

S.C. Automobile DACIA S.A.

Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciara

31 decembrie 2020

CUPRINS

DECLARATIA NEFINANCIARA	3
1. Aspecte sociale si de personal	3
2. Aspecte legate de mediu	7
3. Aspecte legate de transparenta si etica	10

DECLARATIA NEFINANCIARA

1) ASPECTE SOCIALE SI DE PERSONAL

SĂNĂTATEA, SECURITATEA ȘI CALITATEA VIEȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Politica societății privind Sănătatea, Securitatea și Condițiile de muncă se înscrie în cadrul Declarației Grupului Renault referitoare la Drepturile Sociale Fundamentale, document semnat la 12 octombrie 2014.

Păstrarea stării de sănătate, ameliorarea securității și asigurarea de condiții de muncă motivante pentru angajații Dacia constituie un obiectiv prioritar și permanent.

În contextul pandemiei COVID-19, acest deziderat a fost reafirmat. În plus, un pachet suplimentar de măsuri de protecție, înscris într-un nou standard, dedicat protecției personalului, a fost pus în practică încă din martie 2020. Punerea în practică, formarea și acompanierea salariaților noștri pentru respectarea cu strictețe a acestui standard, bazat pe 11 principii corespunzătoare fiecărei etape a activității industriale, dar și a celor auxiliare, a devenit prioritatea numărul 1 în societățile Grupului Renault în România.

Prin prevenirea riscurilor și aplicarea regulilor întreprinderii, sistemul de management proactiv în materie de sănătate și securitate se bazează pe:

- conformitatea cu exigențele legislative în materie de sănătate și securitate în muncă;
- standard de protecție anti COVID-19, precum și a materialelor necesare,
- asigurarea realizării pentru fiecare angajat a materialelor informative și a formărilor pe securitate;
- cunoașterea și respectarea celor „10 Reguli de bază ale securității în muncă” de către fiecare angajat;
- identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și punerea în practică a măsurilor de prevenire;
- detectarea situațiilor de „aproape de accident” și tratarea lor, precum și semnalarea de către persoana implicată a cazurilor de „incident” sau „aproape de accident”;
- standardizarea măsurilor de prevenire în caz de „accident”, „incident” sau de „aproape de accident”;
- integrarea ergonomiei în cadrul proiectelor și activităților de producție.

Societatea consideră că, dintre toate prioritățile, securitatea este pe primul loc.

Managementul Automobile Dacia cere fiecărui salariat să se angajeze (alături de management) la punerea în practică a acestei politici, care are ca obiectiv să păstreze sănătatea, să îmbunătățească securitatea și să propună un cadru de muncă motivant fiecărui angajat Dacia.

Pe 9 iulie 2019, Grupul Renault, Comitetul Grupului Renault și Global Union IndustriALL au semnat un nou acord-cadru mondial, „Să construim împreună lumea muncii în cadrul Grupului Renault”, pentru a pregăti evoluția muncii, atât din punct de vedere economic, tehnologic, cât și social. Făcând parte din Grupul Renault, Automobile Dacia a aderat automat la acest acord-cadru mondial cu privire la evoluția vieții la locul de muncă.

Noul acord vine să completeze acordul-cadru mondial semnat pe 2 iulie 2013, „Să ne implicăm împreună pentru o creștere și o dezvoltare durabilă” și este parte integrantă a strategiei Grupului Renault de dezvoltare durabilă și de competitivitate.

Acesta se aplică în toate entitățile Grupului Renault și are la bază cinci piloni fundamentale:

- Un dialog despre evoluția lumii muncii;
- Un sistem de management colaborativ;
- Un angajament durabil pentru incluziune;
- Un echilibru între viața profesională și viața personală;
- Adaptarea cadrului de lucru.

**Comitetul Grupului Renault, creat în 1993, este o instanță:*

- unică de reprezentare a tuturor salariaților Grupului Renault la nivel mondial și este format din reprezentanții direcției generale și din reprezentanții salariaților provenind din diferitele țări în care este prezent Renault (40 de membri reprezentând 26 de țări), care se reunește în fiecare an.

