

Automobile DACIA S.A.

Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară

31 decembrie 2024

CUPRINS

DECLARAȚIE NEFINANCIARĂ	3
1. Informații privind societatea și mediul său de afaceri	3
2. Aspecte sociale și de personal	4
3. Aspecte legate de mediu	12
4. Aspecte legate de transparență și etică.....	18
5. Aspecte legate de cerințele de raportare din Regulamentul (UE) 2020/852	21

DECLARAȚIE NEFINANCIARĂ

1) INFORMATII PRIVIND SOCIETAREA SI MEDIUL SAU DE AFACERI

Automobile-Dacia SA este o societate pe acțiuni, înființată în anul 1990 în temeiul Legii nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale și al Hotărârii Guvernului nr. 1177 din data de 2 noiembrie 1990 privind înființarea de societăți comerciale pe acțiuni în industria de automobile Dacia, cu sediul social în strada Uzinei nr. 1, din orașul Mioveni, județul Argeș, România. Societatea este înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul Argeș cu numărul de ordine J3/81/1991, atribuit la data de 13.02.1991, modificat începând cu data de 21.02.2025 cu noul număr de ordine J1991000081036, având cod unic de înregistrare 160796 și cod unic de înregistrare în scopuri de TVA RO160796.

Astăzi, Automobile-Dacia SA funcționează ca persoană juridică de naționalitate română, în conformitate cu prevederile Legii 31/1990 privind societățile și are ca domeniu principal de activitate Fabricarea autovehiculelor de transport rutier (de persoane și utilitare) – Cod CAEN 2910.

Societatea este parte a GRUPULUI RENAULT, Renault SA deținând pachetul majoritar de acțiuni la Automobile-Dacia SA (99,426%). Renault SA, cu sediul social în Franța (122-122 bis, Avenue du Général Leclerc, 92100, Boulogne-Billancourt), este deținătoare a multiple filiale, împreună constituind un grup multinațional, Dacia fiind a doua marcă a GRUPULUI RENAULT.

Obiectivul Dacia este de a produce o gamă de vehicule robuste, fiabile și accesibile ca preț pentru clienții români și străini.

În 2024, nomenclatorul de produse și servicii al Automobile-Dacia se prezintă astfel:

- autovehicule DACIA în variantele Duster, Jogger, Logan, Sandero și, la final de an, Bigster;
- colecții de piese și accesorii (CKD) pentru autovehicule fabricate în alte uzine Renault;
- piese de schimb pentru toată gama de autovehicule;
- piese de prim montaj;
- servicii diverse.

Mediul de afaceri în care Automobile-Dacia își desfășoară operațiunile s-a evidențiat, în 2024, printr-un context economic dificil care a pus cumva la încercare afacerile din România, acestea fiind obligate să se adapteze rapid modificărilor intervenite în mediul economic și de afaceri. Economia a înregistrat o creștere modestă, mediul de afaceri confruntându-se cu inflație, care a generat creșterea costurilor și instabilitate fiscală, iar pentru a crește competitivitatea, companiile și autoritățile române au fost nevoite să investească în digitalizare și automatizare.

Contextul economic și geopolitic este încă marcat / afectat de războiul dintre Rusia și Ucraina și de sancțiunile impuse Rusiei ca urmare a declanșării conflictului militar dintre acestea, având un impact semnificativ asupra schimburilor comerciale cu partenerii din aceste două țări, impact resimțit și de activitățile industriale ale Societății, atât în procesul de achiziție cât și în cel de vânzare, creșterea de preț la materii prime, materiale, energie, transport maritim și terestru, perturbarea lanțului fluxului logistic precum și volatilitatea cursurilor de schimb valutar.

Acest context a afectat toate industriile, precum și industria auto în ansamblu și au generat ca efecte creșteri de prețuri și scăderi de producție, determinând Companiile să-și revizuiască bugetele de investiții și să manifeste prudență în abordarea afacerilor.

Pe de altă parte, mediul economic românesc are nevoie de mai multă predictibilitate și de o legislație clară ce poate fi aplicabilă imediat și fără dificultăți.

Din nefericire, chiar dacă nu semnificativ, activitățile Automobile-Dacia din 2024 au fost afectate la rândul lor de acest context economic internațional nefavorabil. Cu toate acestea, Automobile-Dacia rămâne, cu produsele sale, un actor important pe piața de vehicule noi din România, dar și în afara acesteia, și printre contributorii de seamă la realizarea PIB (Produsul Intern Brut) al României.

Totodată, Automobile-Dacia este una dintre întreprinderile ce contribuie la echilibrul balanței comerciale a României prin nivelul cifrei de afaceri realizate la export (peste 85% din total, în 2024). Acest nivel de vânzări pe piețele externe este susținut în continuare de calitatea, fiabilitatea și prețul vehiculelor produse la Mioveni.

2) ASPECTE SOCIALE SI DE PERSONAL

SĂNĂTATEA, SECURITATEA ȘI CALITATEA VIETII LA LOCUL DE MUNCĂ

Sănătatea și securitatea angajaților noștri sunt priorități absolute ale companiei. Compania asigură pentru toți angajații locuri de muncă sigure și un mediu de lucru sănătos. Fiecare salariat trebuie să vină la lucru motivat și să se întoarcă sănătos acasă.

Compania decide anual un pachet de acțiuni pentru punerea sub control a tuturor activităților care pot avea un impact asupra sănătății și securității salariaților și în coerență cu Politica de Sănătate și Securitate în Muncă la nivelul fiecărei entități.

Angajamentul este asumat prin semnarea Politicii de Sănătate și Securitate în Muncă de către toți membrii Comitetului de Direcție.

Pentru exemplificare vă prezentăm mai jos elementele Politicii aplicate de societate pentru activitățile de fabricație vehicule:

Ambiția noastră este: zero accidente și boli profesionale

Angajamentul nostru este de a oferi un loc de muncă sigur și sănătate pentru toți cei implicați în activitățile noastre. În acest scop, vom aplica principiul îmbunătățirii continue în mod pro activ, cu accent pe prevenție.

Credem cu tărie ca accidentele și bolile profesionale pot fi prevenite printr-un sistem de management funcțional și prin colaborarea, cooperarea și comportamentul responsabil al tuturor angajaților.

Noi implementăm exigentele ISO 45001 în conformitate cu Politica de Sănătate și Securitate a Grupului Renault. Evaluăm sistematic riscurile și aplicăm principiile generale ale prevenirii în coerență cu măsurile de gestionare a pericolelor din ISO 45001 și vizăm următoarele:

1. Evitarea riscurilor
2. Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate
3. Combaterea riscurilor la sursă
4. Adaptarea muncii la om
5. Adaptarea la progresul tehnic
6. Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos.

În toate activitățile noastre, punem în practică acțiuni pentru ameliorarea continuă a performanțelor noastre în materie de sănătate și securitate în muncă:

- Niciun accident grav și cu incapacitate de muncă
- Realizarea instruirii specifice în posturile de lucru - 100% personal CDD și CDI
- Ameliorarea posturilor validate în galben și roșu cu metoda M2E
- Verificarea mașinilor și instalațiilor pentru detectarea anomaliilor - 100% parc instalații
- Ameliorarea permanentă a situațiilor de alunecare, împiedicare și cădere (STF)

Este un angajament comun pentru păstrarea unui mediu de lucru sigur și, în egală măsură, pentru ameliorarea culturii de securitate prin rolul fiecăruia în asigurarea propriei securități dar și a celorlalți.

Viziunea noastră este următoarea:

„Orice persoană participantă la activitățile noastre trebuie să se întoarcă sănătoasă la familie.”

Planul de acțiuni, denumit Plan de Prevenție și Protecție a Personalului este construit cu consultarea partenerului social, este validat cu acesta și este parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă pentru anul în curs. La nivelul Comitetului de Direcție este urmărită eficacitatea Politicii de Sănătate și Securitate în Muncă și a Planului de Protecție și Prevenție a Personalului, formalizat în indicatorul de mai jos : Numărul de accidente cu întrerupere temporară a muncii.

În anul 2024 au fost înregistrate doua accidente cu întrerupere temporară a muncii, nivel similar cu cel din 2023.

În plus la nivelul companiei funcționează o serie de campanii și programe de sănătate dedicate îngrijirii și prevenției oricăror boli. Compania:

- organizează campanii de prevenție pentru monitorizarea salariaților, campanii incluse în proiectul ONE HEALTH, care pun în lumină subiecte precum nutriția, activitatea fizică, obiceiuri bune de somn, relaxarea, renunțarea la fumat, vaccinarea antigripală etc;

- realizează campanii de sănătate dedicate femeilor, ținute pe topul celor mai frecvente diagnostice medicale (risc de cancer, risc cardiovascular, risc de diabet);
- evaluează din punct de vedere ergonomic posturile din Fabricație, în proporție de 100%.

Toți angajații beneficiază de asigurare de sănătate oferită de companii și rețele specializate, prin care pot accesa servicii medicale în ambulatoriu, atât pentru ei cât și, contra cost, la un preț preferențial pentru dependenții lor, dacă au optat pentru unul din pachetele de asigurare. Starea lor de sănătate este urmărită prin servicii de medicina muncii oferite de către întreprindere.

De asemenea, la nivelul Societății Comerciale Automobile-DACIA SA, funcționează o comisie mixtă administrație / sindicate pentru acordarea ajutoarelor sociale salariaților, din fondul de ajutoare sociale constituit prin buget conform legii. Astfel compania vine cu un sprijin material, pentru recuperarea sănătății salariaților, la solicitarea scrisă a acestora, în cazul unor boli grave dovedite cu certificat medical, boli profesionale sau accidente de muncă.

DIALOGUL SOCIAL LA NIVELUL COMPANIEI

O temă fundamentală la nivelul companiei noastre o reprezintă respectarea dreptului angajaților la informare și consultare prin instrumente adecvate, în coerență cu legile naționale și europene.

