

Automobile DACIA S.A.

Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară

31 decembrie 2021

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	10
4. Aspecte legate de transparență și etică.....	14

DECLARAȚIE NEFINANCIARĂ

1) INFORMATII PRIVIND SOCIETATEA ȘI MEDIUL SĂU 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, cu sediul social în strada Uzinei nr. 1, din orașul Mioveni, județul Argeș, România. Societatea este înregistrată la Camera de Comerț și Industrie cu numărul de ordine J03/81/1991, atribuit la data de 13.02.1991 și are cod unic de înregistrare în scopuri fiscale 160796.

Astăzi, Automobile Dacia SA funcționează ca persoană juridică de naționalitate română, în conformitate cu prevederile Legii 31/1991 privind societățile comerciale și are ca domeniu principal de activitate fabricarea și comercializarea 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, 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 2021, nomenclatorul de produse și servicii al Automobile DACIA se prezintă astfel:

- autovehicule DACIA în variantele Logan, Sandero, Duster și, în ultima parte a anului, Jogger;
- 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 este unul încă afectat de criza sanitară, generată de pandemia Covid-19 și de criza componentelor electronice (semiconductori), creând dificultăți în aprovizionarea componentelor necesare fabricației de vehicule, cu impact în nivelul volumelor de vehicule realizate în vederea comercializării.

Mai nou, începând cu 24 februarie 2022, odată cu începerea conflictului militar dintre Rusia și Ucraina (operațiuni militare desfășurate de Rusia pe teritoriul Ucrainei) și a sancțiunilor impuse Rusiei de către statele și organizațiile internaționale ce sunt împotriva acestui conflict, mediul economic și de afaceri începe să afecteze, direct sau indirect, activitățile întreprinderilor din toate domeniile.

Din fericire, activitățile Automobile DACIA nu vor fi afectate semnificativ de acest conflict ci, mai degrabă, de evoluțiile prețurilor la anumite materii prime și materiale ca urmare al sancțiunilor economice impuse Rusiei.

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 în România, dar 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 (81% din total, în 2021). Acest nivel de vânzări pe piețele externe sunt susținute în continuare de calitatea, fiabilitatea și prețul vehiculelor produse la Mioveni.

2) ASPECTE SOCIALE ȘI DE PERSONAL

SĂNĂTATEA, SECURITATEA ȘI CALITATEA VIETII LA LOCUL DE MUNCĂ

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

În acest scop compania pune la dispoziția angajaților o serie de programe de sănătate dedicate îngrijirii și prevenției oricăror boli.

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.

În anul 2021 a fost dezvoltată și pusă la dispoziția angajaților o aplicație informatică prin care programarea pentru controlul medical care ține de Medicina Muncii este realizată de către angajați.

Această aplicație asigură o trasabilitate clară și ușor de urmărit a programului de realizare a controlului medical periodic; în același timp oferă flexibilitate angajaților pentru a se programa în funcție de constrângerile proprii și a evita nerealizarea acestui control.

Ca și în ceilalți ani, și în anul 2021 au fost desfășurate campanii de sănătate, în scop de prevenție, atât prin acțiuni de sănătate gratuite, cât și prin documente informative educaționale privind sănătatea salariaților.

Alte acțiuni care au fost desfășurate în anul 2021:

- **Campania de testare gratuită pentru depistarea Hepatitei C** prin voluntariat 4.562 salariați. Salariații depistați cu Hepatita C au fost urmăriți și tratați în clinici de specialitate;
- **Campania de vaccinare antigripală gratuită** în cadrul căreia 2.076 salariați au beneficiat de vaccin antigripal;
- **Angajații au beneficiat de testare gratuită pentru depistare Covid 19**, iar cei care au dorit să se vaccineze împotriva virusului SARS-CoV-2 au beneficiat de 1 zi liberă plătită.

În ceea ce privește securitatea, în anul 2021 au fost efectuate lucrări de modernizare și securizare ale utilajelor și instalațiilor din departamentele de fabricație. Lucrările s-au derulat fără accidente sau incidente periculoase. Am progresat mult în această privință datorită implicării tuturor, precum și conștientizării riscurilor și pericolelor din activitățile derulate.

