

Automobile DACIA S.A.

Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară

31 decembrie 2023

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.....	16
5. Aspecte legate de cerințele de raportare din Regulamentul (UE) 2020/852.....	19

MAZARS ROMANIA SRL
FOR IDENTIFICATION PURPOSE ONLY

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 și are 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 31/1991 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 2023, nomenclatorul de produse și servicii al Automobile-Dacia se prezintă astfel:

- autovehicule DACIA în variantele Duster, Jogger, Logan și Sandero;
- 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 a continuat să fie afectat de efectele crizei sanitare și de cele ale crizei componentelor electronice, însă într-o măsură mult mai mică.

De asemenea, viața economică și mediul de afaceri continuă să fie marcate de războiul dintre Rusia și Ucraina și de sancțiunile impuse Rusiei ca urmare a declanșării acestui conflict militar de către statele și organizațiile internaționale ce sunt împotriva acestui conflict.

Acest context internațional nefavorabil face ca mediul economic și de afaceri să fie marcat de evoluțiile imprevizibile și nefavorabile ale prețurilor de energie, gaze și produse petroliere, cu un impact major asupra economiei europene și chiar mondiale, generând o scădere accentuată a puterii de cumpărare datorită creșterii prețurilor. Totuși, în raport cu anul 2022, aceste evoluții de prețuri și-au continuat trendul crescător în prima parte a anului 2023, ca, în cea de-a doua parte a exercițiului, acestea să înregistreze o oarecare stabilitate și chiar scăderi ușoare pentru energie și combustibili.

Din fericire, chiar dacă nu semnificativ, activitățile Automobile-Dacia din 2023 au fost afectate la rândul lor de evoluțiile prețurilor la materii prime și materiale utilizate în fabricație resimțite și de furnizori, dar și de o lipsă de personal calificat (șoferi) cu care s-au confruntat transportatorii și care au condus la întreruperi ale fluxurile logistice de aprovizionare și expediere a produselor, necesitând adaptări ale programului de fabricație (structura produselor din program) și, în câteva situații, chiar întreruperi de activitate.

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.

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 (88% din total, în 2023). 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 VIEȚII 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 proactiv, 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 Munca 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 2023 au fost înregistrate doua accidente cu întrerupere temporară a muncii, față de zero în anul 2022.

In 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.

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.

S-a acordat o atenție deosebită în 2023, ca toate deciziile la nivelul companiei care au adus 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 unui planning convenit de comun acord și tratarea imediată a problemelor cu un risc social ridicat.

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 femeilor 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.

Avem o **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 conține principalele canale de alertă din cadrul companiei.

La începutul anului 2023 a fost relansată Carta Diversității și Incluziunii Renault a Grupului, care 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.

Această 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.

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 studenți „Drive Your Future”, ne asigurăm că 50% dintre participanți sunt fete.

Un rol important în realizarea obiectivelor noastre de diversitate și incluziune îl are **Rețeaua Women@Renault România**, care reunește colege din întreaga companie și de la toate nivelurile ierarhice. Comunicăm constant despre acțiunile noastre legate de diversitate și incluziune. Am numit un responsabil Diversitate și Incluziune la nivel de țară.

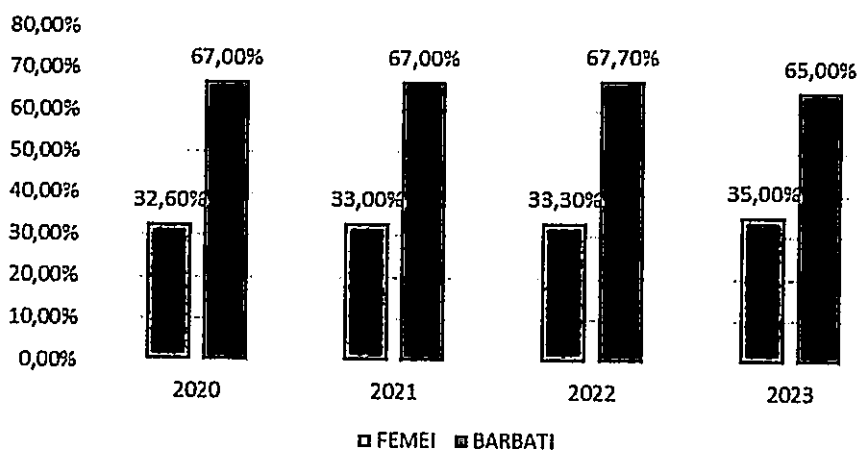
Am realizat parteneriate cu organizații dedicate acestui demers, am lucrat și vom lucra împreună pentru a crea un viitor al egalității de șanse și al incluziunii, în care diversitatea este încurajată în cadrul comunităților din care facem parte.

