictuale de acest gen, Compania isi rezerva dreptul de a dispune masurile necesare, acestea fiind obligatorii pentru salariatii in cauza.

RESPECTUL PENTRU CLIENTI

REVA SIMERIA este o companie orientata spre clienti. Avem respect deplin fata de clientii nostri, ne straduim intotdeauna sa le oferim informatii clare si exacte despre produsele si serviciile noastre. Ne asumam intreaga responsabilitate de a ne proteja clientii si de a nu dezvalui nici un fel de informatii legate de afacerile lor sau de situatiile lor private si de a actiona intotdeauna cu buna credinta.



Respectul pentru partenerii de afaceri

Compania se angajeaza sa-si respecte si protejeze partenerii de afaceri si sa aplice cele mai bune practici ale parteneriatului corect. Intelegem sa ne protejam partenerii si ne vom stradui sa imbunatatim mediul nostru de afaceri si sa construim relatii pe termen lung, bazate pe incredere si respect.

RESPECTUL PENTRU CONCURENTA

Ne respectam concurentii si suntem adeptii principiilor concurenței deschise si loiale. Acceptam provocarea si intelegem sa intram in competitie intr-o maniera etica si legala.

RELATIILE CU COMUNITATEA

Exista doar cateva persoane eligibile pentru a face declaratii publice si care poarta responsabilitatea legaturilor oficiale, in numele Companiei, cu mass-media precum si cu alte organizatii.

Este extrem de important sa ne asiguram ca declaratiile publice sunt coordonate si reflecta corect mesajul pe care dorim sa-l transmitem in calitate de Companie. O comunicare ce poate induce in eroare poate dauna reputatiei Companie si ii poate afecta afacerile.

In cazul in care sunteti contactati direct de catre un reprezentant media in legatura cu un subiect ce poate fi legat de Companie, luati legatura cu Directorul General sau inlocuitorul acestuia, inainte de a raspunde oricaror intrebari, de a acorda vreun interviu sau de a da relatii care sa se constituie in subiect de presa, ori de a initia orice activitate in care afirmatiile voastre pot fi interpretate ca reprezentand Compania.

In cazul in care sunteti contactati de catre clienti in vederea obtinerii de informatii referitoare la Companie si activitatile desfasurate in cadrul Companiei, indrumati aceste persoane catre Compartimentul Marketing.



Salariatii care lucreaza nemijlocit cu clientii vor manifesta discretie si profesionalism si vor evita discutiile personale cu acestia, inclusiv cele despre contracte similare incheiate cu alti clienti. Daca acest lucru nu este posibil, se vor limita la informatii generale care nu vizeaza particularitatile tehnice sau comerciale ale contractelor respective. Salariatii vor evita discutiile cu clientii sau potentialii clienti in locurile publice sau daca acest lucru nu este posibil, vor manifesta prudenta in astfel de discutii.

In cazul in care sunteti contactati de catre persoane din afara Companiei in vederea obtinerii de informatii referitoare la fostii sau actualii salariatii ai acesteia, luati legatura cu Departamentul Resurse Umane pentru a obtine informatii autorizate.

Orice referinte despre fosti/actuali salariatii care nu sunt aprobate de catre Departamentul de Resurse Umane trebuie facute in nume propriu si nu reprezinta punctul de vedere al Companiei. Daca oferiti verbal referinte, fara autorizatia Departamentului de Resurse Umane, despre actuali/fosti salariatii, specificati ca aceste referinte reprezinta opinia voastra personala iar daca oferiti referinte in scris, fara autorizatia Departamentului de Resurse Umane, nu folositi hartie cu logo-ul Companiei. De asemenea, in cazul referintelor scrise, semnati folosind numai numele vostru fara ca, sub semnatura, sa specificati pozitia pe care o aveti in Companie sau numele Companiei.

Este firesc ca salariatii Companiei sa fie implicati, alaturi de alti membri ai comunitatii in care traiesc, in diferite activitati care nu au nici o legatura cu pozitia ocupata in Companie . In aceste conditii, nu aveti nevoie de obtinerea unui acord oficial din partea Companiei pentru a va exprima parerile personale, in calitate de cetatean, si nu de salariat al Companiei. Dar, in orice situatie de acest fel, nu implicati numele Companiei, pozitia voastra in cadrul acesteia si calitatea de salariat al acesteia.