Societatea acordă o atenție deosebită ca toate deciziile la nivelul companiei care au aduc modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând negocieri, achiziții, fuziuni, sau alte acțiuni după caz (vezi proiectul HORSE) să fie precedate de un proces amplu de informare și consultare înainte de implementarea deciziilor. Aceste acțiuni au fost inițiate în termene, putându-se respecta întotdeauna dreptul angajaților de a formula întrebări / propuneri pentru protecția drepturilor lor. De fiecare dată compania a transmis răspunsuri motivate la oricare dintre punctele de vedere venite atât din partea angajaților cât și din partea partenerului social.

Un alt instrument fundamental pentru progresul social și dezvoltarea durabilă pentru companie a reprezentat-o dialogul social continuu și eficace cu partenerul social, fiind inițiat de fiecare dată pentru tratarea subiectelor sensibile (masa caldă, transport). S-a pus accent pe promovarea mecanismului de dialog permanent, în primul rând pe tratarea subiectelor cel mai aproape de teren, într-un spirit participativ și constructiv, în baza unei planificări convenite de comun acord și tratarea imediată a problemelor cu un risc social ridicat.

Pentru asigurarea unui climat social favorabil unui mediu de afaceri prosper atât pentru salariați cât și pentru companie, acest dialog este planificat și permanentizat lunar cu Directorul General, Directorii executivi și membrii Consiliului Sindicatului Autoturisme Dacia.

PROMOVAREA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII

Diversitatea și incluziunea sunt o parte fundamentală a strategiei companiei noastre. Ele sunt motorul inovației, al angajamentului și al sentimentului de conectare și apartenență.

Ambiția noastră este aceea de a garanta un mediu de lucru incluziv, în care fiecare dintre colegii noștri să se simtă în siguranță, respectat și încurajat să își exprime unicitatea. Mai mult decât atât, ne dorim să creăm un mediu de lucru și o echipă care să reflecte comunitatea în care activăm și clienții pe care îi deservim.

Strategia de diversitate și incluziune se bazează pe patru piloni:

- garantarea unui tratament echitabil și respectuos pentru toți;
- promovarea unui mediu de lucru incluziv;
- facilitarea integrării și dezvoltării în companie;
- creșterea reprezentării femeilor la toate nivelurile, în toate domeniile de activitate.

Aplicăm principiile non-discriminării și egalității de șanse în procesele decizionale și în managementul resurselor umane, cu focus special pe recrutarea, formarea, remunerarea și promovarea profesională a angajaților.

Am creat modalitatea de a raporta orice manifestare contrară acestor principii.

Am numit un responsabil Diversitate și Incluziune la nivel de țară.

Am implementat **Politica ZERO Discriminare** care interzice și condamnă ferm orice formă de discriminare, subliniază importanța implicării fiecăruia, pentru a nu banaliza eventualele situații de discriminare. Ea prezintă cadrul legislativ, definește tipurile de hărțuire, prezintă canalele de alertă din cadrul companiei, măsurile preventive / pro active și procedura de sesizare și soluționare a alertelor.

Carta Diversității și Incluziunii Renault a Grupului reafirmă angajamentul nostru colectiv față de susținerea diversității; promovarea echității și a oportunităților egale, prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare; promovarea unui mediu de lucru favorabil incluziunii; au fost aliniate procesele de resurse umane în coerență cu principiile Diversității și Incluziunii: recrutare, onboarding, mobilitate internă, dezvoltare carieră, compensare.

Accastă Cartă reprezintă ghidul de bază în activitatea zilnică de la serviciu a fiecărui salariat și se aplică tuturor, indiferent de rol și poziție ierarhică și este asumată la cel mai înalt nivel.

Am lansat în 2024 **noua Politică de Dizabilitate** care contribuie la dezvoltarea unui loc de muncă și o cultură incluzivă și la crearea unui spațiu sigur și de încredere pentru toți colegii cu dizabilități.

Accastă politică minimizează barierele în mediul de lucru prin propunerea de ajustări individuale, pe baza recomandărilor medicale (accesorii IT specializate, instrumente ergonomice, adaptări ale spațiului de lucru, etc) și **promovează o cultură și un mediu de lucru incluziv** prin acompanierea managerilor și a echipelor (formări dedicate), prin cunoașterea mai specifică a tipului de dizabilitate și prin creșterea gradului de conștientizare.

În procesul nostru de recrutare, ne asigurăm că proporția candidaturilor feminine de pe lista scurtă pentru un post să fie de 50%. De asemenea, în cadrul proiectului pentru studenți „Drive Your Future”, ne asigurăm că 50% dintre participanți sunt fete.

Un rol important în realizarea obiectivelor noastre de diversitate și incluziune îl au **Rețeaua Women@Renault România**, care reunește colege din întreaga companie și de la toate nivelurile ierarhice și **Rețeaua Women@Industry & Quality**, care reunește colege din mediul industrial.

Comunicăm constant despre acțiunile noastre legate de diversitate și incluziune.

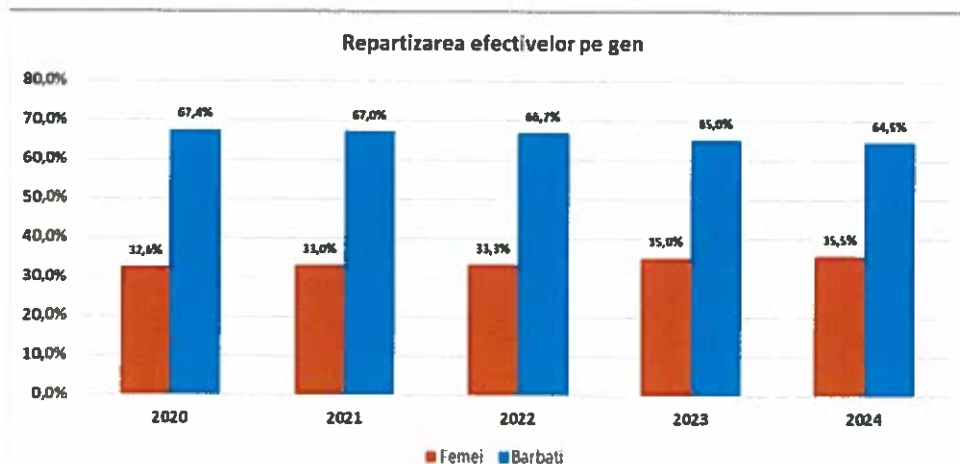
Am realizat parteneriate cu organizații dedicate acestui demers, am lucrat și vom lucra împreună pentru a crea un viitor al egalității de șanse și al incluziunii, în care diversitatea este încurajată în cadrul comunităților din care facem parte.

Am derulat un program de sensibilizare, conștientizare și formare a echipei de management și a angajaților în legătură cu beneficiile diversității pentru toți angajații.

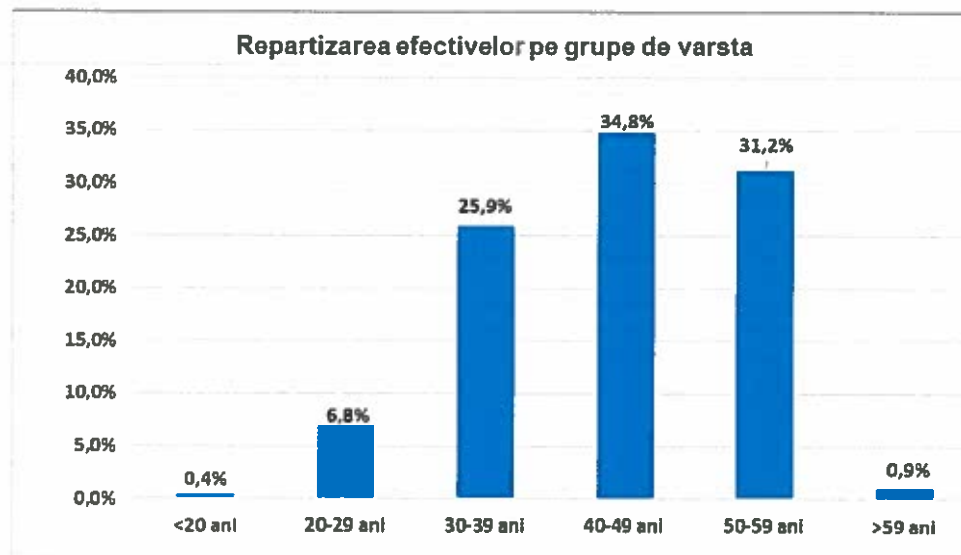
Pe parcursul anului 2024 am derulat o formare dedicată managerilor pentru a fi cât mai incluzivi atunci când recrutează, își consolidează echipa și gestionează dezvoltarea acesteia.

Am organizat cea de-a noua ediție a Galei Diversității, eveniment de valorizare a salariaților prin intermediul căruia promovăm diversitatea ca factor cheie pentru performanță, susținem competența indiferent de gen, vârstă, stare de sănătate, naționalitate, etc și valorizăm implicarea în susținerea diversității.

Ponderea femeilor în perioada 2020-2024 este în creștere, înregistrând o evoluție de +0,5% în 2024 față de 2023, respectiv o evoluție totală de 2,9% față de 2020.



Structura pe grupe de vârstă a angajaților Dacia la sfârșitul anului 2024 rămâne relativ echilibrată: 7,23% au mai puțin de 30 de ani, 25,96% au între 30 și 39 de ani, 34,84% au între 40 și 49 de ani și 32,18% au peste 50 de ani.



MANAGEMENTUL PERFORMANȚEI ȘI AL TALENTELOR

Strategia și politicile de Management al Performanței și Talentelor răspund și se adaptează permanent la noile provocări de business. Ele au ca scop creșterea performanței, asigurarea succesiunii pe posturi prin identificarea și dezvoltarea talentelor, ținând cont de diversitate și incluziune.