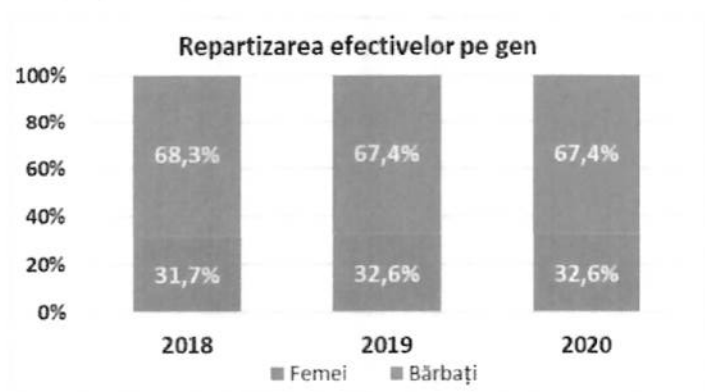
- transnațională de informare și de dialog social la nivelul întregului grup, în care informarea și dialogul social vizează orientările strategice ale grupului și evoluțiile sale majore din domeniul economic, comercial, financiar, social, societal și al mediului.

**IndustriALL Global Union: federație sindicală mondială cu reprezentativitate importantă, mai ales în metalurgie.

DEZVOLTAREA DE TALENTE, PROMOVAREA DIVERSITĂȚII ȘI SUSȚINEREA CALITĂȚII MANAGEMENTULUI

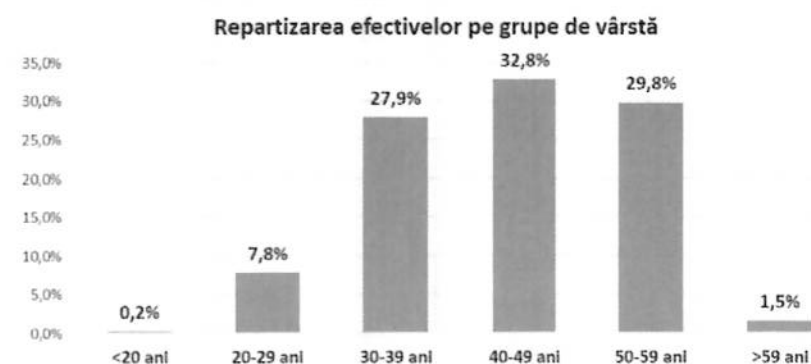
Diversitatea femeii-bărbați în întreprindere

În 2020, ponderea femeilor în efectivele totale ale Automobile Dacia s-a menținut la 32,6%, la nivelul anului 2019, față de 31,7% în 2018.



Valorizarea talentelor la orice vârstă

Repartizarea efectivelor Dacia pe grupe de vârstă la sfârșitul anului 2020 rămâne relativ echilibrată : 8% au mai puțin de 30 de ani, 27,9% au între 30 și 39 de ani, 32,8% au între 40 și 50 de ani și 31,3% au peste 50 de ani.



Relațiile cu școlile și universitățile

Educația este una dintre axele prioritare ale Automobile Dacia, ea regăsindu-se și în setul de priorități la nivelul întregii industrii auto din România. În acest sens, Automobile Dacia dezvoltă parteneriate pe termen lung cu principalele universități din România. 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.

Obiectivele acestei politici sunt:

- să îi sensibilizeze pe studenți cu privire la meseriile din domeniul auto;
- să contribuie la formarea profesională a tinerilor;
- să informeze universitățile despre necesitățile pe termen lung ale companiei în legătură cu o serie de cunoștințe de bază pe care trebuie să le aibă tinerii.

A. Programe pentru studenți

Automobile Dacia susține de peste 18 ani sistemul educațional românesc, prin parteneriatele încheiate cu universități din țară și participă activ la dezvoltarea competențelor profesionale care să asigure tinerilor o integrare reușită la viitorul loc de muncă.

Programul de burse private „Excellence@Renault”

În vederea susținerii studenților cu potențial, împreună cu cadrele didactice ale Universității din Pitești, începând din 2020, Automobile Dacia a demarat programul Excellence@Renault, prin acordarea a 11 burse de excelență lunare în valoare de câte 1.000 lei, pe durata anului universitar, studenților care obțin rezultate academice bune și care sunt preocupați de dezvoltarea profesională și personală. De asemenea, bursierii beneficiază de câte o sesiune de orientare în carieră cu manageri, pentru a le facilita cunoașterea domeniului auto și a noilor tehnologii, dar și pentru dezvoltarea competențelor de lucru în echipă, rezolvarea de probleme complexe și autonomie.

Programul de stagii de practică pentru studenți „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 acest sens, pentru noua generație, a fost creat în 2002 programul de stagii „Drive Your Future”, prin intermediul căruia, până în prezent, s-au format aproximativ 2.400 de studenți, dintre care 86 în 2020. 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.

Programul de webinarii pentru studenți „Employability Webinars”

În 2020, Automobile Dacia a lansat o serie de webinarii dedicate studenților și masteranzilor, pentru a crește nivelul de angajabilitate al acestora. Primele teme abordate din acest program au fost: „Fresh Graduate. Where do I go from here? / Proaspăt absolvent; unde merg de aici?” (orientare în carieră și pregătirea pentru interviul de angajare), „Reinvent your time/Reinventează-ți timpul” (managementul timpului și setarea priorităților), și „Cum se construiește un automobil”. În 2020, au avut loc 7 webinarii, la care au participat 170 de studenți și masteranzi.