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

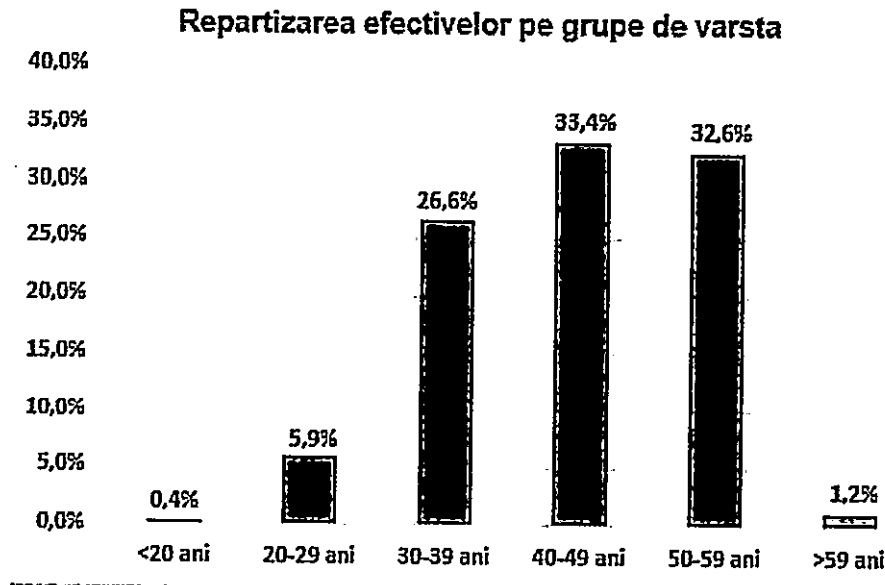
Am organizat în mai (luna diversității) Gala Diversității, eveniment de valorizare a salariaților prin intermediul căruia promovăm diversitatea și susținem competența indiferent de gen, vârstă, stare de sănătate, naționalitate, etc.

Ponderea femeilor în perioada 2020-2023 este în creștere, înregistrând o evoluție de +1,7% în 2023 față de 2022.

REPARTITIA EFECTIVELOR PE GEN



Repartizarea efectivelor Dacia pe grupe de vârstă la sfârșitul anului 2023 rămâne relativ echilibrată: 6,3% au mai puțin de 30 de ani, 26,6% au între 30 și 39 de ani, 33,4% au între 40 și 49 de ani și 33,8% 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 dispune de un proces robust de management al performanței, care în 2021 a fost îmbunătățit, în linie cu ultimele tendințe moderne de pe piața muncii, astfel încât să încurajeze mai multă transparență, colaborare și autonomie, să susțină dezvoltarea profesională a angajaților și să contribuie la îmbunătățirea nivelului de performanță în ceea ce privește atingerea obiectivelor și modul de acțiune.

- Pârghiile de evaluare în Managementul Performanței: CE? (rezultatele atinse în raport cu obiectivele individuale) și CUM? (modul de atingere a performanței, comportamentele profesionale care ghidează modul de a face lucrurile), transpuse într-un singur calificativ care combină aceste 2 aspecte;
- Proces flexibil, cu posibilitatea de adaptare a obiectivelor pe parcursul anului, în funcție de prioritățile de business;
- Oportunitatea fiecărui angajat de auto-evaluare a nivelului de atingere a obiectivelor individuale și a comportamentelor profesionale;
- Oportunitatea de calibrare a deciziilor manageriale privind contribuția individuală a angajaților;
- Proces continuu, care implică acordarea de feedback constructiv în mod regulat, pe tot parcursul anului.

Comportamentele profesionale sunt considerate la fel de importante ca rezultatele, deoarece acestea îmbunătățesc și permit performanța sustenabilă de business, conducându-ne către excelența colectivă. Pentru a asigura echitate în evaluarea comportamentelor, sunt definite 5 principii:

1. **Dialog constant între manageri și membrii echipei** pentru a menține claritate privind așteptările. Sunt încurajate conversații deschise cu fiecare angajat, prin care să se asigure că așteptările sunt la nivelul potrivit de ambele părți;
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 colaborator. Încurajăm feedback-ul ca instrument puternic pentru fiecare colaborator în dezvoltarea proprie, cât și ca instrument managerial pentru a stimula echipele și comunicarea în transvers;

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. **Coerenta între toate procesele de resurse umane** (decizii coerente în toate procesele; ex. promovare, recunoaștere, dezvoltare, mobilitate).

creând astfel un ecosistem optim pentru ca o echipă să livreze performanță înaltă.