Agentiile, institutiile guvernamentale, sunt obligate sa intreprinda controale periodice la Companie. In cazul in care sunteti contactat de persoane care reprezinta organismele de control ale statului, informati imediat Directorul General al Companiei, inainte de a oferi vreun raspuns sau de a intreprinde orice demers. In cazul in care Directorul General nu este prezent, luati legatura cu Secretariatul.



Protecția corespunzătoare a informației este esențială în vederea protejării intereselor Companiei, ale clienților și partenerilor de afaceri ai Companiei. Acestea includ păstrarea avantajului competitiv, protejarea secretelor de marca, evitarea oricărei publicități potențial negative precum și păstrarea intimității personale.

Piata industriei feroviare

Atunci când spunem clienți spunem mari deținători de parcuri feroviare din România, Franța, Germania.

Atenția noastră a fost, este și va fi pe client și nu pe concurență, considerând că acesta reprezintă cea mai mare oportunitate cât și cel mai important activ al unei companii. Ideile, metodele, mijloacele de dezvoltare au fost puse mereu în slujba clientului, nu de puține ori fiind puși în situația de a le oferi ceva unic, personalizat în funcție de nevoile lor.

Pe lângă livrarea unui produs calitativ și satisfăcător considerăm că mult mai importantă este relația pe care o construim cu clienții noștri, de aceea încercăm să participăm în fiecare an la târgurile de specialitate atât din țară cât și de peste hotare.

Faptul că suntem prima alegere în domeniul reparațiilor de material rulant este, în egală măsură, un privilegiu și o responsabilitate, astfel că le mulțumim pentru implicare și le suntem recunoscători pentru încrederea acordată.

Activitatea companiei se bazează pe o comunicare permanentă cu clienții noștri, condiție esențială în succesul unei colaborări.

Principalii clienți din România sunt:

- Grup Feroviar Roman SA București
- Rolling Stock Company SA București
- Oltchim SA Râmnicu – Vâlcea
- Holcim SA București
- Alro SA Slatina – VIMETCO group



-
- Rail Logistic
 - Grampet SA
 - Chim Complex
 - Transfer International Spedition

Principalii client externi sunt:

- ERMEWA SA Franța
- VTG Germania, VTG Austria
- TRANSWAGGON Germania
- ATIR RAIL
- SK Rail Slovacia

REVA a derulat contracte cu:

- MAVEX-RECORD Kft. Budapesta - Ungaria,
- HANDEL mit EISENBAHN MATERIAL Graz - Austria,
- TOUAX PUTEAUX LA DEFENSE – Franța,
- SWIETELSKY BOUGES m.b.h. Viena – Austria,
- INWESTYCJA CHELM – Polonia, STVA – Franța,
- ZTP Beograd – Serbia, GATX Poland,
- DAXI – Belgia,
- GEFCO Franța
- Nacco Franta
- alte companii din Cehia, Bulgaria, Slovacia, Slovenia, Muntenegru, Macedonia, Maroc.

Strategia corporativa: Misiune, Viziune, Valori

VIZIUNEA REVA este

furnizarea de solutii inovative, de perpetuare a traditiilor si experientei in domeniul feroviar care sa confere clientilor certitudinea realizarii unor proiecte remarcabile, care vor deveni repere la nivelul intregii comunitati.