B. Programe pentru elevi

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 pentru a răspunde nevoii de competențe și calificări specifice industriei auto, o industrie complexă aflată în continuă schimbare. Compania a încheiat în 2014 un protocol de parteneriat cu Inspectoratul Școlar Județean Argeș și cu Primăria Mioveni pentru înființarea și susținerea unor clase de învățământ profesional cu profil mecanic, în cadrul Liceului Tehnologic de Construcții Mașini Mioveni.

Automobile Dacia a fost prima companie din județul Argeș care a încheiat parteneriate pentru susținerea învățământului profesional dual cu Liceul Tehnologic Construcții Mașini Mioveni și Liceul Tehnologic Astra din Pitești. În fiecare dintre aceste doua licee a fost creată, în anul școlar 2018 – 2019, câte o clasă cu 30 de locuri și calificări diferite. În anii școlari 2019-2020 și 2020-2021, s-au alăturat alți 143, respectiv 119 elevi noi în cadrul celor 2 scoli partener, ajungându-se astfel la 320 elevi înscriși în învățământul profesional și dual 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, 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!”. Proiectul a fost selectat, iar contractul de finanțare a fost semnat în octombrie 2020 pentru o valoare totală de 475.950 euro, din care 95% valoare nerambursabilă.

Concursul de robotică Nextlab.Tech

Automobile Dacia, împreună cu Fundația Groupe Renault România, a sprijinit 147 de elevi de la școli și licee din Argeș, care au intrat în competiția Nextlab.Tech – ediția din 2020. Acesta este cel mai mare concurs de robotică din România, destinat elevilor din clasele II-IX. Elevii înscriși în concurs învață să programeze roboți (bazați pe Arduino) și beneficiază de cursuri gratuite susținute de profesori universitari din domeniul informaticii, prin webinarii.

Elevii care s-au calificat în finala concursului au participat în regim online la una din cele două probe de concurs, Line Follower Basic și Line Follower Advanced, în perioada 15-29 decembrie 2020. Elevii din învățământul profesional și tehnic au beneficiat de o secțiune dedicată.

Prin intermediul acestui concurs, elevii au învățat trans-disciplinar programare, robotică, fizică, matematică, electronică, tehnologie și multe altele, având ocazia să pună bazele pregătirii pentru meseriile Industriei 4.0.

Trei dintre liceele susținute de către Automobile Dacia s-au clasat în primele 10 locuri în topul școlilor participante. Este vorba de Liceul Tehnologic Astra din Pitești (locul 4), care a avut 7 participanți, Liceul Teoretic Iulia Zamfirescu din Mioveni (locul 8), cu 6 participanți și Liceul Tehnologic Construcții de Mașini Mioveni (locul 10), cu 5 participanți.

RECRUTAREA & ATRAGEREA DE NOI TALENTE

Anul 2020 a fost marcat de criza sanitară, care a impactat industria auto și a dus la reduceri importante ale angajărilor, Automobile Dacia concentrându-se pe retenția și dezvoltarea talentelor interne, pentru a susține business-ul. Totodată, pentru a răspunde nevoilor de business, în producție a fost înregistrată ajustarea de efective raportată la volumele de fabricație.

Valorizarea imaginii Dacia ca angajator de referință

Un brand de angajator puternic este un catalizator pentru strategia de recrutare și, de aceea, obiectivul global al întreprinderii se bazează pe definirea și promovarea unei promisiuni de angajator, exprimată prin mesajul global „*Move Our World Forward*”. Această promisiune pune în evidență beneficiile pentru candidat și prioritățile companiei în legătură directă cu obiectivele de business.

În 2020, întreprinderea a continuat să prezinte și dimensiunile esențiale așteptate de la profilurile pe care dorește să le atragă în organizație : « Mobil », « Conectat » și « Autonom ».

În mediul digital, compania a comunicat pe Facebook despre angajați care fac lucruri deosebite („În lumina reflectoarelor”), despre pasiunile oamenilor, telemuncă, despre stagiați, despre evenimentele web organizate mai ales pentru studenți, despre acțiunile de responsabilitate socială corporativă, despre proiectele noastre. Acest lucru a oferit o imagine autentică a Grupului.

Pe Instagram, compania a comunicat despre pasiunile angajaților, stagiați, învățământul dual, webinarile organizate pentru studenți și inițiativele de responsabilitate socială corporativă „Mobilize”.