Procesul de management al performanței este conceput astfel încât să faciliteze:

- o imagine sistemică asupra rezultatelor care reflectă compania ca întreg,
- construirea unei culturi a performanței înalte și de durată,
- valorizarea și recunoașterea celor care „joacă în echipă”,
- stabilirea de obiective care se adaptează unei lumi VUCA (Volatilă, Incertă, Complexă, Ambiguă),
- crearea de valoare și dezvoltarea persoanelor.

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 responsabilii 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” este urmată de comunicarea valorizantă făcută de către manager cu privire la rolul acestora în companie, precum și de formalizarea acțiunilor de dezvoltare stabilite în cadrul sesiunilor de Talent Review, prin intermediul unui plan de dezvoltare numit „*Cariera & Dezvoltarea mea*”.

Dezvoltarea talentelor este susținută prin programe de formare, noi responsabilități în perimetre cu activitate diferită, grupuri de lucru în transversal / coaching. Toate aceste acțiuni sunt transformate în planuri de dezvoltare și orientări de carieră.

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 2023, 99% din salariații gulere albe au inițiat dialogul de carieră și dezvoltare cu managerul direct, iar din totalul acestora, 46% au fost femei și 54% bărbați.

Accelerarea creșterii competențelor salariaților este o preocupare constantă pentru compania noastră. Vorbim de competențe meserie, competențe digitale, dar și de dezvoltare a abilităților personale și a competențelor de leadership.

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

- criteriul de gen: bărbați 14,9 ore/persoană, femei 13,3 ore/persoană
- criteriul de structură de personal : gulere albe 19,5 ore/persoană, gulere albastre 11,4 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.

Anul 2023 a continuat să înregistreze o creștere a volumelor de recrutare, cu o diversitate de profiluri.

RELAȚIILE CU SFERA EDUCAȚIEI

Automobile Dacia SA este un lider al economiei, al producției și al exportului României.

Compania este, de peste 50 de ani, și un lider în societate, unde își transmite în comunitate nu numai produsele, ci și valorile, atât la nivel local, cât și la nivel național.

Cum educația este una dintre axele sale prioritare, 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.

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

Această politică permite gestionarea competențelor pe baza unei previziuni pe termen lung și încurajează intrarea tinerilor în viața profesională prin intermediul unei politici active în relația cu sistemul educativ.

A. Licee: Învățământul Dual

Automobile Dacia se implică în dezvoltarea viitoarelor generații de specialiști încă din 2014 și încurajează inserția tinerilor în viața profesională. Pentru companie, învățământul profesional dual este o oportunitate de a

răspunde nevoii de competențe și calificări specifice industriei auto, o industrie complexă aflată în continuă schimbare.

Automobile Dacia a fost prima companie din județul Argeș care a încheiat parteneriate pentru susținerea învățământului profesional dual cu Liceul Tehnologic de Construcții Mașini Mioveni și Liceul Tehnologic Astra din Pitești.

În fiecare dintre aceste două licee a fost creată, în anul școlar 2018 - 2019, câte o clasă cu 30 de locuri și calificări diferite. În anii școlari 2019-2020, 2020-2021 și 2021- 2022 s-au alăturat 143 de elevi, respectiv 120 și 94 de elevi.

Începând cu anul școlar 2022-2023 s-a alăturat și cel de-al treilea liceu partener: Liceul Tehnologic Dacia Pitești, astfel în anii școlari 2022-2023 și 2023-2024 s-au alăturat 124, respectiv 69 de elevi.

În prezent, 209 elevi înscriși în învățământul profesional și dual sunt susținuți de către Automobile Dacia.

Elevii beneficiază de o bursă lunară de 400 lei și alte facilități. În plus, elevii care obțin rezultate bune pot accesa una dintre cele 5 burse suplimentare pentru fiecare an de studiu, pentru fiecare liceu, în valoare de 200 de lei fiecare.

Având ca scop îmbunătățirea programului de practică pentru elevii din învățământul dual, Dacia a răspuns apelului de proiecte finanțate prin fonduri europene prin Programul Operațional Capital Uman - POCU/633/6/14/ Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, prin depunerea proiectului „Build Your Future - Construiește-ți viitorul!”.