Pentru asigurarea condițiilor optime de desfășurare a activității salariaților, au fost realizate următoarele lucrări:

- Implementarea noului standard în zona stocare matrițe: vopsea antiderapantă, acces controlat electric prin semnalizare prezență persoane în incintă, gard de protecție oscilant (Presaj);
- Securizarea accesului la porțile din incintele robotizate – zăvoare cu interblocare nivel 4 de securitate (Presaj);
- Implementarea reducerii COV (compuși organici volatili) la incinerator în clădirea V2 (Vopsitorie);
- Implementarea sistemului de limitare a vitezei în situații de co-activitate pieton – mijloc logistic (2 stivuitoare, Logistică Uzina Vehicule);
- Securizarea cu bariere de fotocelule la stațiile de încărcare descărcare căruțuri din Atelier Mecanică 2;
- Securizarea cu bariere imateriale stația de descărcare căruțuri din Dep. Montaj General;
- Modernizarea sistemului de aspirație la sursa de la Șasiuri.

Pentru companie este foarte important ca angajații să aibă un mediu de lucru flexibil și deschis, bazat pe cooperare, care să-i ajute să performeze și care să le permită ca, după orele de lucru, să dispună de energia necesară pentru a se bucura de evenimentele importante din viața lor.

O persoană cu adevărat împlinită este aceea care reușește să obțină atât succesul profesional, cât și o viață personală armonioasă.

De aceea la nivelul întreprinderii cu toții suntem apărătorii principiilor morale și etice aflate la baza activităților noastre. Regulile companiei sunt cuprinse în Carta Etică, Ghidul Anticorupție, Regulamentul Intern, Procedurile interne.

În 2021 la nivelul Automobile Dacia s-a semnat un nou Contract Colectiv de Muncă, care conține și Acordul pentru telemuncă.

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 să integrăm și să valorizăm și mai mult femeile și să creăm mediul în care acestea să își găsească locul potrivit, să fie încurajate să își construiască succesul, oferindu-le mijloacele necesare să se dezvolte și să evolueze. Primul pas în acest demers este ca Dacia să își consolideze poziția de angajator de referință pentru femei în industria auto.

Pentru a reafirma obiectivul de a crea un mediu incluziv care facilitează integrarea și dezvoltarea tuturor angajaților, compania a semnat în 2021 Carta Diversității.

Un rol important în realizarea obiectivelor noastre de diversitate și incluziune îl are Rețeaua Women@Renault România, care a fost reactivată în cadrul evenimentului „Success is an Attitude” în 2021. Membrii acestei rețele lucrează împreună pentru a defini și implementa un plan de acțiune.

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 de practică pentru studenții „Drive Your Future”, ne asigurăm că 50% dintre participanți sunt fete.

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.

A fost înființat un Comitet pentru Diversitate & Incluziune, sponsorizat de liderii companiei.

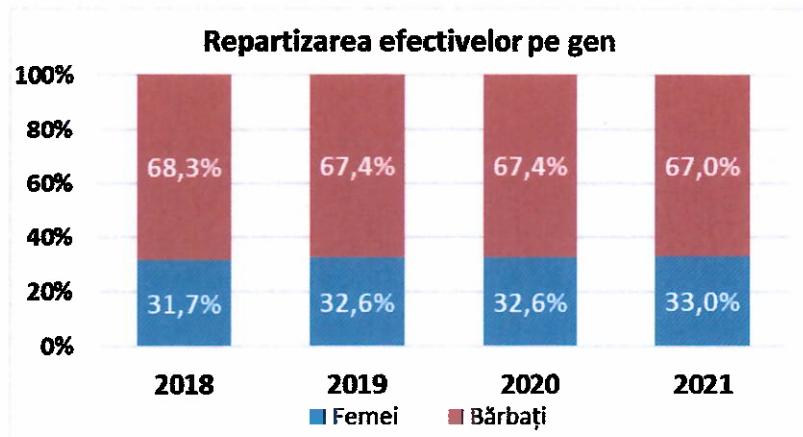
Comunicăm constant despre acțiunile noastre legate de diversitate și incluziune.

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

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.