Managementul Performanței

Societatea utilizează un proces robust de management al performanței, în continua îmbunătățire, în coerență cu principiile stabilite la nivel de Grup Renault și în linie cu ultimele tendințe moderne de pe piața muncii.

Prin procesul de Management al Performanței urmărim să facilităm o imagine sistemică asupra rezultatelor care reflectă compania ca întreg, valorizarea și recunoașterea muncii în echipă, construirea unei culturi a performanței înalte de lungă durată, stabilirea de obiective care se adaptează unei lumi VUCA (Volatilă, Incertă, Complexă, Ambiguă), creare de valoare și dezvoltarea profesională a angajaților.

Procesul de Management al Performanței este un proces continuu, care se desfășoară pe tot parcursul anului, printr-o serie de etape:

- **Stabilirea obiectivelor** = moment în care managerul și angajatul se aliniază cu privire la obiective (CE) și comportamentele observabile așteptate (CUM).
- **Dialog constant** = momente de "check-in", cu accent pe înțelegerea modului în care merg lucrurile și pe eventuale puncte blocante, pe oferire de feedback privind CE și CUM. Feedback-ul poate fi oferit angajatului de către manager sau invers, sau între colegi.
- **Auto-evaluare** = fiecare angajat trebuie să își completeze auto-evaluarea având astfel oportunitatea de a prezenta propria perspectivă cu privire la nivelul de atingere a obiectivelor individuale – CE și a comportamentelor profesionale – CUM, fiind totodată un mecanism de calibrare între angajat și manager cu privire la nivelul de îndeplinire al obiectivelor.
- **People review** = discuție comună între manageri, facilitată de HR, având ca scop calibrarea deciziilor manageriale privind contribuția individuală a angajaților.
- **Feedback final** = managerul și angajatul au o discuție deschisă cu privire la evaluarea nivelului de atingere a obiectivelor individuale și a comportamentelor profesionale, elementele contextuale care au avut un impact în atingerea obiectivelor, precum și ceea ce poate fi îmbunătățit pe viitor.

Procesul de Management al Performanței are la bază 2 pârghii, care împreună alcătuiesc Contribuția individuală:



CE – obiectivele individuale sunt stabilite prin metoda SMART: Specifice, Măsurabile, Accesibile, Realiste și Adekvate Temporar. Obiectivele pot fi actualizate pe parcursul anului în funcție de context, evoluție și schimbări, tocmai pentru a păstra echitatea. În evaluarea obiectivelor se iau în calcul, în egală măsură, atât rezultatele obținute, cât și eforturile realizate și evoluția angajatului.

CUM – comportamente profesionale sunt la fel de importante ca rezultatele, deoarece acestea îmbunătățesc și permit performanța sustenabilă de business, conducându-ne către excelența colectivă. Astfel, la nivel de Grup Renault au fost definite comportamentele profesionale dezirabile, care stau la baza evaluării performanței individuale. Fiecare comportament profesional este însoțit de o serie de atribute și exemple ce ilustrează nivelul de evaluare, care împreună constituie **Grila comportamentelor profesionale**, un instrument care contribuie la asigurarea obiectivității procesului de evaluare.

Asigurarea echității în evaluarea comportamentelor se realizează prin :

1. **Dialog constant** - sunt încurajate conversații deschise între manageri și membrii echipei pentru a menține claritate privind așteptările, având ca beneficii imediate: reacție rapidă în rezolvarea eventualelor puncte blocaante, o confirmare a realizărilor și a direcției, o pârghie în dezvoltarea individuală prin identificarea aspectelor de îmbunătățit și prin stabilirea acțiunilor de dezvoltare.
2. **Folosirea feedback-ului ca instrument de dezvoltare** – sistemul permite solicitarea de feedback de la colegi, manageri și echipe transversale pentru a avea o mai bună vizibilitate asupra punctelor forte și a aspectelor de îmbunătățit în activitatea unui angajat. Încurajăm feedback-ul pe tot parcursul anului ca instrument în dezvoltarea proprie, cât și ca instrument managerial pentru a stimula echipele și comunicarea în transversal;
3. **Calibrarea calificativelor de performanță** – pentru a asigura evaluarea performanței pe baza aceluiași standard;
4. **Diferențiere** – performanța scăzută și cea înaltă trebuie să fie tratate, recunoscute și bine comunicate. Acest lucru oferă tuturor un ghid clar privind ceea ce se așteaptă, întărește comportamentele profesionale și oferă mesaje clare asupra a ceea ce trebuie îmbunătățit;
5. **Coerență** între toate procesele de resurse umane (decizii coerente în toate procesele; ex. promovare, recunoaștere, dezvoltare, mobilitate).

Astfel, se creează un ecosistem optim pentru ca angajații să poată evolua și performa, iar echipele să livreze performanță înaltă.

Talent Management și dezvoltarea competențelor

Societatea se înscrie într-un demers global de identificare și dezvoltare a talentelor pe tot parcursul activității.

Procesul de identificare și dezvoltare a talentelor a fost modernizat și simplificat pentru a susține strategia companiei de a deveni o referință în domeniul tehnologiei și a serviciilor digitale. Implementarea noului proces de identificare a talentelor a favorizat o creștere a numărului de talente identificate cu profiluri diverse pentru a răspunde nevoilor de business ale companiei.

Demersul de identificare a talentelor numit „Talent Accelerator” presupune două etape:

- **Evaluare potențial** – etapă dedicată managerilor pentru a pregăti o evaluare calitativă a propunerilor de talente pentru sesiunea de Talent Review axată pe angajații pe care dorim să îi dezvoltăm, să îi expunem și să îi păstrăm cu prioritate;
- **Talent Review** - o întâlnire organizată între responsabili de resurse umane & manageri pentru a avea discuții calitative concentrate pe identificarea, validarea și dezvoltarea talentelor.

Talentele cheie sunt selectate din rândul angajaților înalt performanți care au abilitatea și dorința de a prelua responsabilități mai mari sau mai ample în viitor prin filtrul a trei criterii: aspirație, adaptabilitate și agilitate.

Implementarea demersului a fost însoțită de workshop-uri de comunicare și discuție organizate de departamentul de Resurse Umane cu managerii pentru a se asigura de o cât mai bună înțelegere și integrare a noilor procese.

Validarea angajaților „talente cheie” a fost urmată de comunicarea valorizantă făcută de către manager cu privire la rolul acestora în companie, precum și de formalizarea acțiunilor de dezvoltare stabilite de către fiecare talent cheie cu managerul prin intermediul unui plan de dezvoltare.

Dezvoltarea talentelor este susținută prin programe de formare, noi responsabilități, participare în grupuri de lucru, mentoring, coaching.

Dialogul periodic de cariera & dezvoltare și feedback-ul constant sunt pârgii cheie pentru a sprijini dezvoltarea salariaților și a îmbunătăți performanța și motivația. În fiecare an, angajații identifică și discută cu managerul direct punctele forte, aspirațiile de carieră & nevoile de dezvoltare și acțiunile ce vin în sprijinul acestora.

Astfel, în 2024, pentru 99% din salariații gulere albe a fost inițiată etapa de dialog de carieră și dezvoltare cu managerul direct, iar din aceștia, 47% au fost femei și 53% bărbați.

În contextul implementării de noi tehnologii, automatizării și digitalizării, accelerarea dezvoltării competențelor salariaților rămâne o preocupare constantă pentru a menține competitivitatea și eficiența companiei noastre. Vorbim de competențe tehnice, competențe digitale, dar și de dezvoltare a abilităților personale și a competențelor de leadership.

La nivelul Automobile Dacia, în 2024 au fost realizate 157.264 ore de formare.

Media orelor de formare de care au beneficiat salariații în perioada de raportare este următoarea:

- criteriul de gen: bărbați 13,78 ore/persoană, femei 15,7 ore/persoană;
- criteriul de structură de personal : gulere albe 21,6 ore/persoană, gulere albastre 10,5 ore/persoană.

MOBILITATEA INTERNĂ ȘI RECRUTAREA EXTERNĂ

Monitorizarea resurselor și a competențelor, precum și alocarea optimă a acestora, sunt esențiale pentru a asigura atingerea obiectivelor financiare și operaționale ale societății.

Compania își propune să atragă și să promoveze candidați cu înaltă calificare pentru toate pozițiile disponibile, indiferent de sex, naționalitate, etnie și religie. Mobilitatea internă și recrutarea externă se bazează pe merit. Ne asigurăm că politicile, procedurile și acțiunile noastre nu includ prejudecăți în raport cu vârsta, rasa, sexul, religia, orientarea sexuală și alte caracteristici personale, care nu au legătură cu profilul profesional al candidatului, calificările sau performanța la locul de muncă.

Politica de Mobilitate Internă are ca obiectiv fluidizarea mobilității resurselor și a competențelor. Principiile care stau la baza acesteia sunt :

- asigurarea transparenței la publicarea posturilor disponibile;
- prioritizarea candidaților interni, înainte de recrutarea externă;
- accelerarea procesului de mobilitate;
- creșterea nivelului de autonomie a angajaților în dezvoltarea carierei.

Recrutarea externă se concentrează în jurul atragerii și reținerii candidaților performanți, a talentelor care pot avea o contribuție valoroasă la succesul peren al companiei.

Nevoile de recrutare prezente și viitoare sunt determinate de perspectivele de dezvoltare organizațională și de competențele necesare care să vină în susținerea strategiei de transformare a companiei într-o companie auto de nouă generație.

În anul 2024 am continuat să recrutăm o diversitate de profiluri, în linie cu nevoile de business.

RELĂȚIILE CU SFERA EDUCAȚIEI

SC Automobile-Dacia SA continuă să fie un lider al economiei, al producției și al exportului României.