Astfel, Dacia a implementat în perioada 01.10.2020 - 11.06.2023 proiectul „Build Your Future – Construiește-ți viitorul!”, cod MySMIS POCU/633/6/14/131160. Proiectul a fost cofinanțat de Uniunea Europeană (UE) și de Statul Român din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, în baza contractului încheiat cu Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene în calitate de Autoritate de Management pentru Programul Operațional Capital Uman.

Obiectivul general al proiectului l-a reprezentat dezvoltarea sistemelor de învățare la locul de muncă (practica la angajator) pentru creșterea relevanței formării profesionale prin creșterea cu 405 a numărului stagiilor de practică desfășurate la angajator, cu accent pe învățământul dual și sectoarele economice cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligente ale economiei românești.

Rezultate atinse:

- La programele de practică organizate în cadrul proiectului au participat un număr de 271 elevi (elevi ISCED 2 și 3, nivel de calificare 3-4) care au fost înscriși în grupul-țintă (grad realizare 129%).
- Un număr de 173 elevi au fost consiliați și orientați pentru carieră, în conformitate cu legislația și metodologia în vigoare.
- S-au desfășurat în total 701 stagii de practică, însoțite de 701 caiete de practică și 671 adeverințe de practică (grad realizare 173%).
- Au fost certificate 196 persoane (elevi/ucenici), la încetarea calității de participant (grad realizare 122%).
- De asemenea, 137 elevi urmează în continuare alte programe de formare la încetarea calității de participant, în vreme ce 36 și-au găsit deja un loc de muncă.
- Din punctul de vedere al diversității de gen, în grupul-țintă au intrat 220 bărbați și 51 femei (grad realizare 182,5%) și 227 elevi din mediul rural și/sau etnie romă.

B. Programe și proiecte pentru studenți

Compania participă activ la dezvoltarea învățământului și la apropierea dintre mediul universitar și cel industrial. Prin acțiunile pe care le realizăm dorim să fim cât mai aproape de preocupările tinerilor și ale universităților, pentru a le împărtăși din cunoștințele noastre.

Între companie și Universitatea Națională de Științe și Tehnologie Politehnică București (UNSTPB), Centrul Universitar Pitești (CUP), Universitatea Valahia din Târgoviște, alte universități, consolidăm o cooperare care implică atât cadrele didactice, cât și studenții.

Obiectivele programelor noastre desfășurate cu universitățile sunt :

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

Programul „Technology Hub”, realizat în principal cu Universitatea din Pitești, Universitatea Valahia din Târgoviște și cu Universitatea Politehnică București, conține:

- Programul Uni-Partnerships, prin care oferim cunoaștere și material didactic universităților de profil, organizăm vizite și conferințe

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

- „She Drives Science”, prin care urmărim să creștem interesul tinerelor studente și absolvente pentru provocările unei profesii tehnice. În 2023 a avut loc ediția a 5-a. Proiectul va continua prin crearea „She Science Community”, o comunitate de tinere de viitor.
- „She Leads Tomorrow”, creat împreună cu Fundația Leaders, care transmite participantelor elemente de leadership. La a 3-a ediție, din 2023, desfășurată în premieră atât la București, cât și la Pitești, un număr de 55 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”. Colegi din Renault Group Romania au contribuit cu experiența personală la transmiterea primelor noțiuni de leadership către aceste zeci de tinere, în 2021, 2022 și în 2023.

Alte programe și proiecte:

„Drive Your Future”

Automobile Dacia și-a propus să creeze cadrul prin care tinerii care își doresc o carieră în Grup 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.

În 2023 am primit 169 studenți practicanți în diferite departamente, unde și-au aprofundat cunoștințele primite în facultăți și au învățat lucruri noi de la profesioniști cu experiență.

Ei au avut posibilitatea să se familiarizeze cu domeniul auto printr-o experiență unică de învățare. Aceștia au adus, prin entuziasmul lor, idei și perspective noi, având ocazia să-și pună amprenta asupra viitorului mobilității, alături de echipele de specialiști ai Automobile Dacia.

„Excellence @ Renault”

Programul „Excellence @ Renault” a continuat în anul universitar 2022-2023. El a constat în acordarea a 5 burse de excelență studenților de la Universitatea din Pitești, expresie a preocupării companiei pentru dezvoltarea talentelor provenite din comunitatea locală.

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.

În 2023 compania a fost prezentă la 28 de evenimente, la 5 universități (Universitatea Politehnică București, Universitatea Națională de Arte, Academia de Studii Economice București, Centrul Universitar Pitești și Universitatea din Târgoviște), în 3 localități (București, Pitești, Târgoviște). Peste 4.000 de studente și studenți au participat la evenimentele noastre, iar, din partea companiei, peste 200 de colegi au fost implicați.