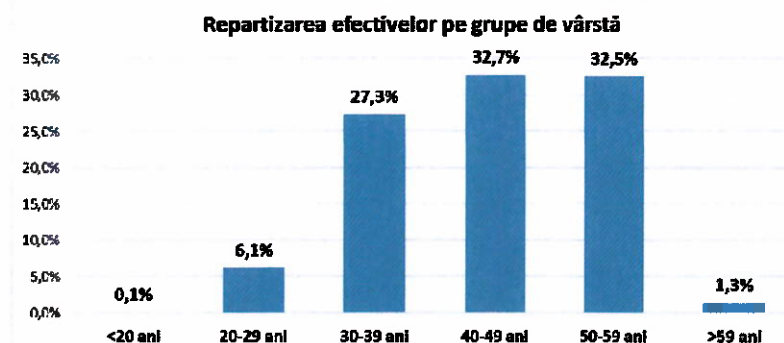
Am derulat un program de sensibilizare, conștientizare și formare a echipei de management și a angajaților în legătură cu beneficiile diversității pentru toți angajații. Am creat și un program dedicat echipei de resurse umane.

Ponderea femeilor în perioada 2018-2021 este în creștere, cu o evoluție de +0,4% în 2021 față de 2020.



Valorizarea talentelor la orice vârstă

Repartizarea efectivelor Dacia pe grupe de vârstă la sfârșitul anului 2021 rămâne relativ echilibrată: 6,2% au mai puțin de 30 de ani, 27,3% au între 30 și 39 de ani, 32,5% au între 40 și 50 de ani și 33,8% au peste 50 de ani.



MANAGEMENTUL PERFORMANȚI ȘI AL TALENTELOR

Strategia și politicile de Management al Performanței și Talentelor răspund și se adaptează permanent la noile noastre provocări de business. Ele au ca scop creșterea performanței, asigurarea planurilor de succesiune 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.

Talent Management

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

Dezvoltarea este susținută prin programe de formare, 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.

În 2021 a fost modernizat și simplificat procesul de identificare și dezvoltare a talentelor pentru a susține strategia companiei de a deveni o referință în domeniul tehnologiei și a serviciilor digitale.

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.

Societatea 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 trebuie să se bazeze 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;
- acordarea cu prioritate a 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.

Anul 2021 a fost marcat de criza sanitară și de o criză de componente electronice care au avut impact asupra industriei auto și au condus la un număr redus de angajări.

RELAȚIILE CU SFERA EDUCAȚIEI: ȘCOLILE, LICEELE, UNIVERSITAȚILE

Automobile Dacia SA este un lider al economiei, al producției și al exportului României. Compania noastră este, de peste 50 de ani, și un lider în societate, unde Dacia își transmite în comunitate nu numai produsele, ci și valorile, atât la nivel local, cât și la nivel național.

Automobile Dacia este prezentă în viața comunităților în care activează și prin proiectele de responsabilitate socială corporativă (CSR).

Compania înțelege să fie și un lider în tehnologie, prin activitatea Ingineriei.

Cum educația este una dintre axele sale prioritare, compania contribuie la creșterea și dezvoltarea noilor generații prin programele și proiectele sale educaționale.

Parteneriate în sfera educației

Educația este una dintre axele prioritare ale Automobile Dacia.

De peste 20 de ani construim o relație de lungă durată cu mediul școlar și universitar, conectăm lumea educației cu cea a muncii, descoperind numeroase talente pe care le angajăm în companie.

Elevii și studenții care participă la programele, proiectele și evenimentele noastre descoperă activitățile companiei și se familiarizează cu domeniul auto, printr-o experiență unică de învățare.

Prin energia și entuziasmul lor, elevii și studenții aduc noi perspective și abordări, iar alături de echipele de specialiști ale companiei, contribuie la viitorul mobilității.

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.

În acest sens, Automobile Dacia dezvoltă parteneriate pe termen lung în sfera educației, atât cu mediul școlar, cât și cu licee și 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.

A. Școli

Robocampionii NextLabTech

Încă din 2020, Automobile Dacia s-a implicat în programul „Next.LabTech”, organizat de Asociația “Clubul Informaticii Economice - CyberKnowledgeClub (CKC)”, fondată de cadre didactice ale Facultății de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, ASE, București, Banca Comercială Română și sponsorizat de Dacia. Programul implică elevi de școală gimnazială și liceu (8-16 ani), pasionați de roboței. Compania a donat și în 2021 un număr de 150 roboței unor elevi din județele Argeș și Dâmbovița.

Acordul încheiat cu organizatorii programului are ca obiect cooperarea prin implicarea anumitor facilități ale Renault Technologie Roumanie, precum laboratorul Creative Lab, în procesul de realizare a roboților Enspiro cu care elevii au participat la concursul „NextLabTech”, ediția 2021.