MISIUNEA REVA este

- o de a perpetua traditia si experienta, de a utiliza inovatia in domeniul reparatiilor,
- o de a furniza solutii inovative la preturi competitive in domeniul constructiei vagoanelor,
- o de a continua traditia in domeniul productiei de piese de schimb si de a veni cu solutii inovative personalizate clientilor;

VALORILE REVA

- o Angajament si atitudine responsabila - implicare, devotament si dedicare.
- o Profesionalism – insusirea si dezvoltarea permanenta a standardelor profesionale cu aplicare in domeniul feroviar;
- o Increderea - dezideratul încrederii față de toti clientii si colaboratorii companiei.
- o Atentia pentru client - găsirea celor mai bune solutii pentru nevoile clientilor nostri. Consiliere de specialitate adresată clientilor care doresc să beneficieze de serviciile si de solutiile noastre.
- o Spirit inovator - investim constant în tehnologie si cercetare pentru a dezvolta produse unice, evaluate. Inovam in toate aspectele muncii noastre.
- o Echipa - atragem oameni de calitate, ne dezvoltam continuu, ne intarim echipa, ne tratam cu sprijin si respect reciproc, functionam ca un intreg.
- o Traditia - respectam si construim traditie

Certificari si autorizatii

Știm că percepția clientului asupra calității se schimbă în timp, iar atitudinea companiei față de calitate se modifică și ea odată cu această percepție. Am încercat să întâmpinăm aceste schimbări cu cât mai mult profesionalism, iar a fi un profesionist înseamnă să știi cum să faci, când să faci și ce să faci. Faptul că am dobândit experiența necesară de-a știi “cum se face” este atestată de certificările obținute cu organisme acreditate internațional:

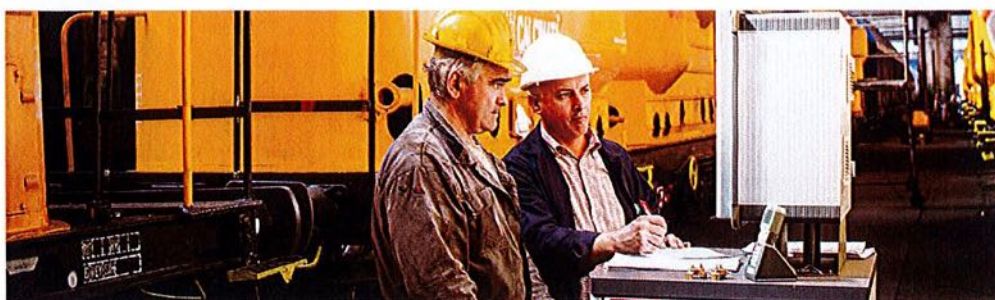
- Certificat SR EN ISO 9001:2015 –Afer București
- Certificat SR OHSAS 18001 - Afer București
- Certificat ECM pentru funcția de mentenanță după regulamentul European 445/2011 –SconRail
- Certificat VPI nr.874
- Certificat EN 3834-2 –TUV SUD
- Certificat EN 41025-TUV SUD
- Certificat EN 15085-2 – TUV SUD
- DIN 27201-7 – W.S. CERT
- Autorizație furnizor feroviar seria AF, nr.6980 - Afer București
- Atestat Laborator Metrologie TM-12-02-17 – BRML Romania
- Autorizație ISCIR pentru reparare recipient metalic – ISCIR
- Certificat de omologare feroviară saboți frână LDH, LDE, LE
- Certificat de aprobare a managementului calitatii pentru fabricatie “Saboți de frână tip S1 și S2 pentru vagoane” - Afer București
- Certificat CE de examinare “Saboți de frână tip S1 și S2 pentru vagoane” - Afer București
- Autorizație Laborator CTC seria AL, nr. 538/2018; - Afer București



- Certificat CE de examinare de tip vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg(UE) 1304/2014 - Afer București
- Certificat CE de examinare de tip vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg(UE) 321/2013 - Afer București
- Certificat de aprobare a managementului calitatii pentru fabricatie vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor 1304/2014 - Afer București
- Certificat de verificare CE vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg (UE) 321/2013 - Afer București
- Certificat de verificare CE vagon Zacs, 85 mc conform cerințelor Reg (UE) 1304/2014 - Afer București



Oamenii nostri



Credem cu tărie că un mediu de lucru performant se poate construi doar având oameni alături, pentru că așa cum oamenii

au personalități, companiile au cultura organizațională, iar cultura organizațională este ceea ce se întâmplă în realitate și nu ceea ce apare pe pereți.

De cele mai multe ori termenul de „angajat” desemnează un individ ce are o relație în baza unui contract de muncă.