Compania continuă să fie, după mai mult de 5 decenii, și un lider cultural, atât în comunitățile locale, cât și în societatea românească, unde își transmite nu numai produsele, ci și valorile, moștenirea, viziunea bazată pe muncă, performanță, angajament, tehnologie, sustenabilitate, întreaga cultură de întreprindere.

Compania contribuie la creșterea și dezvoltarea noilor generații prin programele și proiectele sale educaționale. Elevii și studenții care participă la programele, proiectele și evenimentele Automobile-Dacia SA descoperă activitățile companiei și se familiarizează cu domeniul auto, printr-o experiență unică de învățare.

Obiectivul companiei este de a crește competențele și abilitățile tinerilor, astfel încât să le fie mai ușor să se integreze și să se adapteze la viața profesională într-o lume influențată masiv de tehnologie, inteligență artificială și de o competiție acerbă.

Automobile-Dacia SA consolidează o relație de lungă durată cu mediul școlar și universitar, conectează lumea educației cu cea a muncii, descoperind numeroase talente pe care le angajează.

A. Programe și proiecte pentru studenți

Compania participă activ la dezvoltarea învățământului și la apropierea dintre mediul universitar și cel industrial. Prin acțiunile sale, compania este conectată la preocupările tinerilor și ale universităților, pentru a le împărtăși din cunoștințe, pentru a le oferi acces la viitor.

Între companie și Universitatea Națională de Științe și Tehnologie Politehnică București (UNSTPB) - care cuprinde și Centrul Universitar Pitești (CUP), Universitatea Valahia din Târgoviște, Universitatea București, Academia de Studii Economice București, compania consolidează o cooperare care implică atât cadrele didactice, cât și studenții.

Obiectivele programelor desfășurate cu universitățile sunt:

- Informarea studenților cu privire la rolul Grupului Renault în societatea românească, la meseriile din domeniul auto;
- Formarea profesională a tinerilor;
- Actualizarea constantă a curriculei universitare și dezvoltarea competențelor cheie cerute în industria auto.

Programul „She”, dedicat promovării tinerelor, cu două dimensiuni:

- „She Drives Science”, prin care compania urmărește să crească interesul tinerelor studente și absolvente pentru provocările unei profesii tehnice. În 2024 a avut loc ediția a VI-a la București și ediția a VII-a, prima la Pitești. Proiectul continuă prin consolidarea „She Science Community”, o comunitate de tinere de viitor.
- „She Leads Tomorrow”, creat și implementat împreună cu Fundația Leaders, care transmite participantelor primele elemente de leadership. La a IV-a ediție, din 2024, desfășurată în premieră la București, Pitești și Târgoviște, un număr de 85 de studente și masterande din toată țara au fost implicate în proiecte pentru comunitate, training-uri, întâlniri cu mentori, cu oameni cu experiență, sub numele de „Biblioteca Vie”. Colege și colegi din Renault Group Romania au contribuit cu experiența personală la transmiterea primelor noțiuni de leadership către aceste zeci de tinere în 2024, alăturându-se astfel zecilor de colege și colegi care s-au implicat în 2021, 2022 și în 2023.

Iată mărturia unei participante din 2024: “She Leads Tomorrow este experiența care m-a schimbat cu totul ca persoană și care cu siguranță te va schimba și pe tine. She Leads Tomorrow este călătoria care începe cu o fată temătoare și fără multă încredere în ea, dar dornică să încerce lucruri noi și se termină cu o fată încrezătoare, curajoasă, cu visuri mari, cu speranță, cu inspirație, cu motivație. Acest program de leadership mi-a oferit oportunitatea să mă auto-descopăr, să îmi înving temeri, să capăt mai multă încredere în mine, să îmi demonstrez că pot să fac lucruri „wow” într-un timp scurt, să îmi dau voie să greșesc, să fiu mai blândă cu mine, să mă felicit după fiecare reușită oricât de mică, să învăț lecții valoroase și să mă dezvolt foarte mult într-un timp așa de scurt. Este cel mai frumos lucru care mi s-a întâmplat când aveam cea mai mare nevoie de ceva sau cineva care să mă ridice din starea emoțională în care eram. Au fost oamenii potriviți, la momentul potrivit. Cu siguranță, această experiență mă va ajuta să strălucesc când va veni momentul meu.”

B. Alte programe și proiecte („Drive Your Future”)

Automobile-Dacia și-a propus să creeze cadrul prin care tinerii care își doresc o carieră în Grupul Renault să descopere domeniul auto și oportunitățile pe care le pot avea. Prin parteneriatele cu universitățile, întreprinderea reușește să ancoreze contextul teoretic de partea practică, trecând prin toate etapele de creare a unei mașini: de la design, proiectare și fabricație, până la vânzare și post-vânzare.

De la 1 ianuarie 2024 compania a aplicat Legea nr. 176/2018 privind internship-ul. Astfel, în anul 2024 s-au desfășurat 126 de internship-uri, în diferite departamente, unde studenții și-au aprofundat cunoștințele primite în facultăți și au învățat lucruri noi de la profesioniști cu experiență.

IMAGINEA DE ANGAJATOR

Imaginea de angajator a companiei a fost promovată în mediul digital, pe canalele de social media Cariere Renault Group Romania și prin intermediul evenimentelor organizate pentru studenți.

Între 1 ianuarie și 31 decembrie 2024 compania a fost prezentă la 30 de evenimente, la 5 universități (UNSTPB, Universitatea Națională de Arte, Academia de Studii Economice București, Centrul Universitar Pitești și Universitatea din Târgoviște), în 3 localități (București, Pitești, Târgoviște). Peste 6.500 de studenți și studenți au participat la evenimentele noastre, iar, din partea companiei, peste 160 de colegi au fost implicați.

Astfel, am organizat:

1. **Engineering Days** – 3 zile de expoziție a Ingineriei Renault la Universitatea Politehnică București, în cadrul Poli Auto Fest, desfășurat în perioada 17-19 mai 2024.
2. **She Drives Science**, a VI-a ediție la București, a VII-a la Pitești. Au avut loc o Conferință dedicată tinerelor interesate de o carieră în tehnologie pe 23 mai, la Dacia Business Center și o alta pe 7 noiembrie la Centrul Universitar Pitești. La Pitești au participat 60 de tinere care au aflat de la colegile noastre din Inginerie, Fabricație și IT care sunt secretele succesului în automotive.
3. **She Leads Tomorrow 4** a adus laolaltă 85 de tinere studente și proaspăt absolvente din București, Pitești și Târgoviște pentru sesiuni tip workshop despre valori personale, stiluri de comunicare, lucru în echipă, branding personal, inovație și implementarea unui proiect în comunitate.

Compania a fost prezentă la cel mai mare târg de cariere, Angajatori de Top, la București, atât la ediția de primăvară pe 29-30 martie, cât și la cea de toamnă pe 25-26 octombrie, la care am expus noul Duster, pentru ca tinerii candidați să vadă în ce se transformă concret munca angajaților.

Compania a participat și la târguri organizate de universități, precum PoliJobs București, ASE Job Fair.

În social media comunicarea a fost constantă, compania realizând un număr de 180 de postări pe Facebook, Instagram și LinkedIn.

Conținutul s-a axat pe valorizarea colegilor noștri din diferite direcții, valorizări ale unor meserii, campanii de comunicare pe axa Diversitate & Incluziune, campanii de recrutare (Engineer Your Career, WeHaveITAll, #BrightBuyers), postări dedicate evenimentelor noastre (Engineering Days, She Leads Tomorrow, She Drives Science, prezentări la universități, PoliJobs, Angajatori de Top).

Postările au oferit o imagine dinamică a companiei. Ca urmare, imaginea de angajator a companiei s-a îmbunătățit în 2024 față de 2023. Am lansat alte 9 episoade motivaționale din podcastul #WeAreRenault și le-am oferit ocazia colegilor și studenților să descopere povestea #ImmersiveAutomotive, adică activitatea Ingineriei post-vânzare printr-o experiență VR, cu ajutorul unei căști 360 de grade.

Strategia de comunicare a inclus 3 axe de comunicare:

- Tech (postări despre Renault, privită ca o companie de tehnologie și despre implicarea companiei în dezvoltarea viitoarelor generații în domenii tehnice),
- Diversitate (poziționarea companiei ca un angajator de referință pentru femei) și Incluziune (prin campania „Împreună putem construi o lume mai bună”),
- Bine (activitățile de CSR ale companiei, prezente pe site-ul kilometrubine).

45% din conținutul postat s-a concentrat pe axa Tech. A urmat Diversitatea cu 23% și Bine cu 12%. Astfel, pe conturile social media, Cariere Renault Group Romania a realizat în 2024 un număr de 838.286 de interacțiuni (likes, favorites, comments, direct messages, replies, shares), un angajament dublu fata de 2023.

Numărul de urmăritori ai paginii a crescut de la 32.000 în 2023, la peste 33.000 în 2024.

Site-ul Cariere Renault Group a înregistrat în 2024 un reach (numărul de oameni care au văzut postările) de 39.000 (vs. 19.600 în 2023) și un „engagement” de 63.000 (vs. 34.000 în 2023).

3) ASPECTE LEGATE DE MEDIU

Raportul de sustenabilitate este realizat în acord cu evoluția legislativă și își propune să ofere o imagine cuprinzătoare asupra activității de protecția mediului.

Luând în considerare natura activității, Automobile Dacia are ca obiectiv protejarea mediului înconjurător, acesta fiind reflectat inclusiv în Politica de mediu, iar angajamentul nostru pentru o economie sustenabilă se materializează prin :

- Eficientizarea consumurilor de energie și resurse naturale;
- Managementul responsabil al deșeurilor, eliminarea în siguranță a deșeurilor generate și creșterea procentului de deșeuri reciclate și valorificate;
- Conservarea biodiversității;
- Ținerea sub control a evacuărilor apoase, a noxelor sonore și olfactive, a nivelului de emisii atmosferice;
- Prevenirea contaminării solului și apelor subterane.