Astfel, am organizat:

- Engineering Days – 6 zile de expoziție a Ingineriei Renault în 3 universități - Universitatea Politehnică București, Centrul Universitar Pitești și Universitatea din Târgoviște.

- She Drives Science 5 – Conferință dedicată tinerelor interesate de o carieră în tehnologie, care a avut loc pe 22 martie, la Dacia Business Center. Au participat 70 de tinere care au aflat de la colegile noastre din Inginerie, Fabricație și IT care sunt secretele succesului în automotive.
- She Leads Tomorrow 3 – a treia ediție a programului de leadership a adus laolaltă 55 de tinere studente și proaspăt absolvente din București și Pitești pentru sesiuni tip workshop despre valori personale, stiluri de comunicare, lucru în echipă, branding personal și inovație și implementarea unui proiect în comunitate.
- Prezentări ale meseriilor în cadrul universităților pentru a face cunoscute studenților oportunitățile din cadrul echipelor noastre.

De asemenea, compania a fost prezentă la cel mai mare târg de cariere, Angajatori de Top, la București (ediția de primăvară și cea de toamnă), cât și la târguri organizate de universități, precum Poli Jobs București, ASE Job Fair sau Career Hub Pitești.

În social media comunicarea a fost constantă, compania realizând un număr de 145 postări pe Facebook, Instagram și LinkedIn.

Conținutul a fost oferit de anunțurile pentru studenții practicanți, valorizarea colegilor noștri din diferite direcții, postări contextuale (11 februarie, 1 iunie, 25 decembrie, etc), campanii de comunicare pe axa Diversitate & Incluziune (8 Martie tot anul), campanii de recrutare (Engineer Your Career, IT Drives Cars, Drive Your Future), postări dedicate evenimentelor noastre (Engineering Days, She Leads Tomorrow, She Drives Science, prezentări la universități, Poli Jobs, Angajatori de Top).

Postările au oferit o imagine dinamică a companiei. Ca urmare, imaginea de angajator a companiei s-a îmbunătățit în 2023 față de 2022. 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 domeniul tehnice),
- Diversitate (poziționarea companiei ca un angajator de referință pentru femei) și Incluziune (prin acțiunile „Tu ai prejudecați?” și „Cunoaște-mă așa cum sunt”)
- Bine (activitățile de CSR ale companiei, prezente pe site-ul kilometrulbine).

Astfel, pe conturile social media Cariere Renault Group Romania am realizat în 2023 un număr de 446.000 de interacțiuni (engagement), un angajament dublu fata de 2022.

Pe Facebook Cariere, numărul de accesări a crescut de la 2,4 milioane în 2022 la 2,5 milioane în 2023. Numărul de urmăritori ai paginii a crescut de la 31.823 în 2022, la peste 32.000 în 2023.

3) ASPECTE LEGATE DE MEDIU

Automobile Dacia SA este un pilon de stabilitate economică, contribuind semnificativ la balanța comercială (de export) a României.

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

Raportul de sustenabilitate pentru anul 2023 oferă o analiză detaliată a performanței de mediu, unde an de an am reușit să reducem emisiile, consumul de energie electrică și apă.

Acest raport ilustrează angajamentul Grupului Renault față de practicile de sustenabilitate, cuprinzând aspecte precum eficiența energetică, reducerea emisiilor, gestionarea deșeurilor, biodiversitatea și calitatea solului.

Printre aspectele relevante ale raportului de sustenabilitate Automobile Dacia SA pentru anul 2023, 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. 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 Elementara 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 de la generarea lor 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 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.

Organismul de certificare SGS a efectuat în luna iunie auditul de recertificare a sistemului de management de mediu implementat în cadrul societății.

În urma misiunii de audit efectuată de către SGS, nu au fost emise neconformități (majore sau minore) și au fost identificate :