Elevii din București și Argeș, cu vârste între 8 și 16 ani, au vizitat Creative Lab și au văzut cum se pot printa 3D carcase, cutii protectoare, elemente de mecanisme mecanice pentru roboți.

La sfârșitul anului 2021, au predat proiecte peste 700 elevi, față de 500 în 2020. Printre finaliști se află 73 elevi din Argeș și 9 din Dâmbovița (37 de elevi din Argeș se află în clasamentele TOP 50 ale ediției 2021 a concursului de robotica NextLabTech).

B. 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 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 și 2020-2021 s-au alăturat alți 143, respectiv 120 și 105 elevi noi în cadrul celor 2 școli partener, ajungându-se astfel la 368 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, 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!”.

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. Astfel, 118 elevi au beneficiat, în 2021, de proiectul „Build Your Future”.

C. Programe și proiecte pentru studenți

De peste cinci ani participăm 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 Politehnică din București, Universitatea din Pitești, universitățile din Târgoviște, Iași, Cluj, Brașov, consolidăm parteneriate care implica 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 (suspendate pe durata pandemiei) și conferințe (realizate în prezențial înainte și online în pandemie)

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. Pe 10 iunie 2021 a avut loc online a 4-a ediție. Tineretele studente și absolvente au schimbat idei despre performanțele care pot fi obținute în domeniile științific și tehnic, despre diversitate, despre obstacolele întâlnite de femei în carieră. Proiectul va continua prin crearea în 2022 a „She Science Community”, o comunitate de tinere de viitor.
- „**She Leads Tomorrow**”, creat împreună cu Fundația Leaders, în care 70 de studente și masterande din toată țara au fost implicate în proiecte pentru comunitate, traininguri, 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 70 de tinere. Proiectul, pregătit timp de mai multe luni, a avut loc în perioada 29 iunie – 29 iulie 2021, și va continua și în 2022.

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 cadrul acestui program creat în 2002, prin care compania oferă burse practicanților, s-au format aproximativ 2.400 de studenți. Dacă în 2020, din cauza pandemiei, am primit doar 86 stagiași, în 2021 am primit 130 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 fost lansat în anul universitar 2020-2021. El constă în acordarea a 11 burse de excelență studenților de la Universitatea din Pitești, în valoare de 1.000 lei pe lună per student, expresie a preocupării companiei pentru dezvoltarea talentelor provenite din comunitatea locală.

„Student Employability”

Proiectul „Student Employability” are ca obiectiv dezvoltarea personală a studenților, creșterea încrederii în sine, expunerea la cerințele lumii corporațiilor pentru a-i face mai ușor de angajat. El constă în organizarea de webinarii în cadrul cărora formatorii noștri le arată cum să se prezinte la un interviu, cum să își organizeze timpul etc.

D. Burse

Fundația Renault România, în parteneriat cu Dacia, a lansat în 2021 Programul Educațional de Burse Constantin Stroe, centrat pe performanță și incluziune socială. Programul poartă numele celui care a contribuit la destinul industriei auto din România, în jurul mărcii și uzinelor Dacia.

În anul școlar și universitar 2021 – 2022, vor fi acordate:

- 10 Burse de Performanță către elevi și studenți din învățământul liceal și universitar.
- 50 de Burse Sociale elevilor din învățământul primar și gimnazial care provin din medii și zone rurale sau urbane defavorizate, din județele Argeș și Dâmbovița.

Tabloul bursei oferite de RGR în 2021 (un total de 712 burse) arata astfel:

- 155 Burse pentru studenți prin „Drove Your Future”;
- 11 Burse „Excellence @ Renault”;
- 60 Burse „Constantin Stroe”;
- 368 Burse pentru elevii din învățământul dual;
- 118 Burse pentru elevii din învățământul dual, proiect finanțat UE (POCU).

IMAGINEA DE ANGAJATOR

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

Astfel, în 2021, compania a organizat doua evenimente dedicate studentelor – „She Drives Science” și „She Leads Tomorrow”, pentru a promova meseriile tehnice din cadrul companiei și a-și consolida poziția de angajator de referință pentru femei.

În Social Media comunicarea a fost constantă, compania realizând un număr de 104 postări pe Facebook și 104 pe Instagram. Conținutul postărilor a fost centrat pe dimensiunea umană, atât la nivel vizual, precum și la nivelul textului.