Ne desfășurăm activitatea cu transparență și responsabilitate, pentru a oferi un produs durabil și sigur clienților noștri.

Raportul de sustenabilitate pentru anul 2024 oferă o analiză detaliată a performanței de mediu, unde an de an am reușit să reducem emisiile atmosferice, să gestionăm eficient deșeurile, să reducem consumul de energie și apă. Acest raport ilustrează angajamentul Grupului Renault și Dacia față de practicile de sustenabilitate, cuprinzând aspecte precum eficiența energetică, reducerea emisiilor, gestionarea deșeurilor, biodiversitatea și calitatea solului și a apelor subterane.

Acest lucru implică implementarea diferitelor măsuri în lanțul de aprovizionare, producție, distribuție, utilizare și reciclare pentru a reduce impactul semnificativ asupra mediului.

Printre aspectele relevante ale raportului de sustenabilitate ale Automobile Dacia SA, enumerăm:

1. Certificarea sistemului de management de mediu aferent standardului ISO 14001 : 2015.

ISO 14001:2015 este un standard internațional care stabilește cerințele pentru realizarea unui sistem de management al mediului și oferă organizațiilor un cadru pentru a răspunde cerințelor de mediu.

Société Générale de Surveillance (SGS) Romania SA, a efectuat în luna noiembrie 2024 auditul de supraveghere al Sistemului de Management de mediu implementat în cadrul societății. În urma misiunii de audit efectuate de către SGS Romania SA nu au fost emise neconformități (majore sau minore) și au fost identificate :

❖ 5 aspecte pozitive

- 1 Organizarea sistemului de management de mediu, documentație, rețeaua de corespondenți de mediu;
- 2 Digitalizarea și accesul la informație prin sistemul de coduri QR;
- 3 Formarea continuă a personalului în domeniul mediului;
- 4 Ținerea sub control a evoluțiilor reglementare;
- 5 Programele de investiții în domeniul protecției mediului.

❖ 3 Oportunități de îmbunătățire

- 1 Îmbunătățirea monitorizării instruirii pentru situații de urgență;
- 2 Îmbunătățirea monitorizării disponibilității fișelor de informații utilizator produs chimic și mediu în toate locurile de utilizare / depozitare;
- 3 Îmbunătățirea conștientizării referitoare la colectarea selectivă a deșeurilor.

Instrumentele de supraveghere și de ținere sub control a impacturilor de mediu în platforma Dacia sunt procedurile aplicabile, din care amintim:

- „Identificarea exigențelor legale și a altor exigențe privind protecția mediului aplicabile în perimetrul Dacia” - definește metodologia de identificare și acces permanent la toate exigențele legale precum și la alte exigențe ce privesc protecția mediului înconjurător;
- „Evaluarea conformității la exigențele legale și la alte exigențe ce privesc protecția mediului” - permite evaluarea conformității față de exigențele legale/alte exigențe ce privesc protecția mediului înconjurător;
- „Autoevaluare de mediu la nivel de Unitate Elementară de Lucru și audituri de mediu /deșeuri” - evaluează respectarea conformității reglementare la nivel de platformă pentru următoarele riscuri majore: Produse

Chimice, Deșeuri Industriale Periculoase, Poluare Sol, Legionella, Incendii, Explozii, Fluide frigorigene etc.;

- „Tratarea anomaliilor și neconformităților de mediu” - definește regulile pentru identificarea, documentarea și tratarea anomaliilor și neconformităților de mediu;
- „Identificarea aspectelor de mediu semnificative și gestionarea Programului de management de mediu” - are drept obiectiv definirea metodelor de identificare și punere la zi a aspectelor de mediu care conduc la determinarea impacturilor de mediu semnificative și elaborarea unui program de mediu;
- „Trasabilitatea deșeurilor” - stabilește fluxul deșeurilor generate la sursa până la evacuarea în vederea depozitării temporare la zona centrală de regrupare deșeuri;
- „Gestionarea produselor chimice”, „Autorizare produse chimice”, „Stocare produse chimice” - au ca obiect prezentarea și ținerea sub control a regulilor de gestionare produse chimice ce trebuie respectate pentru asigurarea securității persoanelor, bunurilor și mediului;
- „Transport de marfă periculoasă pe calea rutieră și calea ferată” - prezintă normele de respectat pentru a fi în conformitate cu reglementările ADR și RID, pentru operațiunile de transport, descărcare, încărcare, manipulare, recepționare/livrare mărfuri periculoase.

Procedurile și instrucțiunile specifice definesc mecanismele și instrumentele prin care se identifică, monitorizează și corectează situațiile care ar putea genera neconformități de mediu. Anual sunt realizate evaluări privind gradul de conformare în raport cu cerințele legale și de reglementare în domeniul protecției mediului.

2. Evaluarea conformării cu legislația în domeniu

6 autorizații de mediu / autorizații integrate de mediu (Automobile-Dacia SA, ILN, CPS Oarja, Matrițe, Davidești)	prin care sunt autorizate toate procesele și activitățile societății din punct de vedere al protecției mediului
5 autorizații de gospodărire a apelor (Automobile-Dacia SA, CPS Oarja, Matrițe, Davidești, DBC București)	privind alimentarea cu apă și evacuarea de ape uzate
1 autorizație privind emisiile de gaze cu efect de seră Automobile-Dacia	descrierea surselor de emisii de gaze cu efect de seră în vederea alocării certificatelor cu titlu gratuit

Pentru asigurarea conformității cu legislația de mediu în vigoare, Automobile-Dacia S.A. întreprinde măsuri continue de monitorizare și reînnoire a tuturor autorizațiilor aplicabile în sfera de mediu.

Pe parcursul anului 2024 au fost efectuate un număr de **15 inspecții externe** de către structurile de control din cadrul Gărzii Naționale de Mediu, Administrației Naționale a Apelor Române și ISU Argeș. Nu au fost semnalate încălcări ale legislației de mediu și nu s-au impus sancțiuni contravenționale referitoare la protecția mediului, dar au fost dispuse măsuri, la care societatea a răspuns în termenul impus prin raportul de inspecție.

Totodată, este asigurată gestionarea responsabilă a impacturilor asupra mediului înconjurător, prin includerea unor cerințe și evoluții legislative noi privind protecția mediului, încă din faza de implementare proiect, în toate caietele de sarcini și contracte de prestări servicii.

La nivelul societății, se realizează un proces de identificare și evaluare a aspectelor de mediu, atât cele actuale, cât și cele potențiale. Acest proces ia în considerare aspectele pozitive, dar și pe cele negative, în condiții normale de funcționare, dar și în situații anormale sau de urgență care pot fi anticipate în mod rezonabil, conform unei proceduri dedicate. Procesul de determinare a aspectelor de mediu semnificative și a impactului asociat este unul continuu.

3. Gestionarea deșeurilor

Gestionarea tuturor categoriilor de deșeuri se realizează în conformitate cu prevederile OUG 92/2021, privind regimul deșeurilor, avându-se în vedere, în special, ierarhia deșeurilor, respectiv prevenirea, reciclarea, alte operații de valorificare și eliminarea, fără a pune în pericol sănătatea umană și în special fără a impacta negativ mediul.

În decursul anului, se întocmesc raportări lunare și periodice cu privire la managementul deșeurilor (tipuri de deșeuri și cantități generate, stocuri, societăți care preiau deșeurile).

Monitorizarea și gestionarea corespunzătoare a deșeurilor, se face prin realizarea unor acțiuni specifice care au în vedere :

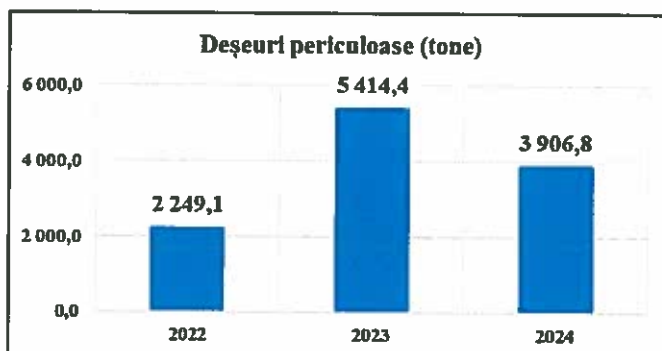
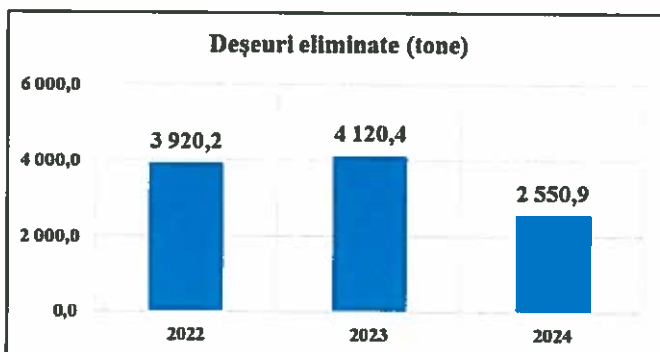
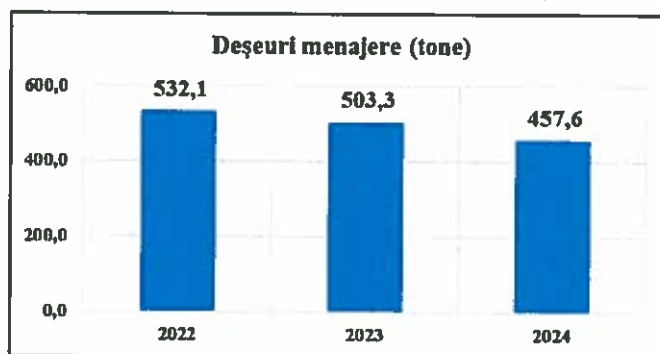
- Colectarea selectivă a tuturor deșeurilor generate, periculoase și nepericuloase;
- Depozitarea corespunzătoare a deșeurilor astfel încât să nu fie afectați factorii de mediu apă, aer, sol;
- Efectuarea de analize specifice pentru identificarea tipului de deșeu, întocmirea unei fișe de caracterizare pentru toate deșeurile periculoase;
- Eliminarea deșeurilor prin predarea periodică a acestora numai către societăți autorizate.

