

Automobile DACIA SA
Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară
31 decembrie 2022

Automobile DACIA S.A.

Consiliul de Administrație
Declarație nefinanciară

31 decembrie 2022

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	9
4. Aspecte legate de transparență și etică.....	12
5. Aspecte legate de cerințele de raportare din Regulamentul (UE) 2020/852.....	13

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 2022, nomenclatorul de produse și servicii al Automobile DACIA se prezintă astfel:

- autovehicule DACIA în variantele Logan, Sandero, Duster și 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 efectele crizei sanitare, generată de pandemia Covid-19, de criza componentelor electronice (semiconductori), dar și de conflictul militar dintre Rusia și Ucraina, începând cu 24 februarie 2022, și a sancțiunilor impuse Rusiei 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.

Din fericire, chiar dacă nu semnificativ, activitățile Automobile DACIA din 2022 au fost afectate la rândul lor de evoluțiile prețurilor la materii prime și materiale utilizate în fabricație și de unele întârzieri de aprovizionare datorate dificultăților resimțite și de furnizori, ca umare a conflictului dintre Rusia și Ucraina și 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 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 (89% din total, în 2022). Acest nivel de vânzări pe piețele externe este susținut 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 medicină muncii oferite de către întreprindere.

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.

În procesul nostru de recrutare, ne asigurăm ca proporția candidaturilor feminine de pe lista scurtă pentru un post să fie de 50%. De asemenea, în cadrul proiectului de practică pentru studenți „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.

Comunicăm constant despre acțiunile noastre legate de diversitate și incluziune.

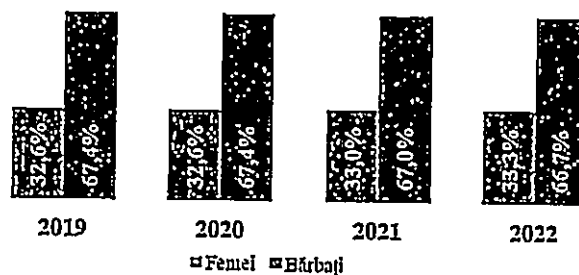
Am creat modalitatea de a raporta orice manifestare contrară acestor principii.

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.

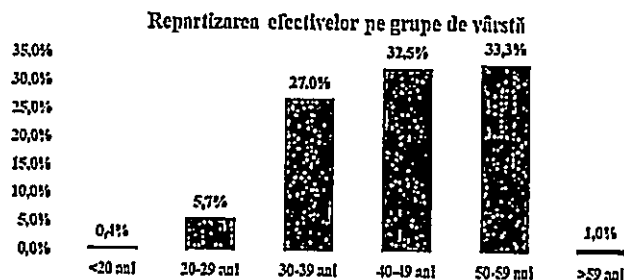
Am derulat un program de sensibilizare, conștientizare și formare a echipei de management și a angajaților în legătură cu beneficiile diversității pentru toți angajații. Am creat și un program dedicat echipei de resurse umane.

Ponderele femeilor în perioada 2019-2022 este în creștere, înregistrând o evoluție de +0,3% în 2022 față de 2021.

Repartizarea efectivelor pe gen



Repartizarea efectivelor Dacia pe grupe de vârstă la sfârșitul anului 2022 rămâne relativ echilibrată: 6,1% au mai puțin de 30 de ani, 27% au între 30 și 39 de ani, 32,5% au între 40 și 50 de ani și 34,3% 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 noastre 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 a acționa:

- Părghiile 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 dezvoltare a 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.

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.

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.

Față de perioada marcată de criza sanitară, anul 2022 a înregistrat o creștere a volumelor de recrutare cu o diversitate de profiluri.