La sfârșitul lui 2020 erau 31494 urmăritori pe contul Facebook Cariere Groupe Renault Romania și 1497 urmăritori pe Instagram.

În 2020, Groupe Renault România s-a clasat pe locul 10 în topul „Cei mai doriți angajatori 2020” la nivel național și pe locul 6 în rândul populației de specialiști din domeniul tehnologiei (Inginerie și IT). Cercetarea a plasat Grupul Renault Romania pe locul 11 la categoria absolvenți, pe locul 6 la categoria celor cu mai puțin de un an de experiență de muncă, pe locul 8 la categoria Juniori (1-3 ani experiență) și pe locul 7 la categoria Experimentați (peste 3 ani de experiență). Studiul este realizat anual de către Catalyst Solutions și reprezintă cel mai complex instrument de referință din piață, care măsoară nivelul de atractivitate a angajatorilor din România; cercetarea oferă o înțelegere a comportamentului candidaților și așteptările acestora în raport cu angajatorii locali. Studiul a fost desfășurat în perioada februarie-mai 2020, pe un eșantion de 19.281 respondenți. Numărul de respondenți este format din candidați cu studii superioare, atât juniori, cât și candidați cu experiență din toată țara, cu profil Business, IT&C, Inginerie, Științe Sociale și Medical/Farma.

Performanță și Talent Management

Strategia și politicile de Performanță și Talent Management răspund și sunt în continuă adaptare la noile noastre provocări de business. Ele au ca scop asigurarea planurilor de succesiune prin identificarea și dezvoltarea talentelor, ținând cont de diversitate și incluziune. Urmărirea planurilor de succesiune (cantitativa – plan de

succesiune pentru fiecare poziție cheie și calitativa – diversitatea succesorilor) asigură continuitatea și sprijină dezvoltarea durabilă.

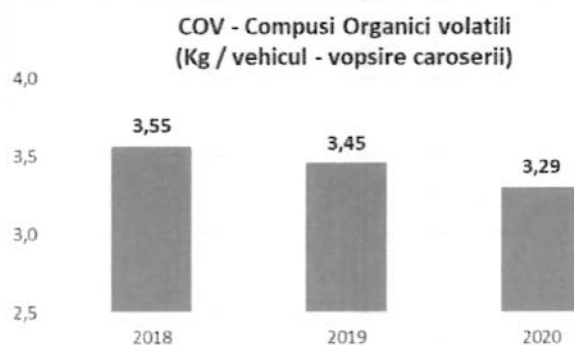
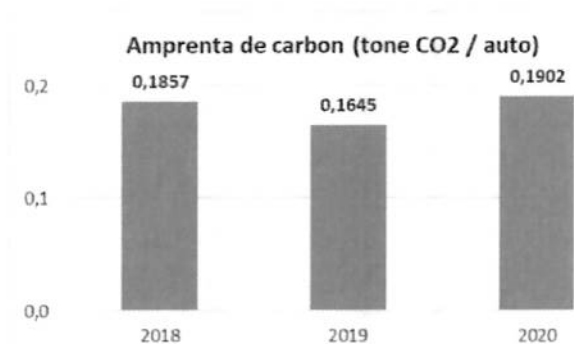
Societatea susține dezvoltarea talentelor pe tot parcursul activității, prin oportunități de dezvoltare precum: programe de formare specifice, noi responsabilități în perimetre cu activitate diferită, grupuri de lucru în transversal, mentoring/coaching. Toate aceste acțiuni sunt transformate în planuri de dezvoltare și orientări de carieră.

2) ASPECTE LEGATE DE MEDIU

Politica de mediu a Automobile Dacia S.A. în 2020 este în coerență cu politica de mediu a Grupului Renault. Angajamentul Grupului Renault România și Dacia se bazează pe următoarele principii majore:

1. **Prevenirea și reducerea continuă a amprentei de mediu** și a impacturilor sanitare ale activităților noastre care contribuie la competitivitatea Grupului Renault și la protejarea activelor sale materiale și nemateriale, prin:

- Optimizarea consumurilor energetice și a emisiilor de carbon;



În anul 2020 au fost făcute demersurile necesare pentru aderarea în schema 4 (2021-2030) și s-a aprobat cu succes dosarul în vederea alocării cu titlu gratuit a certificatelor de emisie CO₂.