- 15 aspecte pozitive (Managementul schimbării implicat de proiectul HORSE în mod special la nivelul conformării cu cerințele legale de mediu; menținerea eficace a tuturor metodelor de animare și formare personal; proiecte concrete pentru creșterea eficienței energetice pe platforma Automobile Dacia S.A.: LoRa, Rov, Slipping Sopot, etc; audituri tematice și autoevaluări 8MR; modul rapid de reacție al personalului în cazul apariției oricărui tipuri de anomalii referitoare la sistemul de management de mediu; management eficace al deșeurilor; activitatea de determinări noxe; managementul substanțelor chimice periculoase, inclusiv activitatea ADR; multiple proiecte de comunicare internă și externă cu privire la performanța de mediu; competența personalului care gestionează sistemul de management de mediu, etc)
- 3 observații (Se va urmări îmbunătățirea modului de arhivare a dovezilor de instruire pentru situații de urgență; se va urmări îmbunătățirea înregistrării în Aplicația SAMFM a dovezilor de mentenanță preventivă; se va urmări creșterea conștientizării întregii echipe de la AIBI (DBC) cu privire la sistemul de management de mediu și la informațiile documentate asociate).
- 3 oportunități de îmbunătățire (Alt indicator pentru raportarea consumului de apă, care să țină cont de parametrii care-l influențează – DBC; ar fi utilă documentarea în Flash-urile de mediu și a rezultatelor pozitive ale acțiunilor 5S; ar fi utilă clarificarea aspectelor de mediu la nivel documentat pentru departamentele suport ca Aprovizionare, Engineering, APW, precum și asocierea acestora cu obiective relaționate cu activitatea proprie).

Prin implementarea unui sistem de management al mediului, Automobile Dacia SA și-a asumat o serie de responsabilități specifice:

- să contribuie la protejarea mediului înconjurător, prin stabilirea de obiective, îmbunătățirea performanțelor de mediu;
- asigurarea conformării cu legislația și alte cerințe specifice în vigoare;
- motivarea și implicarea personalului din cadrul organizației, prin aderarea la principii și preocupări legate de mediu (trierea deșeurilor, reducerea consumului de apă și energie electrică, etc).

2. Evaluarea conformării cu legislația în domeniu

6 autorizații de mediu / autorizații integrate de mediu (Automobile Dacia SA, ILN, CPS Oarja, Matrițe, Davidești, DBC)	prin care sunt autorizate toate activitățile societății din punct de vedere al protecției mediului
5 autorizații de gospodărire a apelor (Automobile Dacia SA, CPS Oarja, Matrițe, Davidești, DBC)	privind alimentarea cu apa și evacuarea de ape uzate

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.

În anul 2023 a fost finalizată documentația privind stabilirea celor mai bune tehnici disponibile (BAT), cu nivelurile de emisie asociate acestora, în vederea obținerii autorizației integrate de mediu pentru SC Automobile Dacia SA.

În anul 2023 au fost efectuate un număr de 14 inspecții externe de către structurile de control din cadrul Gărzii Naționale de Mediu și Administrației Naționale a Apelor Romane. Acestea nu au aplicat sancțiuni, dar au fost dispuse măsuri, la care societatea a răspuns în termenul impus prin raportul de inspecție.

3. Gestionarea deșeurilor

Impactul pe care deșeurile îl au asupra mediului reprezintă o problemă acută atât la nivel național, cât și internațional.

Societatea noastră și-a propus să reducă cantitatea de deșeurii generate, în conformitate cu legislația și reglementările de mediu aplicabile. Pentru a gestiona deșeurile în mod responsabil, folosim parteneri autorizați, urmărind o ierarhie de priorități, începând cu prevenirea generării deșeurilor acolo unde este posibil, urmată de reutilizare, valorificare și reciclare și, în sfârșit, ca ultimă soluție, eliminarea în siguranță, conform celor mai bune practici acceptate la nivel internațional

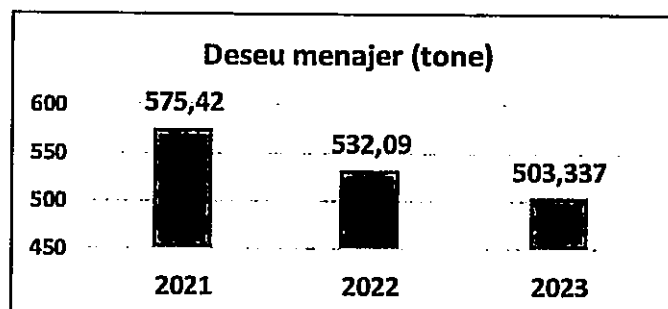
Cantitatea totală de deșeurii generată la nivelul societății în 2023 a fost de 117.544,5 tone. Din această cantitate 113.424,1 tone au fost valorificate și 4.120,4 tone au fost eliminate.