Gestionarea responsabilă a deșeurilor include și încheierea de contracte cu operatori economici autorizați pentru valorificarea sau eliminarea tuturor categoriilor de deșeuri generate, iar transportul este efectuat de către acești operatori ca parte a serviciilor contractate, în conformitate cu HG 1061/2008.

În anul 2024 Automobile-Dacia SA a gestionat o cantitate totală de **104 989,9 tone de deșeuri**, cea mai mare parte fiind **deșeuri valorificate (102 439 tone)**. Spre eliminare au ajuns în 2024 mai puțin de 2,5% din totalul deșeurilor generate (2 550,9 tone).

Cantitatea de **deșeu menajer s-a redus cu 8,1%**, cea de **deșeuri periculoase cu 38,5 %**, iar cifra de afaceri în anul 2024 a fost de **29,312 M€**.

Printre motivele care au condus la scăderea cantităților de deșeuri generate în anul 2024, se numără și creșterea gradului de colectare selectivă prin acțiuni de conștientizare și sensibilizare a personalului Dacia.



4. Gestionarea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES)

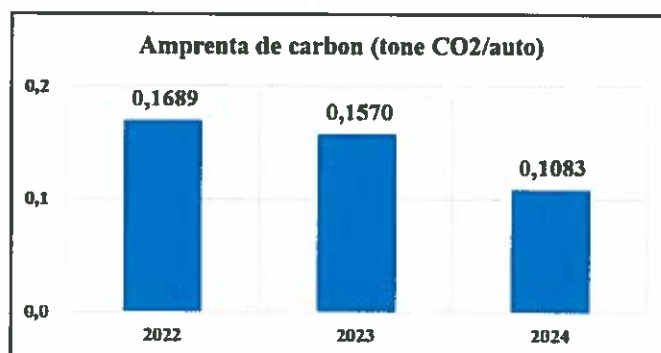
Gestionarea acestui impact are scopul de a reduce contribuția companiei la schimbările climatice și de a atinge obiectivele asumate din punct de vedere evoluții legislative (naționale și europene).

Ne propunem să acordăm o atenție sporită impactului negativ pe care l-am putea genera asupra mediului înconjurător, motiv pentru care am implementat urmărirea și monitorizarea calculului amprentei de carbon (C). Astfel, putem să ne formăm o imagine clară a situației în care ne aflăm și putem stabili obiective SMART în această direcție.

La nivel de grup, utilizăm tone de CO₂e (dioxid de carbon echivalent) pentru a cuantifica amprenta de carbon. Acțiunile sustenabile și investițiile implementate în platforma industrială Dacia până în prezent (utilizare arzătoare cu emisie scăzută de NO_x în Centrala Termică, automatizarea punctelor termice, etc.) au dus la **scăderea emisiei de CO₂ cu 31% în anul 2024**.

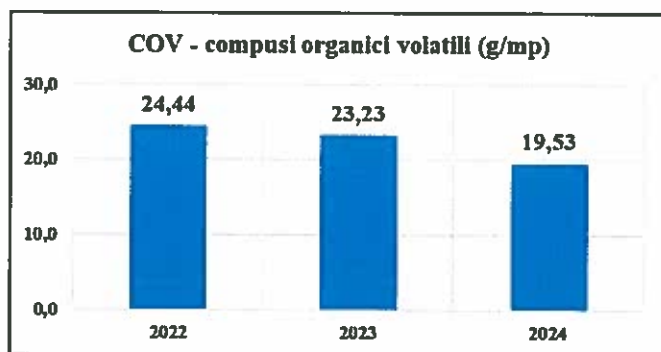
Conform prevederilor legale în vigoare în domeniul schemei de comercializare UE a certificatelor de emisii GES pentru perioada 2021-2030, Automobile-Dacia are obligația de a restitui un număr de certificate de GES egal cu numărul total de emisii de GES provenite de la instalațiile autorizate.

Schema de comercializare a emisiilor de GES, inspirată de principiul „poluatorul plătește”, stabilește un plafon al emisiilor de GES pentru instalațiile declarate. Operatorii primesc cu titlu gratuit certificate de GES și pot achiziționa certificate excedentare emisiilor verificate. Aceste costuri depășesc 1 ME anual.



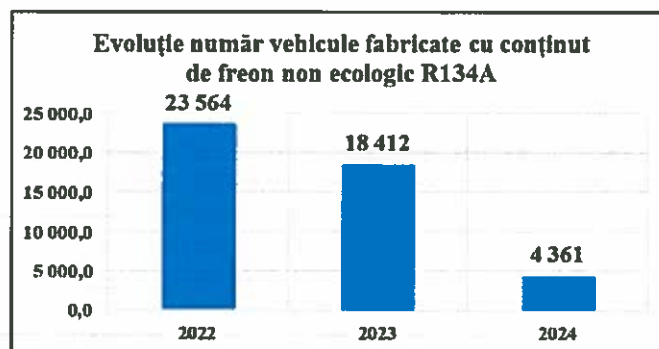
Poluanții atmosferici, alții decât GES, pot afecta calitatea aerului și pot avea efecte adverse asupra oamenilor și asupra mediului înconjurător. Pentru a preveni astfel de efecte adverse, fiecare autorizație de mediu include limite de emisie bazate pe legislația locală, națională sau EU, precum și un sistem de monitorizare și raportare. Poluanții atmosferici, alții decât GES includ SO₂, NO_x, CO, pulberi totale, compuși organici volatili (COV), etc.

Reducerea emisiilor de compuși organici volatili cu **aproape 16%** în 2024 față de 2023, s-a realizat prin performanțele tehnice ale incineratorului de solvenți existent în departamentul Vopsitorie. Astfel, prin introducerea în producție a noii game de autovehicule (Duster și Bigster) s-a redus suprafața de aplicare a masticului sub caroserie, implicit reducându-se și cantitatea de produs cu solvent aplicat.



La finalul anului 2024 actualul incinerator de la Vopsire Piese Plastic a fost înlocuit cu un incinerator nou care să răspundă Directivei EU BAT BREFF 2020/2009 privind reducerea emisiilor de compuși organici volatili.

În anul 2024 a scăzut producția de mașini cu freon non ecologic R134A, cu aproximativ 76% față de anul 2023, fiind înlocuit cu freon ecologic 1234yf.



5. Biodiversitatea și conservarea solului și apelor subterane

Acțiunile și proiectele companiei noastre sunt gestionate astfel încât să genereze un impact minim asupra habitatelor și speciilor de interes din ariile naturale protejate.

Pentru diminuarea impactului asupra biodiversității, societatea implementează încă din stadiul de dezvoltare a proiectelor măsuri de evitare, pe cât posibil, a impactului asupra biodiversității.

Într-un context în care biodiversitatea devine din ce în ce mai importantă și unde Grupul plasează biodiversitatea în strategia sa de mediu, pe amplasamentul Dacia a fost realizat un pre-diagnostic ecologic de evaluare a biodiversității prezente pentru a oferi astfel cele mai bune recomandări cu privire la dezvoltarea acesteia. A fost concepută și o cartografie cu zonele prioritare 1 și 2 pe probleme de biodiversitate.

De asemenea, un pre-diagnostic ecologic de evaluare a biodiversității a fost realizat pentru ILN, Matrițe și CPS Oarja.

Pe platforma Dacia se realizează investigații sol și apă subterană în vederea stabilirii impactului activității societății asupra solului și pânzei freatice (ex: asigurare securitate fizică a piezometrelor din afara amplasamentului prin montarea unui al doilea nivel de securitate).

Forajele de observație trebuie să fie geo-localizate, echipate corespunzător, monitorizate semestrial pentru a putea identifica eventualele riscuri de poluare și a interveni și remedia sursele de apă.

Pentru protejarea și intervenția rapidă în caz de poluare accidentală, Automobile Dacia SA dispune de zone identificate și dotate cu material absorbant (rulouri absorbante, covorașe absorbante, materiale absorbante enviropeat).

Permanent, managementul de mediu de la Dacia a avut în vedere prevenirea poluărilor accidentale concomitent cu diminuarea impacturilor asupra mediului, iar refacerea/betonarea/placarea cu tablă a zonelor de stocare a deșeurilor, a foselor și a canalelor de colectare asigură o imagine clară asupra angajamentului companiei față de practici durabile.

6. Managementul resurselor

Automobile-Dacia S.A. se angajează să monitorizeze și să optimizeze consumul de energie pentru a reduce impactul negativ asupra mediului înconjurător și pentru a îmbunătăți eficiența energetică.

În iulie 2024 a fost implementat și certificat Sistemul de Management al Energiei (SME) în conformitate cu prevederile referențialului SR EN 50001:2019. Astfel, s-au derulat sesiuni de conștientizare a personalului cu privire la utilizarea eficientă a sistemului de încălzire, răcire, respectiv iluminat.

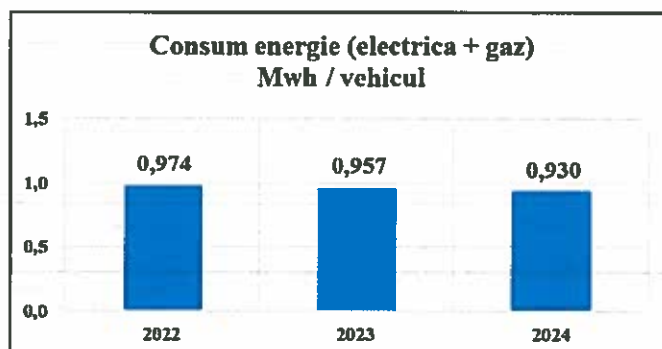
Consumul de energie este centralizat și monitorizat informatic prin GTC și LoRA.