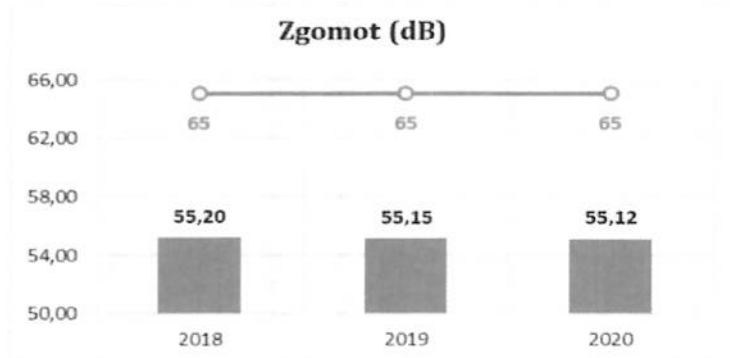
- Utilizarea adecvată a materiilor prime;

Toate materiile prime sunt depozitate conform normelor specifice fiecărui material, fișelor tehnice de securitate în condiții de siguranță pentru personal și pentru mediu. Diferitele tipuri de materii prime sunt depozitate pe categorii în spații special amenajate pentru a permite alimentarea controlată cu materii prime în funcție de caracteristicile produselor finite.

- Reducerea la sursă și maximizarea valorificării deșeurilor;

Automobile Dacia are implementat un sistem de gestionare a deșeurilor rezultate din procesul de producție. Gestionarea deșeurilor cuprinde toate activitățile de colectare, transport, tratare, valorificare și eliminare a deșeurilor, inclusiv monitorizarea acestor operațiuni.

- Prevenirea contaminării solului și a apelor subterane:
Toate boxele destinate depozitarii temporare a deșeurilor generate de către departamente, precum și solul deteriorat din interiorul departamentelor, care au avut cotații sol nefavorabile, au fost placate (aduse în conformitate) sau vopsite cu rășină epoxidică, pentru eliminarea riscului de poluare a solului, respectând prevederile Ghidului de prevenire poluare sol Renault.
- Ținerea sub control a consumului de apă și a evacuărilor apoase în mediul acvatic:
Toate evacuările în râul Doamnei, respectiv râul Argeșel, realizate în 2020 au fost conforme legislației în vigoare.
- Prevenirea poluărilor accidentale:
Automobile Dacia are întocmit și actualizat periodic un Plan de prevenire și combatere poluărilor accidentale, în care este precizat modul de acțiune în caz de producere a unei poluări accidentale sau a unui eveniment care poate conduce la poluarea surselor de apă.
În anul 2020 s-au luat toate măsurile necesare pentru prevenirea eficientă a poluării, în special prin recurgerea la cele mai bune tehnici disponibile.
- Reducerea noxelor sonore și olfactive:
Activitățile de pe amplasament nu produc zgomot care să depășească limitele de zgomot impuse de legislația în vigoare. Toate utilajele și instalațiile care produc zgomot și/sau vibrații sunt menținute în buna stare de funcționare. Totodată, este vizată și limitarea nivelului de zgomot către exteriorul amplasamentului.



- Ținerea sub control a riscului chimic:
Produsele chimice toxice și periculoase sunt păstrate în magazine special amenajate, supravegheate, în ambalaje originale și rezervoare speciale și protejate în funcție de caracteristicile fizice și chimice, păstrându-se o evidență strictă a cantităților existente în magazine și utilizate în procesul tehnologic, respectiv laboratoare, respectându-se instrucțiunile de lucru și legislația în vigoare.
- Punerea în practică a unor soluții optime de transport al salariaților.

2. **Aplicarea unui sistem de management de mediu certificat ISO 14001:2015**, în vederea asigurării ameliorării continue a performanțelor de mediu și conformării la reglementările și angajamentele voluntare ale Grupului Renault. Ca rezultate putem enumera :

- Auditul Sistemului de Management de Mediu Dacia de recertificare ISO 14001/2015 s-a finalizat fără neconformități (minore sau majore),
- 15 inspecții ale Gărzii de Mediu și Apele Române - fără sancțiuni
- Reducerea cantității de deșeuri periculoase cu 12%
- Reducerea COV cu 7,3%
- Rezultatul auditului comisarilor KPMG Franța ai Curții de Conturi pentru datele din Tabloul de Bord 2020 al Dacia, fără neconformități identificate

3. **Sensibilizarea colaboratorilor săi asupra problemelor de mediu și comunicarea performanțelor sale.** Pentru atingerea acestor obiective, Dacia definește în fiecare an propriul Program de Mediu și mijloacele asociate, în coerență cu Schema Directoare și cu aspectele semnificative de mediu.

Automobile Dacia se angajează să aplice această politică și încurajează toate persoanele care lucrează pentru sau în numele companiei să colaboreze la punerea sa în aplicare.