Conținutul a fost oferit de anunțurile pentru studenții practicanți, valorizarea colegilor noștri din diferite direcții, postări contextuale (1 martie, 1 decembrie, etc), postări dedicate evenimentelor noastre – „She Drives Science”, webinarile „Employee Experience”, „Școala de Bani BCR”, etc, campaniile CSR – „Zile cu magie”, „NextLab.Tech”, Programul de Burse „Constantin Stroe”.

Postările au oferit o imagine autentică a companiei. Ca urmare, imaginea de angajator a companiei s-a îmbunătățit în 2021 față de 2020.

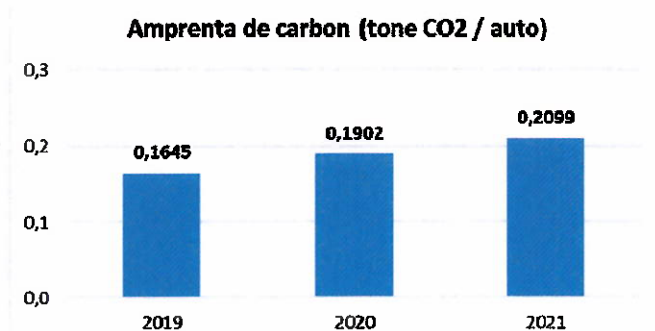
Astfel, conform rapoartelor Tribal și OMD, pe pagina Facebook Cariere am realizat în 2021 un angajament mai mare ca în 2020, căci am atins un număr de 163.000 de interacțiuni, aproape dublu față de 2020, când au avut loc 85.000 interacțiuni.

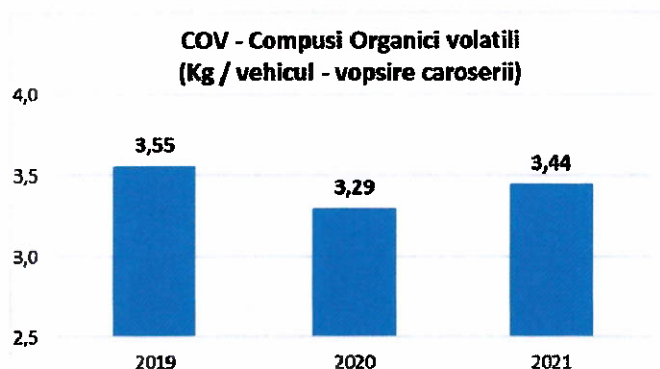
Pe Facebook Cariere, numărul de accesări a crescut de la 1,7 milioane în 2020 la 2,1 milioane în 2021. Numărul de fani ai paginii a crescut de la 30.000 în 2020 la 31.500 în 2021, iar numărul de vizualizări a crescut de la 139.000 în 2020 la 146.000 în 2021.

3) ASPECTE LEGATE DE MEDIU

Politica de mediu a Automobile Dacia S.A. în 2021 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;





- 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 2021 au fost conforme legislației în vigoare.

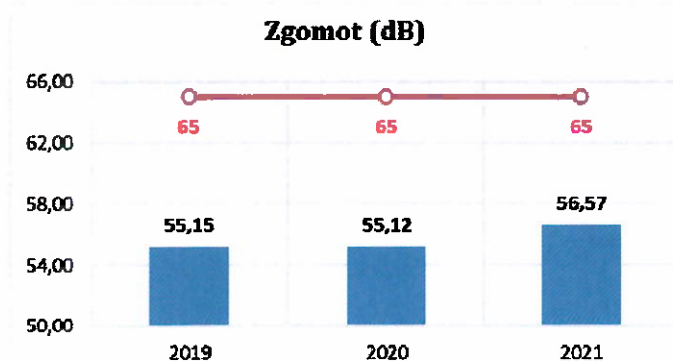
- Prevenirea poluărilor accidentale;

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 2021 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 bună 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 pentru 2021, fata de 2020, putem enumera :

- Auditul Sistemului de Management de Mediu Dacia de recertificare ISO 14001/2015 s-a finalizat fără neconformități (minore sau majore);
- Reducerea cantității de deșeuri periculoase cu 6%;
- Rezultatul auditului comisarilor KPMG Franța ai Curții de Conturi pentru datele din Tabloul de Bord 2021 al Dacia, fără neconformități identificate;
- Laboratoarele de apa (potabila și uzata) sunt certificate RENAR, conform standardului ISO 17025/2018;
- Certificare activitate desfășurată la Dacia Business Center – RBC București – pe standardul ISO 14001/2015, în luna iunie 2021, de către SGS.