Noi, atunci când spunem „angajat” spunem OM, iar oamenii au nevoie să știe care este contribuția aptitudinilor și competențelor lor în rezultatul final.

Suntem conștienți că mediul organizațional trebuie să satisfacă nevoia de sens a celor care activează în interiorul său, de aceea prioritatea este găsirea omului potrivit în locul potrivit.

Managerii noștri încearcă în permanență să își conducă oamenii spre creștere și dezvoltare, încurajându-i să își împărtășească ideile, să își propună obiective personale și profesionale care să le ofere un orizont în carieră.

Grija față de oameni nu se oprește la poarta companiei, REVA fiind un important agent economic în zonă, intervine de câte ori are ocazia și posibilitatea în problemele comunității.

Beneficii oferite angajatilor

- Pachet servicii medicale Business oferit de clinicile Medlife
- Tichete cadou oferite cu ocazia sarbatorilor
- Tichete de masa
- Voucher de vacanta sau prima de vacanta (la alegerea salariatului)
- Prime cu ocazia zilei de nastere
- Pauza de masa
- Transport spre/dinspre locul de munca

Securitate si sanatate la locul de munca

Asa cum oamenii au personalitati, companiile au culturi organizationale, iar siguranta la locul de munca este misiunea noastra de zi cu zi.

Prin sesiuni de instruire concepute sa fie asimilate si respectate de catre toti angajatii companiei am reusit sa crestem in fiecare gradul de constientizare a importantei sigurantei si sanatatii ocupationale.

Cabinet medical permanent
Prim-ajutor de urgenta
Medicina muncii

Toti salariatii REVA SA beneficiaza gratuit de pachete de preventive medicala oferite de Medlife. Abonamentul Business este cel mai complex dintre cele oferite de clinica noastra partenera si este un beneficiu real de inalta calitate de care se bucura toti angajatii companiei noastre.

Preventia si combaterea Covid19 sunt o preocupare permanenta in companie. In acest sens programul de lucru al personalului incepe etapizat, la accesul in fabrica sa masoara automat temperatura fiecarui salariat si se efectueaza dezinfectia prin poarta dedicata. Fiecare salariat primeste zilnic masti de protectie.

Politica de responsabilitate sociala

In 27 aprilie 2020, in plina criza sanitara , REVA SA a donat DSP Hunedoara un aparat performant de diagnosticare COVID-19. Este vorba despre un aparat performant Real Time PCR pentru diagnosticarea infectării cu COVID-19.

Aparatul este o donație pentru Direcția de Sănătate Publică din partea REVA Simeria – grup GRAMPET și a devenit funcțional în cel mai scurt timp (montare, calibrare, instruirea personalului etc), în beneficiul cetățenilor municipiului Deva și ai județului Hunedoara.

Primăria Deva in calitate sa de partener a suportat contravaloarea testării pentru 5.000 de deveni, prin achiziționarea kit-urilor de testare.

De asemenea, municipalitatea a contribuit cu amenajarea spațiului special în care aparatul funcționeaza.

Noul aparat donat de REVA SA si aflat acum la dispozitia Directiei Judetene de Sanatate Publica Hunedoara este unul performant, care permite efectuarea a 86 de teste pe oră, rezultatele fiind disponibile în aceeași zi, efortul companiei fiind in acest caz de 117.175 ron.

🌟 Susținem, cu toate eforturile, lupta împotriva pandemiei!



Școala de ucenici

„Dă-i omului un peste și va avea de mâncare o zi. Învață-l să pescuiască și va avea de mâncare o viață.” (proverb chinezesc)

Șansa la un viitor mai bun este filozofia de la care a pornit proiectul de suflet al companiei - „Școala de ucenici”. La demararea acestui proiect 59 de tineri care urmau să părăsească sistemul de protecție al copilului au fost „adoptați” de către companie. Aceștia au învățat, cu ajutorul „mămicilor adoptive”: Alina M., Nicoleta S., Rodica G., Dana H., Delia S., să se gospodărească singuri și au învățat meserii datorită mentorilor din uzină, șefii atelierelor, unde au fost distribuiți.