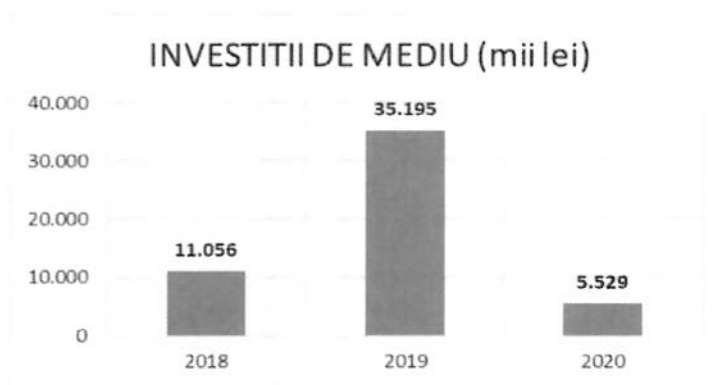
Automobile Dacia deține autorizația integrată de mediu nr. 18 din data de 01/11/2017 și nu are obligații de conformare.

În anul 2020, **managementul de mediu** de la Dacia a avut în vedere prevenirea poluărilor accidentale concomitent cu diminuarea impacturilor asupra mediului.

În acest context, investițiile de mediu în anul 2020 în valoare de peste 5.529,25 mii lei au urmărit diminuarea efectelor negative a activității Dacia asupra mediului, acest lucru reflectându-se în lucrările realizate pentru:

- Economisirea resurselor naturale: modernizare puncte termice și transformatoare electrice, reducere consum de energie electrică, modernizare / fiabilizare rețea de apă pentru incendii;
- Implementare zone de stocare deșeuri, recuperare uleiuri;
- Modernizare centrale de ventilație, modernizare instalații aspirație noxe;
- Modernizare turnuri de răcire, modernizare sistem evacuare ape uzate;
- Protejare sol: refacere/betonare placare cu tablă zone de stocare deșeuri și paturi de uscare, achiziție tăvi de retenție.

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



În perioada 25.05 - 29.05.2020, pe platforma Dacia, la Centrul Logistic AILN, Depozitul de deșeuri de la Davidești, Matrițe Dacia și Centrul de Piese de Schimb de la Oarja s-a derulat auditul de recertificare SMM pe standardul ISO 14001:2015.

Auditorii au recertificat faptul că Sistemul de Management de Mediu este conform cu exigențele normei ISO 14001:2015, remarcând progresul în ceea ce privește implicarea, standardizarea, curățenia generală, preocuparea pentru conformare cu cerințele legale și de siguranță, reactivitatea tuturor celor implicați, dar și faptul că Sistemul de Management de Mediu este eficace.

Auditorii SGS au remarcat în Automobile Dacia:

- Structura eficace de control mediu prin corespondenții de mediu existenți în departamentele auditate
- Competența personalului, contribuția în cadrul SMM și focalizarea pe îndeplinirea cerințelor SMM.
- Măsurile aplicate pentru gestionarea situației create de pandemia COVID19 ilustrează aplicarea conceptului de *business continuity*, cu detalii referitoare la mediu, implicând totodată o importantă alocare de resurse.
- Multiple dovezi de leadership, aplicat în mod special pentru conștientizarea personalului intern.
- Complexa analiză a riscului pentru evaluarea nevoilor părților interesate
- Responsabilități amplu documentate pentru gestionarea Sistemului de Management de Mediu (SMM), asociate cu obiective individuale și evaluarea performanței
- Analiza riscului la nivel de procese de sistem realizată prin SWOT, urmată de planuri de acțiuni concrete (Program de management de mediu)
- Preocuparea Serviciului de Mediu pentru extragerea din cerințele legale și evoluția acestora a principalelor riscuri asociate și propunerea de acțiuni concrete la nivel tehnologic, cu caracter preventiv, pentru care managementul trebuie să ia în calcul din timp alocarea de resurse considerabile inclusiv pentru validarea tehnică a caietelor de sarcini