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.

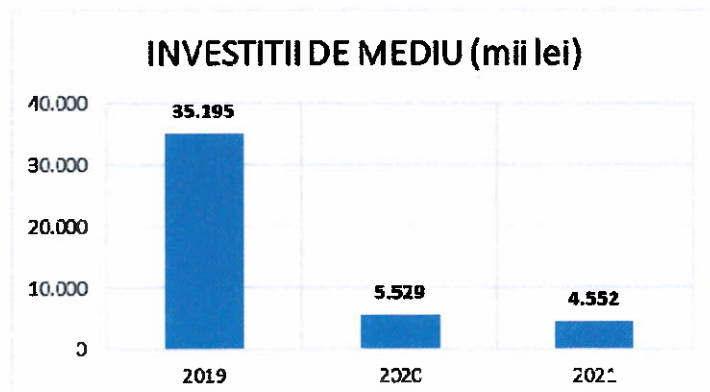
Automobile Dacia deține autorizația integrată de mediu nr. 18 din data de 01/11/2017 și nu are obligații de conformare.

În anul 2021, **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 2021 în valoare de peste 4.551,62 mii lei au urmărit diminuarea efectelor negative ale 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;
- Modernizare centrale de ventilație pentru reducere emisii de compuși organici volatili (COV);
- Modernizare turnuri de răcire;
- Protejare sol: refacere/betonare placare cu tablă zone de stocare deșeuri și paturi de uscare, achiziție țevi de retenție.

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



În perioada 14.06 - 17.06.2020, pe platforma Dacia, la Centrul Logistic AILN, Depozitul de deșeuri de la Davidești, Matrice Dacia și Centrul de Piese de Schimb de la Oarja s-a derulat auditul de urmărire recertificare a Sistem de Management de Mediu (SMM) conform referențialului ISO 14001:2015.

Auditorii au recertificat faptul că Sistemul Managementului 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:

- Proiectul Neutralitate climatică/DACIA = uzina verde, cu zero emisii CO2 până în 2030.
- Bune dovezi de conformitate la nivel de procese principale din SMM: obiective și programe, identificare aspecte de mediu, cerințe legale și evaluarea conformării, riscuri și oportunități la nivel de sistem, comunicare și conștientizare, control operațional de mediu, audit de mediu, autoevaluare etc., analiză și evaluare performanță de mediu și obiective, analiza efectuată de management.
- Excelență în comunicare și conștientizare la toate niveluri ierarhice, dovezi multiple de Leadership atât în zona de management a SMM, cât și la nivel de unitate organizațională elementară (UEL).
- Resurse alocate pentru conformarea cu cerințele legale.
- Bun control al furnizorilor implicați în operarea SMM, cu potențial impact asupra performanței de mediu (transport substanțe chimice, servicii de mentenanță, servicii de preluare, tratare/valorificare deșeuri – pe amplasament sau în afara lui, etc.)
- Excelent control operațional la nivel de substanțe chimice (gestiunea substanțelor chimice la nivel de control informații documentate, magazia de substanțe chimice, Fișe de autorizare a utilizării substanțelor chimice, analize deșeuri, sisteme de retenție optimizate din cadrul uzinelor și de la Centrul de Piese Schimb de la Oarja, inclusiv zonele de pregătire practică a operatorilor – DOJO – pentru utilizarea în condiții de securitate a produselor chimice din cadrul Centrului de Piese de Schimb de la Oarja), deșeuri (gestiunea documentată a deșeurilor, cu trasabilitatea clară de la sursă până la depozitare, platforma de depozitare deșeuri periculoase și non-periculoase, aria de operare a societății de colectare și valorificare a deșeurilor cu care Automobile Dacia are contract, etc.), mentenanță infrastructură și puncte-cheie (ex: stație GPL de la Centrul de Piese de Schimb de la Oarja, puncte-cheie și management resurse Platformă Industrială), organizare fluxuri operaționale, etc.
- Multiple dovezi de conformitate la nivelul activității preventive desfășurate de Serviciul pentru Situații de Urgență Dacia (formare, inspecții punctuale, audituri zilnice, mentenanță preventivă a sistemelor de detecție, alarmare și intervenite).
- Modul coerent de tratare al incidentelor prin Planuri de acțiuni extinse, cu acțiuni corective
- Monitorizare eficace a tuturor aspectelor de mediu, în conformitate cu cerințele legale, dar și cu cerințele Grupului Renault.
- Analiza de management din 10.06.2021, amplu documentată.
- Permanentă preocupare pentru îmbunătățirea performanței de mediu (ex: planuri de reducere a ambalajelor puse pe piață – cele din lemn, ambalaje returnabile la Centrul de Piese de Schimb de la Oarja, preocupare pentru reducerea cantităților de deșeuri asociate, cu termen de expirare ori produs neconform din operațiuni interne, acțiuni de închidere anomalii, etc.).
- Preocuparea pentru identificarea cu anticipație a cerințelor legale de mediu, pentru previzionarea necesarului de investiții.
- Implementarea Sistemului Managementului de Mediu în spațiile de birouri de la București (punerea în conformitate ca etapă preliminară, modul planificat și timpul scurt în care s-a desfășurat cu succes acest proiect) este cea mai concludentă dovadă că SMM este stabil, funcționează optim și că nici o schimbare la nivel de domeniu de aplicare nu-i poate afecta integritatea.