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

Astfel, societatea noastră monitorizează gestionarea corespunzătoare a deșeurilor, prin realizarea unor acțiuni specifice care au în vedere :

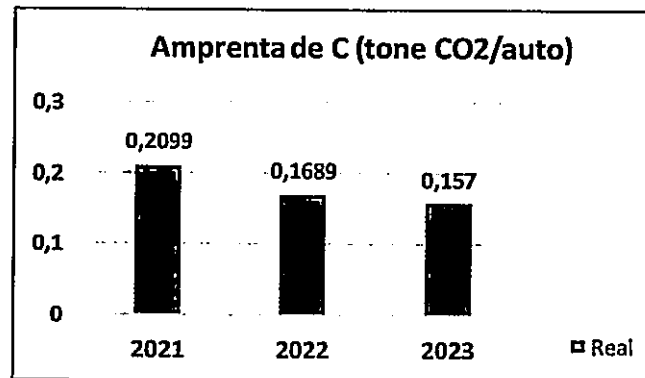
- colectarea selectivă a tuturor deșeurilor generate, periculoase și nepericuloase;
- depozitarea corespunzătoare a deșeurilor, astfel încât să nu fie afectați factorii de mediu – aer, apă și sol;
- efectuarea de analize specifice pentru identificarea tipului de deșeu;
- eliminarea deșeurilor prin predarea periodică a acestora către societăți autorizate, în baza contractelor încheiate.

Așadar, prin realizarea acestor acțiuni cantitatea de deșeu menajer s-a redus cu 5,4%, iar cifra de afaceri în anul 2023 a fost de 33,8 M€.

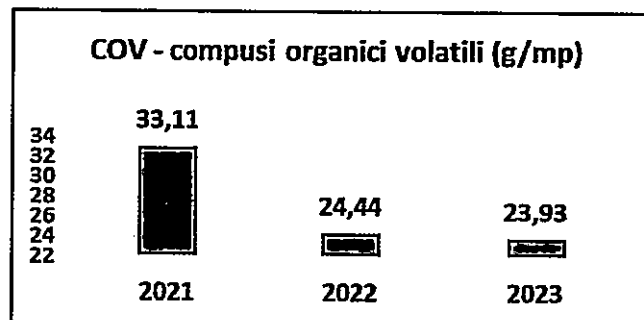


4. Gestionarea emisiilor de gaze cu efect de sera (GES)

Schimbările climatice aduc un impact semnificativ în toate activitățile economice din întreaga lume. Ne propunem să acordăm o atenție sporită impactului negativ pe care l-am putea genera asupra mediului înconjurător, motiv pentru care am realizat calculul amprentei de carbon (C). Astfel, putem să ne formăm o imagine clară a situației în care ne aflăm și ne 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 implementate în platforma industrială 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 7,04% în anul 2023.



Poluanții atmosferici, alții decât GES, pot afecta calitatea aerului și pot avea efecte adverse asupra oamenilor. Pentru a preveni astfel de efecte adverse, fiecare autorizație de mediu include limite de emisie bazate pe legislația locală sau UE, precum și un sistem de monitorizare și raportare. Poluanții atmosferici, alții decât GES includ SO₂, NO_x, CO, pulberi totale, formaldehida, compuși organici volatili (COV). Reducerea emisiilor de compuși organici volatili cu 2,08% s-a realizat prin amplasarea unui incinerator pentru solvenți la departamentul Vopsitorie și găsirea unor soluții privind utilizarea în procesele de producție a materiilor prime cu impact mai scăzut asupra mediului (ex: înlocuire produse de vopsire pe bază de solvenți (suncorite) cu vopsele pe bază de apă).



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 incipient de dezvoltare a proiectelor măsuri de evitare, pe cât posibil, a impactului asupra biodiversității. Pe amplasamentul Dacia a fost realizat un pre-diagnostic ecologic de evaluare a biodiversității prezente pentru a oferi astfel cele mai bune sfaturi posibile cu privire la dezvoltarea acesteia. Pe platforma Dacia s-au realizat investigații sol și apă subterană în vederea stabilirii impactului activității societății asupra solului și pânzei freatice (ex: asigurare securitate fizica a piezometrelor din afara amplasamentului prin montarea unui al doilea nivel de securitate).

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.

Consumul de energie este centralizat și monitorizat.

Automobile Dacia SA utilizează energie regenerabilă.

Derulăm investiții (încălzire, ventilație și aer condiționat), automatizări, iluminat cu consum redus de energie (LED), amplasarea de panouri fotovoltaice (acoperire 14% din consumul de electricitate al platformei Dacia).

Compania a implementat o serie de măsuri pentru reducerea consumului de energie electrică și gaz cu 1,7%:

- acțiuni de optimizări consum de energie specifice departamentului Vopsitorie;
- automatizarea aspirației de noxe în timpul pauzelor în atelierele de fabricație;
- optimizarea managementului producției de aer comprimat.