În prezent în companie mai lucrează 7 ucenici, în timp ei devenind angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Educație și sport

REVA S.A. a sprijinit în mod constant instruirea și pregătirea copiilor și juniorilor de la C.S. CFR Simeria (secțiile fotbal, baschet, handbal și karate) .

Datorită implicării REVA S.A., C.S. CFR Simeria are rezultate foarte bune la secția de karate campion mondial Vesa Ionuț, campion național la karate și echipele de copii și juniori de la secția de fotbal care domină competițiile la nivel județean.

C.S. CFR Simeria îl are pe Dragoș Danciu component al echipei naționale a României de fotbal U-16 care a participat deja la 3 turnee cu echipa națională a României, evoluțiile sale fiind apreciate de staff-ul tehnic al echipei naționale a României.

Ca urmare a implicării financiare a REVA S.A., C.S. CFR Simeria are un număr de 6 jucători în selecționata județului Hunedoara, juniori născuți în anul 2004.

REVA S.A. prin iubitorii de sport care sunt angajați ai societății au participat în ultimii 10 ani la competițiile organizate de C.S. CFR Simeria.

Protecția datelor cu caracter personal

Protecția datelor este importantă pentru noi!

Depunem toate eforturile pentru a proteja confidențialitatea datelor cu caracter personal prin respectarea tuturor normelor și reglementărilor în vigoare privind protecția datelor, inclusiv Regulamentul general (UE) 2016/679 privind protecția datelor ("RGPD").

La utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, REVA SA respectă cu strictețe prevederile legale în vigoare privind protecția datelor. Dreptul de utilizare a datelor cu caracter personal și a datelor cu caracter anonim revine societății REVA SA în limitele prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor persoanelor vizate descrise în continuare.

Deoarece dorim să protejăm cu cea mai mare eficiență datele cu caracter personal, am actualizat politica noastră de confidențialitate în conformitate cu cerințele RGPD, disponibilă pe site-ul REVA SA.

Politica de confidențialitate web

Ca parte a responsabilității sale sociale, REVA SA se angajează să respecte toate normele și reglementările în vigoare privind protecția datelor, inclusiv Regulamentul general (UE) 2016/679 privind protecția datelor ("RGPD") și depunem toate eforturile pentru a proteja confidențialitatea datelor cu caracter personal.

La utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, REVA SA respectă cu strictețe prevederile legale în vigoare privind protecția datelor. Dreptul de utilizare a datelor cu caracter personal și a datelor cu caracter anonim revine societății REVA SA în limitele prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor persoanelor vizate.

Aspecte de mediu

REVA SA acorda o importanta deosebita problematicei mediului inconjurator si amprentei pe care activitatea companiei o are asupra mediului.

La nivelul societatii exista implementate un complex de norme si proceduri cu rol de monitorizare a implicatiilor activitatii asupra mediului.

Totodata la nivelul REVA SA exista Departamentul de management integrat ai carui specialisti se asigura permanent ca activitatea companiei se desfasoara cu respectarea tuturor normelor in vigoare referitoare la protejarea mediului inconjurator.

Prin toate activitatile sale, REVA SA cauta sa protejeze mediul si resursele sale si sa promoveze un comportament responsabil fata de acesta.

Obiectivul REVA: Zero amenzi de mediu!



Angajament final

Conducerea REVA SA acorda o importanta deosebita conceptului de dezvoltare durabila a business-ului. Alaturi de rezultatele financiare, managementul companiei este permanent preocupat de aspectele fundamentale de natura non-financiara, precum: practici de responsabilitate sociala, crearea unui mediu de lucru care pune accent pe dezvoltarea echipei, investitii in proiecte de natura educationala si sociala, diminuarea amprentei lasata de activitatea curenta asupra mediului inconjurator.

Si in viitor, REVA SA isi mentine angajamentul de a ramane o companie responsabila care sustine valorile care au consacrat-o de-a lungul existentei de peste 150 ani.

In continuare REVA SA va mentine nivelul de implicare in viata comunitatii din care cu mandrie face parte.

Presedinte

Consiliu Administratie REVA SA