- Trasabilitate completa între rezultatele ECORISQUE 2018 (cu demararea reevaluării periodice și cu includerea și a proceselor suport), Listele de aspecte de mediu, Măsurile aplicabile din Programul de mediu și Obiectivele de mediu la nivel de UEL, ce respecta cadrul general al Politicii pentru mediu
- Obiectivul de prevenire a generării deșeurilor promovat de Legea 211/2011 este îndeplinit prin stabilirea de obiective la nivel de UEL referitoare la scăderea cantității de deșeuri (menajere, periculoase) generate în activitatea recurentă.
- Sistem eficace de asigurare a competenței personalului cu privire la componentele sistemului de management de mediu, atât pentru întregul personal (atât de pregătire a angajaților noi, cât și de împășpătare a cunoștințelor pentru vechii salariați), cât și pentru corespondenții de mediu.
- Instrumente multiple de comunicare și conștientizare cu privire la prevederile SMM (Flash mediu, GEMBA, DOJO, broșură cu 10 reguli, Forex, reuniuni săptămânale și lunare de analiza performanței); conștientizarea pune accent pe consecințele neconformării cu măsurile de control operațional: încălcarea obligației de conformare cu impact financiar (amenzi) ori chiar cu perspectiva afectării activității de business.
- Bun control al informațiilor documentate
- Bun control operațional, complex documentat, în raport cu prestatorii de servicii pe amplasament, pentru alți furnizori de servicii
- Întreaga activitate de măsurare și monitorizare performante de mediu pentru toate aspectele semnificative : deșeuri, substanțe periculoase, emisii, sol, zgomot, Legionella, apa uzată, management resurse (energie, apă, combustibil), dar și apa potabilă
- Recentul efort de tranziție la SR EN ISO/IEC 17025 :2018 pentru acreditarea Laboratorului de teste apă potabilă, dar și acreditarea Laboratorului de teste apă uzată – acțiuni care dau deplina credibilitate rezultatelor măsurării și monitorizării acestor aspecte de mediu.
- Rezultatele foarte bune ale evaluărilor externe referitoare la conformarea cu cerințele legale
- În Benchmarkingul prezentat de Grup se remarcă performanța înaltă pentru respectarea REACH și utilizarea substanțelor PR1 cu derogare 100% este o dovadă reală a îndeplinirii unuia dintre obiectivele fundamentale a Legii 211/2011 : scăderea gradului de pericolozitate al substanțelor chimice utilizate pe amplasament
- Buna monitorizare a consumului de resurse (ex : apă, energie), cu transmitere informații către utilizatori referitoare la eventuale pierderi, pentru tratarea prin acțiuni de îmbunătățire.
- Amplitudinea rețelei de contorizare de pe amplasament
- Analiza de mediu efectuată atât la nivel de companie, cât și la nivelul UEL, cu structura similară, în corespondență cu cerințele Standardului ISO 14001 :2015
- Preocuparea pentru „cost saving” în procesul de mentenanță, prin proiecte (ex: digitalizare pentru eliminarea vibrațiilor) și activități concrete (ex: expertizare reparații echipamente – cu impact asupra prelungirii ciclului de viață al echipamentelor).
- Implicarea laboratorului toxicologie la un înalt nivel științific în parteneriatul cu un furnizor de produs biocid – studii, dezvoltare produs și analize pentru ca acesta să obțină autorizarea Institutului Cantacuzino în vederea comercializării pe perioada stării de urgență.
- În cadrul CPS Oarja s-a luat inițiativa înlocuirii kiturilor de ambalare formate din paleti de lemn și cutii de carton cu cutii de plastic returnabile pentru activitatea de expediții România.
- Bun control operațional la nivel de gestiune deșeuri și management substanțe periculoase la nivelul tuturor locațiilor
- Spații curate, bine marcate și întreținute.

3) ASPECTE LEGATE DE TRANSPARENȚA ȘI ETICA (respectarea drepturilor omului și combaterea corupției și a dării de mita)

Automobile Dacia respectă legislația română în materie și, în plus, a implementat în cursul anului 2018, dispozitivele de prevenție și tratare a cazurilor de corupție sau a altor încălcări ale eticii prevăzute de legislația franceză (Legea Sapin 2). În 2020 nu au fost înregistrate cazuri de corupție dovedite.

Programul de prevenție și combaterea corupției, așa cum a fost implementat la nivel de Grup Renault și dezvoltat și la nivelul filialelor sale (inclusiv de Automobile Dacia), cuprinde un dispozitiv format din următoarele :