RELAȚIILE CU SFERA EDUCAȚIEI: LICEELE ȘI 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. Licee: Învățământ 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 Mloveni 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 anul școlar 2019-2020 s-au alăturat 143 de elevi. În anii școlari 2020-2021, 2021-2022 și 2022-2023 s-au alăturat 120, respectiv 94 și 124 de elevi. În anul școlar 2022-2023 s-a alăturat și cel de-al treilea liceu partener: Liceul Tehnologic Dacia Pitești. Astfel 347 elevi înscriși în învățământul profesional și dual sunt susținuți în prezent 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”.

B. Programe și proiecte pentru studenți

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 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 (suspendate pe durata pandemiei) și conferințe (realizate în prezențial înainte și online în pandemie)

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

- o „She Drives Science”, prin care urmărim să creștem interesul tinerelor studente și absolvente pentru provocările unei profesii tehnice. Proiectul continuă prin crearea „She Science Community”, o comunitate de tinere de viitor.
- o „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, training-uri, întâlniri cu mentori, cu oameni cu experiență sub numele de „Biblioteca Vie”. Colegi din Renault Group România au contribuit cu experiența personală la transmiterea primelor noțiuni de leadership către aceste 70 de tinere, atât în 2021, cât și în 2022. Proiectul va continua 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 2022 am primit 118 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 2021-2022. El constă în acordarea a 5 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.

C. Burse

Fundația Groupe 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.

Cu scopul de a-i ajuta în parcursul lor educațional, în cei doi ani ai programului, 26 de tineri au beneficiat de burse.

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.

În 2022 a fost relansat site-ul cariere: <https://www.cariere Renault Group.ro/>.

S-a dublat numărul de postări pe Facebook (<https://www.facebook.com/CariereRenaultGroupRomania/>) și pe Instagram (<https://www.instagram.com/cariere Renault Group Romania/?hl=en>).

Astfel, în 2022, compania a organizat „She Leads Tomorrow 2”, 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 261 postări pe Facebook, Instagram și LinkedIn. Conținutul postărilor a fost centrat pe dimensiunea umană, atât la nivel vizual, precum și la nivelul textului.

Conținutul a fost oferit de anunșurile pentru studenții practicanți, valorizarea colegilor noștri din diferite direcții, postări contextuale, campanii de comunicare pe axa Diversitate & Incluziune („8 Martie tot anul”, „Cunoaște-mă așa cum sunt”), campanii de recrutare (Engineer Your Career, IT Drives Cars, Commodity Buyers, Drive Your Future), postări dedicate evenimentelor noastre (Engineering Days, She Leads Tomorrow, Poli Auto Fest, Poli Jobs, Ziua Carierei, Festivitățile de Absolvire UPB, Angajatori de Top).

Postările au oferit o imagine autentică a companiei. Ca urmare, imaginea de angajator a companiei s-a îmbunătățit în 2022 față de 2021. Strategia de comunicare a inclus 3 axe de comunicare:

- Tech (postări despre Renault – o companie de tehnologie și despre implicarea companiei în dezvoltarea viitoarelor generații în domenii tehnice),
- Diversitate (poziționarea companiei ca un angajator de referință pentru femei) și Incluziune (prin acțiunile: „Tu ai prejudecăți?” și „Cunoaște-mă așa cum sunt”),
- Bine (activitățile de CSR ale companiei, prezente pe site-ul kmbine).

Astfel, conform rapoartelor Tribal și OMD, pe pagina Facebook Cariere am realizat în 2022 un număr de 205.000 de interacțiuni, un angajament dublu față de 2021.

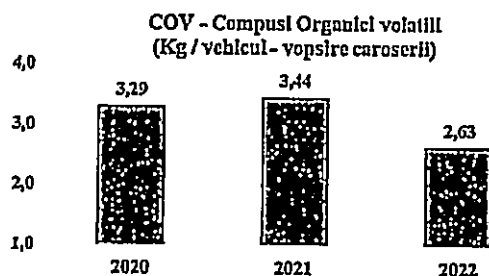
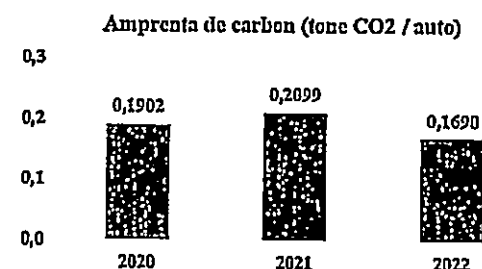
Pe Facebook Cariere, numărul de accesări a crescut de la 2,1 milioane în 2021 la 2,4 milioane în 2022. Numărul de urmăritori ai paginii a crescut de la 31.500 în 2021 la 31.823 în 2022.