Derulăm investiții (încălzire, ventilație și aer condiționat), automatizări, iluminat cu consum redus de energie (LED).

Automobile-Dacia a înregistrat o **reducere a consumului de energie (electrică și gaz) cu 2,8%**, datorită acțiunilor de modernizare a sistemului de iluminat și urmare a măsurilor de eficiență energetică implementate:

- Recuperare căldură de la etuve;
- Reducerea temperaturii cu 3°C din etuvele de proces;
- Descentralizarea producției de abur;
- Automatizarea punctelor termice.

Aceste inițiative demonstrează angajamentul Automobile-Dacia S.A. în promovarea sustenabilității și eficienței energetice.



Suntem la fel de responsabili și atunci când vine vorba de managementul resurselor de apă.

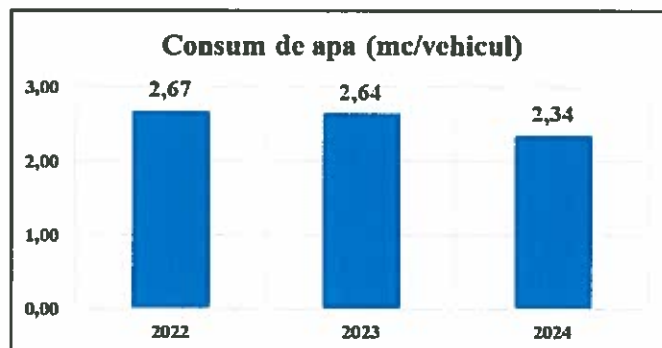
În anul 2024 s-a utilizat o cantitate de 721 579 m³ de apă brută și s-a evacuat o cantitate de 188 755 m³ apă uzată menajeră și 552 142 m³ apă uzată industrială.

În urma monitorizărilor parametrilor de calitate a apei, **nu s-au înregistrat abateri sau depășiri ale valorilor limită legale prevăzute în autorizația de gospodărire a apelor.**

Ne-am propus să **reducem consumul de apă**, iar la finalul anului 2024 s-a înregistrat o reducere **cu 11,6%**.

Obiectivele cheie ale activităților de management al apei sunt :

- Utilizarea apei recuperate din procesul de osmoză inversă de la instalațiile TTS;
- Reglarea presiunii pentru optimizarea consumului de apă la Vopsitorie Cataforeză ;
- Reducerea debitului de umplere cu apă demineralizată în etapele 6 și 11, de la 5 m³/h la 2,5 m³/h în procesul de cataforeză Șasiuri;
- Instalarea apometrelor cu conexiune în GTC (pentru Vopsitorie).



Am elaborat planuri de prevenire și combatere a poluărilor accidentale pentru a răspunde prevederilor legale și pentru a preveni orice risc de contaminare a corpurilor de apă de suprafață și subterană.

7. Pentru evitarea unor efecte negative asupra mediului, sănătății umane și a bunurilor materiale, Laboratoarele de Apă potabilă & Apă uzată Dacia, laboratoare acreditate RENAR, efectuează analize fizico-chimice și bacteriologice pentru probe de apă potabilă, apă de suprafață și apă subterană.

Preocupările Laboratorului de apă potabilă (Laborator înregistrat pe Listele Ministerului Sănătății și acreditat RENAR) sunt de a furniza beneficiarilor servicii de calitate și efectuează controlul calității apei potabile distribuite în rețeaua Dacia și în orașul Mioveni, urmărind încadrarea parametrilor de calitate în limitele maxime impuse de legislația în vigoare.

Prevenirea poluării apei la Dacia se face prin tratarea la sursă a apelor reziduale industriale (stația Metox, stația DCO, stația Ultra filtrare), colectarea și îndepărtarea acestora prin sisteme de canalizare și bazine locale de retenție (D25 și D45), prin interzicerea evacuării la întâmplare a reziduurilor de orice fel în rețelele de canalizare.

Laboratorul de toxicologie (laborator abilitat de către Ministerul Sănătății), are ca misiune păstrarea sănătății salariaților și prevenirea bolilor profesionale, efectuând prelevări, măsurători și analize de noxe, evaluarea riscului toxicologic, determinări de temperatura, umiditate, curenți de aer, vibrații, etc.

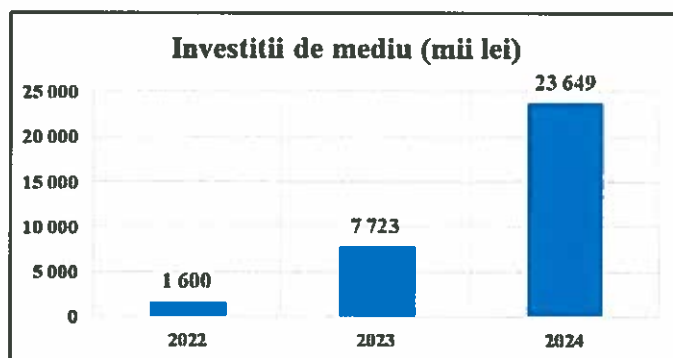
Managementul produselor chimice asigura tinerea sub control prin înregistrarea, evaluarea, autorizarea de utilizare a produselor chimice, precum si suprimarea, înlocuirea si diminuarea produselor chimice.

8. Ținerea sub control a funcționarii corespunzătoare a celor 70 de instalații cu risc legionella (turnuri aero-refrigerante, dușuri, umidificatoare Vopsitorie, cabine etanșare, etc.) din platforma Dacia, se realizează fără a pune în pericol sănătatea umana și, în special, fără a impact negativ asupra mediului.

9. Activitățile de **transport mărfuri periculoase** pe calea rutieră (ADR), feroviară (RID), maritimă (IMDG), se realizează în conformitate cu prevederile legale, fără penalități, accidente/incidente.

În acest sens se elaborează declarații de mărfuri periculoase pentru mărfuri și deșeuri periculoase, verificarea și supravegherea condițiilor de încărcare și descărcare mărfuri și deșeuri periculoase, supravegherea și controlul mărfurilor de înalt risc, verificare și completare protocol de securitate transport pentru toate societățile de transport mărfuri periculoase etc.

10. Cuantumul investițiilor în domeniul protecției mediului la nivelul Automobile Dacia-SA în anul 2024 a fost în valoare de 23 649,46 mii lei. Aceste investiții au continuat să fie alocate în special pentru prevenirea și protecția împotriva poluării apelor, colectarea și evacuarea deșeurilor, modernizare puncte termice, protejarea solului, modernizare centrale de ventilație, modernizare sistem contorizare apă.



11. Economie circulară și dezvoltare durabilă

La nivelul platformei Dacia există o preocupare permanentă privind economia circulară, prin includerea în procesul tehnologic a materiilor prime reciclate, înlocuirea componentelor poluante din componența produselor cu produse prietenoase cu mediul, pentru a garanta competitivitatea pe termen lung.

Sustenabilitatea, economia circulară și reciclarea sunt intercorelate. Economia circulară este o modalitate de a atinge sustenabilitatea prin utilizarea responsabilă a resurselor și minimizarea deșeurilor. Reciclarea este o componentă esențială a economiei circulare, deoarece permite transformarea deșeurilor în noi resurse.

În concluzie, sustenabilitatea mediului este foarte importantă pentru că are în vedere utilizarea eficientă a resurselor naturale, astfel încât nevoile actuale să fie îndeplinite fără a le compromite pe cele ale generațiilor viitoare.

4) ASPECTE LEGATE DE TRANSPARENȚĂ ȘI ETICĂ (respectarea drepturilor omului și combaterea corupției și a traficului de influență)

Automobile-Dacia S.A. respectă legislația română în materie și, în plus, a implementat, începând cu anul 2018, dispozitivele de prevenție și tratare a cazurilor de corupție sau a altor încălcări ale eticii prevăzute de legislația franceză (Legea Sapin 2).

Programul de prevenire și combatere a corupției, așa cum a fost implementat la nivelul Grupului Renault și dezvoltat și la nivelul tuturor societăților sale din România, cuprinde un dispozitiv format din următoarele :

- **Codul de conduită** – are ca scop definirea și descrierea diferitelor tipuri de comportamente interzise și care sunt susceptibile de a caracteriza fapte de corupție sau trafic de influență. Pentru acest capitol au fost adoptate un Cod de Conduită Anticorupție (revizuit în 2024) și o Cartă de Etică (revizuită în 2024).
- **Cartografia riscurilor de corupție** – identifică cazurile de expunere la riscurile de corupție în funcție de sectorul de activitate.