- **Codul de conduita** – are ca scop definirea si descrierea diferitelor tipuri de comportamente interzise si care sunt susceptibile de a caracteriza fapte de corupție sau trafic de influenta. Pentru acest capitol, a fost adoptat un Ghid Anticorupție si o Carta Etica.
- **Cartografia riscurilor** – identifica cazurile de expunere la riscurile de corupție in funcție de sectorul de activitate si zonele geografice;
- **Procedura de evaluarea a terților** – trebuie sa permită evaluarea clienților, furnizorilor de prim rang si intermediarilor pentru identificarea riscurilor (alimentarea cartografiei de riscuri). In egala măsura, sunt implementate proceduri aferente unor procese specifice, precum sponsorizarea, recrutarea personalului, realizarea achizițiilor, verificarea integrității furnizorilor, etc.
- **Dispozitiv de alerta profesionala** - colectarea de sesizări de la salariați referitoare la existenta de comportamente sau situații neconforme Codului de conduita profesionala. Acest dispozitiv de alerta este pus la dispoziția tuturor persoanelor care doresc sa sesizeze o încălcare a regulilor de etica si exista o evidenta strictă a alertelor si a modului in care acestea sunt tratate. Aceste alerte sunt realizate utilizând instrumentul informatic pus la dispoziție de către Renault si accesibil de oriunde, dar si prin canalele existente (linia manageriala, Ofițerul de etica, Direcția Resurse Umane si partenerii sociali/SAD).
- **Controale contabile** – interne sau externe, destinate asigurării ca documentele, registrele si conturile nu sunt utilizate pentru a masca fapte de corupție;
- **Sanțiuni disciplinare** – permițând de a sancționa persoanele din cadrul societății in caz de violare a Codului de conduita al societății. Aceste aspecte sunt tratate in Regulamentul Intern, care conține prevederi specifice referitoare la prevederi si sanțiuni care sa conducă la combaterea corupției si traficului de influenta.
- **Formare** – in materia combaterii corupției si traficului de influenta si in materie de etica, destinata managementului si salariaților cei mai expuși la riscuri de corupție. In acest sens, au fost puse la dispoziție module de formare in limba romana in sistem e-learning. Pe lângă acestea, o formare specifica implementării dispozitivului de alerta este realizata pentru întregul personal al societății. La sfârșitul anului 2019, peste 90% din populația ținta au realizat formarea „Renault anti-corupție”, disponibilă on-line.
- **Control de nivel 2** – consta in implementarea unui dispozitiv de control si de evaluare interna a masurilor puse in practica. Acest control este asigurat atât de către Direcțiile meserie, dar si prin Direcția de Audit Intern si persoanele specializate in evaluarea modului in care sunt aplicate si respectate regulile, procedurile si deciziile interne.

Din punct de vedere organizatoric, la nivelul grupului de societăți exista un Comitet de Etica si un Corespondent de Etica.

Automobile Dacia nu a înregistrat cazuri de corupție, dar exista o preocupare constanta in prevenirea unor asemenea situații prin formarea personalului si prin popularizarea normelor de etica. In acest sens in fiecare an se elaborează o cartografie a riscurilor de corupție si pentru fiecare risc se elaborează planuri de acțiuni care se pun in practica de către responsabilii identificați.

Cu privire la un eventual comportament anticoncurențial, nu exista in prezent nicio acțiune in justiție relativa la un astfel de comportament al Automobile Dacia SA.

Consiliul Concurenței investighează o posibila implicare a Companiei (alături de Renault Commercial Roumanie SRL, RCI Broker de Asigurare SRL si alții) in coordonarea comportamentului Asociației Concesionarilor Dacia, Renault, Nissan din Romania – ACODAREN – si al membrilor acesteia in ceea ce privește stabilirea tarifelor, reducerilor si altor condiții de tranzacționare cu societățile de asigurări. Investigația este in faza de verificare/analiza de către Consiliul Concurenței.

O alta preocupare a întreprinderii este legata de conflictul de interese. In acest sens, Automobile Dacia a adoptat definiția Grupului Renault :

„Se înțelege prin conflict de interese real sau potențial, orice situație in care interesele profesionale, personale sau extra-profesionale ale unui salariat al Grupului Renault sunt susceptibile de a influenta decizia sa in

S.C. Automobile DACIA SA
Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciara
31 decembrie 2020

detrimentul unui exercițiu independent, imparțial și obiectiv al atribuțiilor sale profesionale și se găsește de asemenea să fie în contradicție cu interesele Grupului Renault”

fata de care, fiecare salariat trebuie să se raporteze pentru diversele situații, având obligația de a o declara în baza procedurii de gestionare a conflictelor de interese. Nedeclararea conflictului de interese constituie o atingere la principiul de loialitate față de angajator și poate face obiectul unei măsuri disciplinare.

Directorul General are obligația ca anual să facă această declarație, indicând dacă se afla sau nu într-o situație de conflict de interese.

Totodată, ca filiala a Grupului Renault, Automobile Dacia este responsabilă de securitatea fizică și mentală a salariaților săi și, ca atare, se angajează prin intermediul Cartei eticii să nu opereze nici un act de discriminare sau de hartuire și de a lua măsurile necesare pentru asigurarea securității și protejarea persoanelor.

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

O cartografie a riscului de corupție, a fost pusă la zi în luna august 2019.

Consiliul de Administrație

PREȘEDINTE,
MIHAI-DAN BORDEANU

19 Aprilie 2021