Aceste inițiative demonstrează angajamentul Automobile Dacia S.A. în promovare a sustenabilității și eficienței energetice.

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

În anul 2023 s-a utilizat o cantitate de 932.547 mc de apă potabilă și s-a evacuat o cantitate de 414.507 mc apă uzată menajeră și 773.960 mc apă uzată industrială.

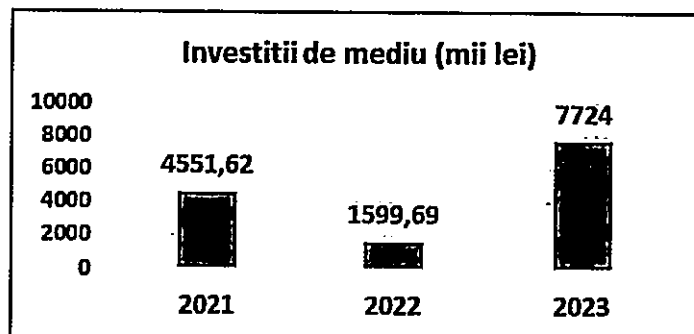
În anul 2023, în urma monitorizărilor parametrilor de calitate a apei, nu s-au înregistrat abateri sau depășiri ale valorilor limită legale prevăzute în autorizația de gospodărire a apelor.

Ne-am propus să reducem consumul de apă, iar la finalul anului 2023 s-a obținut o reducere a acestuia cu 0,9%.

Obiectivele cheie ale activităților de management al apei sunt reducerea consumului de apă, utilizarea eficientă a resurselor de apă (reutilizarea și recircularea apei) și epurarea adecvată a apelor uzate.

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 subterană.

7. Evoluția valorii investițiilor de mediu în ultimii trei ani a fost următoarea :



Suntem mândri să fim o companie care promovează soluții sustenabile. Efortul de a proteja mediul este un lucru susținut în fiecare etapă a ciclurilor de viață ale produselor noastre.

4) ASPECTE LEGATE DE TRANSPARENTĂ 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 2021) și o Cartă de Etică (revizuită în 2022).
- **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 2023, 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 corospondent de etică.

În anul 2023, 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.

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 a investigat o posibilă implicare a Companiei (alături de Renault Commercial Roumanie SRL, RCI Broker de Asigurare SRL și alții) în coordonarea comportamentului Asociației Concesionarilor Dacia, Renault, Nissan din România – ACODAREN – și al membrilor acesteia în ceea ce privește stabilirea tarifelor, reducerilor și altor condiții de tranzacționare cu societățile de asigurări. Conform documentelor la care am avut acces, în ședința de deliberare din data de 19.12.2022 privind investigația declanșată prin Ordinul Președintelui Consiliului Concurenței nr. 118/28.02.2017, extinsă prin Ordinul Președintelui Consiliului Concurenței nr. 289/13.03.2019, pe piața serviciilor de întreținere și reparare a autovehiculelor din România, investigația a fost închisă față de Automobile-Dacia S.A., întrucât aceasta nu a condus la descoperirea unor dovezi suficiente privind încălcarea legii, care să justifice impunerea de măsuri sau sancțiuni de către Consiliul Concurenței.

O formare on-line specifică și obligatorie antitrust a fost atribuită salariaților începând cu data de 14.11.2023, cu termen de finalizare 31.12.2023.

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 anual, indicând dacă se află sau nu într-o situație de conflict de interese.

Formarea on-line specifică, intitulată „*Gestionarea conflictelor de interese*”, atribuită salariaților în anul 2023, era realizată de peste 94% din personal la 01.11.2023.

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 Politică „Zero Discriminare“. În decembrie 2022 politica a completat Regulamentul Intern al Automobile-Dacia S.A., după informarea tuturor salariaților prin intermediul reprezentanților sindicali, potrivit prevederilor Codului Muncii.

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.

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 2023” (incluzând raportul financiar anual pentru 2023, aprobat de către Consiliul de Administrație al Grupului, în data de 14.02.2024), capitolul 2.2.3, accesibil începând cu 14 februarie 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 2023” este întocmit conform reglementărilor în vigoare și a fost depus, în data de 14.03.2024, la AMF (L'Autorité des marchés financiers / Autoritatea Piețelor Financiare), în calitate sa de autoritate competentă conform regulamentului (UE) nr. 2017/1129, fără aprobare prealabilă (conform art. 9) 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, actualizate prin OMFP 1938/2016 din 17 august 2016).

Consiliul de Administrație

PREȘEDINTE,
DENIS VINCENT LE VOT



9 Aprilie 2024