- **Procedura de evaluare a terților** – trebuie să permită evaluarea clienților, furnizorilor de prim rang și intermediarilor pentru identificarea riscurilor (alimentarea cartografiei de riscuri). În egală măsură, sunt implementate proceduri aferente unor procese specifice, precum sponsorizarea, recrutarea personalului, realizarea achizițiilor, verificarea integrității furnizorilor etc.
- **Dispozitivul de alerte profesionale** - colectarea de sesizări de la salariați referitoare la existența de comportamente sau situații neconforme Codului de conduită. Acest dispozitiv de alertă este pus la dispoziția tuturor persoanelor care doresc să sesizeze o încălcare a regulilor de etică și există o evidență strictă a alertelor și a modului în care acestea sunt tratate. Aceste alerte sunt realizate utilizând instrumentul informatic pus la dispoziție de societate și accesibil de oriunde, dar și prin canalele alternative (linia managerială, Ofițerul de etică, Direcția Resurse Umane și partenerii sociali/SAD).
- În data de 22 decembrie 2022 a intrat în vigoare **Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public** („Legea Avertizorilor”), care transpune în România Directiva (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii. Față de cele expuse mai sus, demersul de conformare al Automobile-Dacia S.A. nu a pornit de la zero, ci s-a grefat pe măsurile deja implementate la nivelul Grupului Renault în materia gestionării raportărilor care vizează încălcări ale legii.
- **Controale contabile** – interne sau externe, destinate asigurării că documentele, registrele și conturile nu sunt utilizate pentru a masca fapte de corupție;
- **Sancțiuni disciplinare** – permițând sancționarea persoanelor din cadrul societății în caz de încălcare a Codului de conduită. Aceste aspecte sunt tratate în Regulamentul Intern, care conține prevederi specifice referitoare la sancțiuni care să conducă la combaterea corupției și a traficului de influență.
- **Formare** – în materia combaterii corupției și a traficului de influență și în materie de etică, destinată managementului și salariaților celor mai expuși la riscuri de corupție. În acest sens, au fost puse la dispoziție module de formare în limba română în sistem e-learning. Pe lângă acestea, o formare specifică implementării dispozitivului de alerte este realizată pentru întregul personal al societății. La sfârșitul anului 2024, peste 90% din populația țintă au realizat formarea „*Anticorupția în cadrul Grupului Renault*”, disponibilă on-line, iar formarea „*Etica în cadrul Grupului Renault*” era realizată în proporție de peste 96%.
- **Control de nivel 2** – constă în implementarea unui dispozitiv de control și de evaluare internă a măsurilor puse în practică. Acest control este asigurat atât de către direcțiile meserie, dar și prin Direcția de Audit Intern și persoanele specializate în evaluarea modului în care sunt aplicate și respectate regulile, procedurile și deciziile interne.

Din punct de vedere organizatoric, la nivelul societăților din România ale Grupului Renault există un Comitet de Etică și Conformitate și un corespondent de etică.

În anul 2024, Automobile-Dacia S.A. nu a înregistrat cazuri de corupție dovedite, dar există o preocupare constantă în prevenirea unor asemenea situații prin formarea personalului și prin popularizarea normelor de etică. În acest sens, în fiecare an, se elaborează/actualizează cartografia riscurilor de corupție și pentru fiecare risc se elaborează planuri de acțiuni care se pun în practică de către responsabilii identificați. Cartografia riscurilor de corupție a fost actualizată, în întregime, în luna noiembrie 2022 și va fi revizuită în totalitate în cursul anului 2025.

Pentru a-și proteja salariații și a evita eventuale acte de corupție, Automobile-Dacia S.A. aplică și politica Grupului Renault privind gestionarea cadourilor și invitațiilor. În acest sens sunt stabilite reguli stricte ce trebuie aplicate de toți salariații.

Cu privire la un eventual comportament anticoncurențial, nu există în prezent nicio acțiune în justiție relativă la Automobile-Dacia SA.

Consiliul Concurenței are în curs o investigație, declanșată prin Ordinul Președintelui Consiliului Concurenței nr. 941 din 22.11.2021, având ca obiect «posibila încălcare a art. 5 alin. (1) din Legea concurenței și a art. 101 alin. (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene de către întreprinderile ALTEN SI-TECHNO ROMANIA S.R.L., AKKA ROMSERV S.R.L., BERTRANDT ENGINEERING TECHNOLOGIES ROMANIA S.R.L., EXPLEO ROMANIA S.R.L., FEV ECE AUTOMOTIVE S.R.L., RENAULT TECHNOLOGIE ROUMANIE S.R.L. și SEGULA TECHNOLOGIES ROMANIA S.R.L., pe piața forței de muncă calificată/specializată, asociată activităților de producție autovehicule și/ sau altor activități conexe (e.g., componente și sisteme pentru autovehicule, testare, proiectare) din România printr-o coordonare comportamentală a întreprinderilor concurente, în scopul împărțirii pieței forței de muncă calificată/ specializată sus-menționate (împărțirea surselor de aprovizionare), precum și în scopul impunerii unui nivel minim de preț (i.e., a drepturilor

salariale) pentru resursa umană». Investigația a fost extinsă cu privire la Automobile-Dacia S.A. prin Ordinul Președintelui Consiliului Concurenței nr. 1592 din 26.06.2024.

În acest context, societatea cooperează cu autoritatea, furnizând informații și documente în cadrul investigației. Potrivit Legii concurenței nr. 21/1996: (i) nu este stabilită o durată maximă a unei investigații și (ii) încălcarea art. 5/101 constituie contravenție și se sancționează cu amendă ce nu poate depăși 10% din cifra de afaceri totală mondială realizată de întreprindere în anul financiar anterior sancționării. O asemenea decizie poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare la Curtea de Apel București, cu recurs la Înalta Curte de Casație și Justiție.

O formare on-line specifică și obligatorie antitrust a fost atribuită salariaților începând din anul 2023, iar aceasta era finalizată în proporție de 98% din personal la 31.12.2024, diferența fiind reprezentată, în cea mai mare parte, de noi angajați, care au la dispoziție 3 luni să finalizeze pachetul de formare obligatorii.

O altă preocupare a întreprinderii este legată de conflictele de interese. Automobile-Dacia S.A. a adoptat definiția Grupului Renault, potrivit căreia conflictul de interese reprezintă „orice activitate, asociere sau, în general, orice conjunctură care este susceptibilă de a afecta capacitatea salariatului de a judeca, de a acționa sau, în general, de a opta, în activitatea sa profesională, în sensul realizării cu prioritate a intereselor Societății”. Salariații au obligația de a declara orice astfel de situație, în baza prevederilor Regulamentului Intern referitoare la combaterea conflictelor de interese și ale Procedurii de gestionare a conflictelor de interese. Nedeclararea conflictului de interese constituie o încălcare a principiului de loialitate față de angajator și poate face obiectul unei măsuri disciplinare.

Directorul General și directorii executivi membri ai comitetului de management (CMP) au obligația să dea declarația anuală, indicând dacă se află sau nu într-o situație de conflict de interese.

Formarea on-line specifică, intitulată „Gestionarea conflictelor de interese”, atribuită salariaților începând din anul 2023, iar aceasta era finalizată în proporție de 98% din personal la 31.12.2024, diferența fiind reprezentată, în cea mai mare parte, de noi angajați, care au la dispoziție 3 luni să finalizeze pachetul de formare obligatorii, ca și în cazul formării antitrust.

În vederea asigurării respectării drepturilor omului, Grupul Renault a adoptat în anul 2004 „Declarația drepturilor sociale fundamentale”. De atunci, alte două acorduri cadru globale din 2013 și 2019 au consolidat angajamentele inițiale, în special în ceea ce privește:

- Abolirea muncii minorilor care nu au împlinit vârsta minimă legală de muncă din fiecare țară sau regiune și, în orice caz, pentru toți minorii sub 15 ani;
- Eliminarea oricăror forme de muncă forțată sau obligatorie;
- Prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și profesia;
- Interzicerea oricăror manifestări violente la locul de muncă, a hărțuirii sub orice formă și, în special, sexuale sau psihologice sau a discriminării între salariați;
- Libertatea de asociere și protecția dreptului de a constitui sindicate și de a se afilia la sindicate, a dreptului la negociere colectivă, ale reprezentanților salariaților pentru a preveni orice formă de discriminare bazată pe implicarea sindicală;
- Respectarea și aplicarea principiului „la muncă egală, plată egală”;
- Respectul pentru programul de lucru, dreptul la concediu plătit, dreptul la recreere.

Aceste principii sunt înscrise în Carta de Etică a Grupului Renault, care face corp comun cu Regulamentul Intern al Automobile-Dacia S.A.

Ca filială a Grupului Renault, Automobile-Dacia S.A. este responsabilă de securitatea fizică și mentală a salariaților săi și, ca atare, se angajează prin intermediul Cartei de Etică să nu opereze nici un act de discriminare sau de hărțuire și să întreprindă toate măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecției persoanelor.

În acest sens, la nivelul tuturor societăților din România ale Grupului Renault a fost implementată Politica „Zero Discriminare”. În decembrie 2022 politica a completat Regulamentul Intern al Automobile-Dacia S.A., după informarea tuturor salariaților prin intermediul reprezentanților acestora, potrivit prevederilor Codului Muncii, fiind actualizată în anul 2024 în conformitate cu legislația în vigoare în România.

Este important de precizat că societatea nu finanțează nici partide politice, nici instituții cu caracter religios, potrivit regulilor adoptate la nivel de Grup și înscrise în Carta de Etică.

Automobile DACIA SA
Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară
31 decembrie 2024

5) ASPECTE LEGATE DE CERINȚELE DE RAPORTARE DIN REGULAMENTUL (UE) 2020/852

Informațiile referitoare la taxonomia europeană și la cerințele de raportare din Regulamentul (UE) 2020/852, transpus și la nivel național prin Ordinul MFP nr. 1239/2021 sunt raportate de Grupul Renault pentru toate filialele sale, inclusiv Automobile DACIA S.A.

Acestea sunt incluse în „Document d'enregistrement Universel 2024”, capitolul 2.2. – Etat de Durabilité, accesibil începând cu 13 martie 2024, pe site-ul Renault.com/finance/Documents-et-presentations-Renault-Group, linia „Document d'enregistrement Universel” (www.renaultgroup.com/finance/documents-et-presentations).

Raportul „Document d'enregistrement Universel 2024” este întocmit conform reglementărilor în vigoare și include la nivel de Renault Group informațiile prevăzute la pct. 492.1 din Reglementările contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate (OMFP 1802/2014 din 29.12.2014, cu actualizările și modificările ulterioare).

Consiliul de Administrație

PREȘEDINTE,
DENIS VINCENT LE VOT

16 Aprilie 2025