3) ASPECTE LEGATE DE MEDIU

Politica de mediu a Automobile Dacia S.A. în 2022 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;

Paturile de uscare destinate depozitării temporare a deșeurilor lichide și a nămolurilor generate de anumite 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 2022 au fost conforme legislației în vigoare.

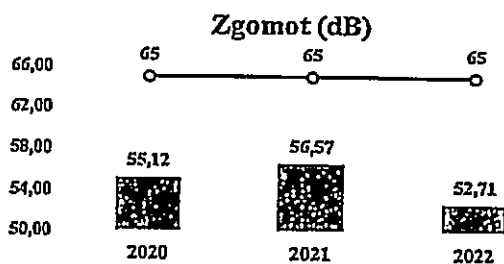
- Prevenirea poluărilor accidentale;

Automobile Dacia are întocmit și actualizat periodic un Plan de prevenire și combatere a 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 2022 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 magazii 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 magazii 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 2022, fata de 2021, putem enumera:

- Auditul Sistemului de Management de Mediu Dacia de supraveghere a recertificării ISO 14001/2015 s-a finalizat fără neconformități (minore sau majore);
- Reducerea cantității de deșeuri periculoase cu 18,3%;
- Reducerea cantității de deșeuri menajere cu 25%;
- Rezultatul auditului KPMG Franța pentru datele din Tabloul de Bord la 9 luni pentru anul 2022 al Automobile Dacia, fără neconformități identificate;
- Laboratoarele de apă (potabilă și uzată) sunt certificate RENAR, conform standardului ISO 17025/2018.
- Certificare activitate desfășurată la Dacia Business Center – 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.

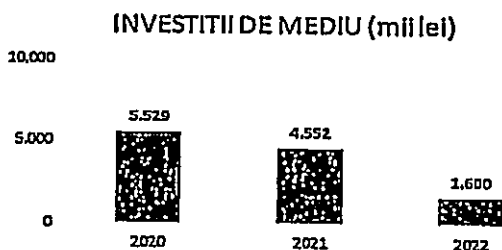
În anul 2022, managementul de mediu de la Dacia a avut în vedere prevenirea poluărilor accidentale concomitent cu diminuarea impacturilor asupra mediului.

În acest context, investițiile de mediu în anul 2022 în valoare de 1.600 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 turnuri de răcire;
- Aducere în conformitate aspirație proces;
- Protejare sol: refacere/betonare placare cu tablă zone de stocare deșeuri și paturi de uscare, achiziție țevi de retenție, placare/vopsire a separatoarelor de hidrocarburi și curățarea acestora.

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



În perioada 16.06 - 08.07.2022, timp de 8 zile pe platforma Dacia, la Centrul Logistic AILN, Depozitul de deșeuri de la Davidești, Matrițe Dacia, Centrul de Piese de Schimb de la Oarja și Dacia Business Center s-a derulat auditul de urmărire recertificare a Sistem de Management de Mediu (SMM) conform referințialului ISO 14001:2015.

Auditorii au reconfirmat faptul că Sistemul Managementului de Mediu este conform cu exigențele normei ISO 14001:2015, remarcând progresul în ceea ce privește implicarea, standardizarea, curățenia generală, formarea, comunicarea internă și externă, preocuparea pentru conformare cu cerințele legale și de siguranță, reactivitatea tuturor celor implicați, identificarea riscurilor de mediu încă din faza de proiect, îmbunătățirea continuă a managementului deșeurilor, a produselor chimice, emisiilor în aer, apă, sol, subsol, dar și faptul că Sistemul de Management de Mediu este eficace.