4) ASPECTE LEGATE DE TRANSPARENTĂ ȘI ETICĂ (respectarea drepturilor omului și combaterea corupției și a dării de mită)

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 2021 nu au fost înregistrate cazuri de corupție dovedite.

Programul de prevenire 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 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, a fost adoptat un Cod de Conduită Anticorupție și o Cartă de Etică.
- **Cartografia riscurilor** – identifică cazurile de expunere la riscurile de corupție în funcție de sectorul de activitate și zonele geografice;
- **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.
- **Dispozitiv de alertă profesională** - colectarea de sesizări de la salariați referitoare la existența de comportamente sau situații neconforme Codului de conduită profesională. 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 către Renault și accesibil de oriunde, dar și prin canalele existente (linia managerială, Ofițerul de etică, Direcția Resurse Umane și partenerii sociali/SAD).
- **Controale contabile** – interne sau externe, destinate asigurării ca documentele, registrele și conturile nu sunt utilizate pentru a masca fapte de corupție;
- **Sanțiuni disciplinare** – permițând de a sancționa persoanele din cadrul societății în caz de violare a Codului de conduită al societății. Aceste aspecte sunt tratate în Regulamentul Intern, care conține prevederi specifice referitoare la prevederi și sancțiuni care să conducă la combaterea corupției și traficului de influență.
- **Formare** – în materia combaterii corupției și traficului de influență și în materie de etică, destinată managementului și salariaților cei 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 alertă este realizată pentru întregul personal al societății. La sfârșitul anului 2021, peste 90% din populația țintă au realizat formarea „Renault anti-corupție”, disponibilă on-line.
- **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 grupului de societăți există un Comitet de Etică și un Corespondent de Etică.

Automobile Dacia nu a înregistrat cazuri de corupție, 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 o cartografie a riscurilor de corupție și pentru fiecare risc se elaborează planuri de acțiuni care se pun în practică de către responsabilii identificați.

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

Automobile DACIA SA
Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciara
31 decembrie 2021

Consiliul Concurenței investighează 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. Investigația este în faza de verificare/analiză de către Consiliul Concurenței.

O altă preocupare a întreprinderii este legată de conflictul de interese. În acest sens, Automobile Dacia a adoptat definiția Grupului Renault, prin care

„Se înțelege prin conflict de interese real sau potențial, orice situație în care interesele profesionale, personale sau extra-profesionale ale unui salariat al Grupului Renault sunt susceptibile de a influența decizia sa în detrimentul unui exercițiu independent, imparțial și obiectiv al atribuțiilor sale profesionale și se găsește de asemenea să fie în contradicție cu interesele Grupului Renault”,

și față de care, fiecare salariat trebuie să se raporteze pentru diversele situații, având obligația de a o declara în baza prevederilor Regulamentului Intern, referitoare la combaterea conflictelor de interese, și ale procedurii de gestiune al conflictelor de interese. Nedecларarea 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 află sau nu într-o situație de conflict de interese.

Totodată, ca filială a Grupului Renault, Automobile Dacia este responsabilă de securitatea fizică și mentală a salariaților săi și, ca atare, se angajează prin intermediul Cartei Etice să nu opereze nici un act de discriminare sau de hărțuire 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 riscurilor de corupție, a fost pusă la zi în luna martie 2021.

Consiliul de Administrație

PREȘEDINTE,
DENIS VINCENT LE VOT

15 Aprilie 2022