Auditorii SGS au remarcat în Automobile Dacia:

- Orientare permanentă către obiective ce reflectă asumarea îmbunătățirii performanței de mediu, în raport cu cea anterioară;
- Compania a parcurs și are în plan alte etape relevante ale proiectului CLIMAT – 0 emisii în 2030;
- Multiple proiecte la nivel de sistem, de UEL-uri, de procese orientate către economia circulară;
- Ampla analiza de riscuri și oportunități la nivel de sistem de management;
- Identificarea pericolelor de mediu încă din etapa de proiectare produs și proces;
- Permanența preocupare pentru identificarea tuturor obligațiilor de conformare și pentru asigurarea respectării acestora, de cele mai multe ori anticipat față de termenele de intrare în vigoare;
- Se alocă resurse materiale importante pentru menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemului de management de mediu;
- Instruire eficace pentru personalul intern, atât pentru sistem, cât și pentru respectarea cerințelor legale;
- Dovezi de îmbunătățire continuă a rețelei de corespondenți de mediu;
- Comunicare internă și externă eficace, cu impact pozitiv asupra părților interesate de creștere a performanței de mediu a companiei;
- Excelență performantă în procesul de măsurare și monitorizare a aspectelor de mediu;
- Orientare pentru îmbunătățirea continuă a managementului deșeurilor, produselor chimice, a emisiilor în aer, apă, sol, subsol etc;
- Efort continuu pentru evaluarea eficacității controlului operațional de mediu prin autoevaluare, prin audituri tematice;
- Orientarea personalului către rezolvarea în cel mai scurt timp a tuturor anomaliilor identificate punctual;
- Bun control operațional de mediu pentru furnizorii care-și desfășoară activitatea pe amplasament;
- Există o bună practică la nivel de UEL-uri de generare idei de îmbunătățire continuă, inclusiv cu impact asupra mediului, derivate din activitatea operațională sau din obiectivele de diminuare cheltuieli;
- Competența personalului, în continuă creștere, este principalul atu care face ca sistemul de management de mediu să fie matur la nivel de Automobile Dacia SA.

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

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 2022 nu au fost înregistrate cazuri de corupție dovedite.

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, a fost adoptat un Cod de Conduită Anticorupție (revizuit în 2021) și o Cartă de Etică (revizuită în 2022).
- 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.
- Dispozitivul de alerte profesionale - 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, Ofișerul de etică, Direcția Resurse Umane și partenerii sociali/SAD).
- Contronle 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 prevederi și 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 alertă este realizată pentru întregul personal al societății. La sfârșitul anului 2022, 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 societăților din România ale Grupului Renault există un Comitet de Etică și Conformitate 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.

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 acestora 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 altă preocupare a întreprinderii este legată de conflictul de interese. În acest sens, Automobile Dacia a adoptat definiția Grupului Renault, potrivit căreia: „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 unuia 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 gestionare a conflictelor de interese. Nedeclararea conflictului de interese constituie o încălcare a principiului de loialtate față de angajator și poate face obiectul unei măsuri disciplinare.

Directorul General are obligația ca anual să dea acenșă 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 să întreprindă toate măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția persoanelor. În acest sens, la nivelul tuturor societăților din România ale Grupului Renault a fost implementată și Politică „Zero Discriminare”.

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

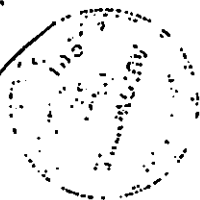
O cartografie a riscurilor de corupție a fost realizată în luna noiembrie 2022.

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 vor fi raportate de Grupul Renault pentru toate filialele sale.

Consiliul de Administrație

PREȘEDINTE,
DENIS VINCENT LE VOT



1 Februarie 2023